

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42738
Nombre	Normas laborales y valoración de necesidades de RRHH
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2020 - 2021

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	2 - Marco económico, jurídico y social de la dirección de RR.HH.	Obligatoria

RESUMEN

La asignatura “*Normas laborales y valoración de necesidades de RRHH*” de carácter obligatorio y con créditos 3 ECTS, se cursa dentro de la materia Marco económico, jurídico y social de la dirección de RRHH perteneciente al programa del Master de Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Tiene como objetivo iniciar al estudiante en el estudio del ordenamiento jurídico laboral fundamentalmente en tres aspectos:

-La determinación de las políticas salariales y los distintos condicionamientos que las determinan. Dentro de este apartado se analizará también el régimen jurídico del salario.

-La prevención de riesgos laborales, realizando un análisis pormenorizado de las obligaciones fijadas por la normativa así como de las responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

-Y, por último, las obligaciones y responsabilidades empresariales respecto de la Seguridad Social, determinando cuando surgen y las distintas actuaciones a realizar en cada caso.

El recorrido por el temario debe proporcionar al estudiante los conocimientos suficientes para gestionar, tanto desde una perspectiva teórica como práctica, los aspectos jurídicos del salario, de la prevención de riesgos y de las obligaciones en relación con el aseguramiento.



Esta asignatura se encuentra integrada en el bloque de materias que pretenden hacer conocer al estudiante la regulación de las relaciones que surgen en torno al trabajo dependiente y por cuenta ajena, complementando los conocimientos adquiridos en materia de ingreso en la empresa y contratación, permitiéndole adquirir conocimientos sobre gestión de personal una vez la relación laboral ya se ha iniciado.

Se trata de una asignatura clave para que el/la estudiante pueda tener un visión integral del ordenamiento jurídico laboral.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Se estima conveniente, para un aprovechamiento adecuado de la asignatura, que se disponga de un conocimiento suficiente del sistema de fuentes del Derecho así como del régimen jurídico del ingreso en la empresa y la contratación laboral.

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.



- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes jurídicos de las políticas y estrategias de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de valorar y prever las consecuencias jurídicas de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.
- Que los/las estudiantes sean capaces de cuantificar los costes de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las exigencias e implicaciones de la política de prevención de riesgos laborales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes sociales y jurídicos de la negociación colectiva, en sus distintos aspectos y niveles.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El/la estudiante deberá estar en condiciones de valorar y prever adecuadamente las consecuencias jurídicas de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con sus recursos humanos en materia retributiva.

El alumno deberá ser capaz de valorar las exigencias e implicaciones de la aplicación de una política de prevención de riesgos laborales, así como ser capaz de tener en cuenta los principales aspectos legales y organizativos sobre gestión, estando en condiciones de aplicar las políticas de RRHH adecuadas par su gestión. En este sentido, deberá saber identificar las obligaciones empresariales y trabajadoras en materia de prevención de riesgos en el ordenamiento jurídico, con independencia de la naturaleza jurídica de las normas y tener la capacidad de realizar una asesoría al empleador/a y trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales en el alcance de la obligación general y de los principios de la acción preventiva, de las obligaciones específicas y de las obligaciones técnicas de carácter universal o



vinculadas a determinados sectores productivos.

El/la estudiante estará en condiciones de llevar a cabo todas las obligaciones relativas a la gestión en materia de Seguridad Social, conociendo todas la tramitación exigible legalmente.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. POLITICAS SALARIALES Y RÉGIMEN JURÍDICO

I. POLÍTICAS SALARIALES Y RÉGIMEN JURÍDICO.

1. Concepto legal de salario
 - 1.1. Salario y percepciones extrasalariales
 - 1.2. Salario en dinero y en especie
2. Sistemas salariales
3. Estructura del salario
 1. Salario base
 2. Complementos salariales
3. Salario global
4. Determinación del salario
5. La absorción y compensación salarial
6. Pago del salario
 1. Lugar
 2. Tiempo
 3. Objeto y forma de pago. El recibo de salarios
7. La protección del salario
 1. Garantías frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad salarial
 2. Garantías frente a los acreedores del empresario
8. El Fondo de Garantía Salarial
 1. FOGASA e insolvencia empresarial
 2. FOGASA y apoyo a las reestructuraciones de plantilla
 3. Aspectos procedimentales

2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.

1. Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales
 - 1.1. Normas internacionales
 - 1.2. Normas comunitarias
 - 1.3. Normas nacionales.
2. El deber de protección del empresario caracteres generales
 - 2.1. Configuración del deber
 - 2.2. Perfiles o caracteres del deber
 - 2.3. Principios en que se concreta
 - 2.4. Concreciones del deber de seguridad
1. La evaluación de riesgos



2. Equipos de trabajo y medidas de protección
3. Obligaciones de información, consulta y participación
4. Obligaciones de formación
5. Obligaciones de adoptar medidas de emergencia
6. Obligaciones de adaptar medidas en caso de riesgo grave e inminente
7. Obligaciones de vigilancia de la salud
8. Obligaciones de documentación.
9. Obligaciones respecto de determinados colectivos (trabajadores especialmente sensibles, maternidad y trabajadores temporales).
10. Obligación de gestionar la prevención (Modalidades).
3. Responsabilidades y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 3.1. Responsabilidad administrativa
 - 3.2. Responsabilidad penal
 - 3.3. Responsabilidades prestaciones de seguridad social. El recargo de prestaciones
 - 3.4. Responsabilidad civil o patrimonial

3. SEGURIDAD SOCIAL: OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

III. SEGURIDAD SOCIAL: OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.

1. La colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social
 - 1.1. Colaboración obligatoria
 - 1.2. Colaboración voluntaria
 - 1.3. Notificación de actos administrativos por medios electrónicos, informáticos o telemáticos
2. Actos de encuadramiento. Inscripción de empresas, libro de matrícula, afiliación, altas y bajas.
 - 2.1. Introducción
 - 2.2. La inscripción de empresas
 - 2.3. Afiliación
 - 2.4. El alta y sus variaciones. Situaciones asimiladas al alta
 - 2.5. La baja
3. Cotización al régimen general de la seguridad social
 - 3.1. Sujetos obligados y responsables
 - 3.2. Objeto de la cotización
 - 3.3. Desarrollo de la obligación de cotizar
 - 3.4. Recaudación de las cuotas de la seguridad social
 1. Gestión recaudatoria
 2. Sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar
 3. Períodos de recaudación
 - 3.1. Período voluntario
 - 3.2. Recaudación en vía ejecutiva o de apremio

**VOLUMEN DE TRABAJO**

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	3,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	8,00	0
Estudio y trabajo autónomo	9,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	5,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
Resolución de casos prácticos	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

MD1 – Clase magistral

MD2 – Presentaciones orales de los/las estudiantes

MD3 – Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)

MD4 – Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos

MD6 – Estudios de caso

MD7 – Análisis de artículos y otros documentos e informes

MD8 – Uso de material audiovisual

MD12 – Realización de actividades prácticas dentro de aula

MD13 – Uso de aplicaciones informáticas

MD15 – Uso de fuentes documentales y de datos, y gestión de referencias bibliográficas para la investigación



EVALUACIÓN

SE1 – Exámenes escritos (Prueba final, 50%, que debe superarse con un 5)

SE3 – Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las tareas y actividades. Participación e implicación en las actividades del Máster (10%)

SE4 – Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/as estudiantes: se valorará efectiva entrega, contenido y aspectos formales (redacción, ortografía) (40%)

2ª convocatoria

Se considera que las actividades de la evaluación continua desarrolladas durante el curso tienen naturaleza recuperable. A estos efectos, en el momento de la prueba final de la segunda convocatoria o con anterioridad a su celebración se propondrán al alumnado las correspondientes actividades de recuperación.

REFERENCIAS

Básicas

- Derecho del Trabajo. Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Manuel Ramírez Martínez. Ed. Tirant lo Blanch, última edición
- Derecho de la prevención de riesgos laborales. Tomás Sala Franco. Ed. Tirant lo Blanch, última edición
- Curso de Seguridad Social. José Francisco Blasco Lahoz, Juan López Gandía. Ed. Tirant lo Blanch, última edición
- Derecho de la Seguridad Social. Remedios Roqueta Buj, Jesús García Ortega. Ed. Tirant lo Blanch, última edición

Complementarias

- Normas laborales básicas, a cargo de Blasco y Goerlich, Ed. Tirant Lo Blanch.
- Legislación laboral básica, a cargo de Serrano y Sequeira. Ed. Civitas.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social, a cargo de Galiana y Sempere. Ed. Aranzadi.
- Legislación Laboral y de Seguridad Social, a cargo de Rodríguez Piñero, Ojeda Avilés, Fernández López, Gorelli Hernández, Castiñeira Fernández y Hurtado González. Ed. Tecnos
- Pueden utilizarse diversas fuentes en internet como apoyo; se enumera un listado meramente indicativo:

Bases de datos:

<http://www.westlaw.es>

<http://www.tirantonline.com>



Normas:

<http://www.boe.es>

Convenios colectivos:

<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/index.htm>

Jurisprudencia:

Tribunal Constitucional:

<http://www.tribunalconstitucional.es>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/pagina-principal

Tribunal Supremo

Cendoj

<http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

Esta guía está pendiente de aprobación por la Comisión de Coordinación Académica.