

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

Código	42739
Nombre	Condicionantes jurídicos de la dirección de RRHH
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2022 - 2023

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

Coordinación

Nombre	Departamento
ALEGRE NUENO, MANUEL	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

Esta materia es cuatrimestral y posee un carácter obligatorio. Pretende acercar a los/as estudiantes al marco de los condicionantes jurídicos y sociales de la profesión, al conocimiento de las normas que regulan cuestiones como la contratación y las políticas salariales o el sistema económico y laboral al que el futuro director/a o gestor/a de RRHH deberá enfrentarse.

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

Haber cursado el módulo de formación obligatoria Legislación laboral y de protección social

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

Al final del curso el estudiante debe 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.
- Aplicar las políticas de RRHH adecuadas para su gestión.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Contratación laboral y contratación de servicios

El contrato de trabajo: concepto y calificación. Relaciones excluidas y relaciones especiales. El trabajo autónomo: la regulación del TRADE.

2. Colaboración interempresarial

La descentralización productiva y sus problemas esenciales

3. Poderes empresariales: las modificaciones organizativas y sus límites.

Movilidad funcional. Movilidad geográfica. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Límites generales de los poderes directivos: los derechos fundamentales. Ajuste de plantilla y extinción del contrato de trabajo. Los despidos en interés de la empresa y sus alternativas.



4. Consenso y conflicto en el seno de la empresa

Representación de los trabajadores. Acuerdos y conflictos colectivos.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	5,00	0
Elaboración de trabajos individuales	5,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	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

El desarrollo de la clase se estructura en torno a tres ejes: las clases, la preparación para las clases y las tutorías individuales.

1. Clases y presentaciones orales (**MD1 and MD2**: habrá dos tipos de clases):. Por un lado, las sesiones para proporcionar al estudiante la oportunidad de discutir todos los aspectos relacionados con un tema específico. Por otro lado, las clases en las que el alumno deberá presentar el trabajo realizado sobre el tema concreto.

En cualquier caso, el profesor proporcionará los recursos que son los más adecuados para su posterior elaboración del tema en profundidad.

2. Estudio y preparación de las tareas para la clase (**MD3, MD6, MD7, MD11, MD12**). Se entiende que la preparación del estudiante para la clase es fundamentalmente para el aprendizaje de la disciplina. Teniendo en cuenta la filosofía que subyace en este proceso, los conocimientos, habilidades y destrezas deben lograrse a través de un enfoque interactivo y una colaboración conjunta entre profesor y alumno.

3. Las tutorías individuales (**MD9**) se orientan a resolver dudas, mayor preparación, proporcionar información específica y adicional.



EVALUACIÓN

La evaluación final se ajusta a los criterios cuantitativos que se presentan en el cuadro siguiente:

Preparación previa de las clases presentando la resolución de las cuestiones propuestas: se valorará efectiva entrega, contenido y aspectos formales (redacción, ortografía)	40%
Actitud del estudiante: asistencia, participación	10 %
Prueba final: cuestionario tipo test, sobre los contenidos desarrollados; propuesta de informe sobre algún tema práctico.	50 %

La superación de la asignatura requerirá, finalmente, haber obtenido una calificación suficiente (5) en la prueba final.

Asimismo, es obligatoria la asistencia, sin que puedan acceder a la superación de la asignatura quienes no hayan asistido sin causa justificada.

REFERENCIAS

Básicas

- AA.VV. Camps y Ramírez (coord.) Derecho del Trabajo. Valencia (Tirant lo Blanch) (puede sustituirse por las referencias que se indican más abajo) Solo debe utilizarse una de ellas y siempre en la última edición disponible.
 - * Alonso Olea y Casas Baamonde: Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid
 - * García Ninet: Manual de Derecho Sindical, Atelier, Barcelona
 - * Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia: Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid.
 - * Montoya Melgar: Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid.
 - * Palomeque y Alvarez: Derecho del Trabajo, Ceura, Madrid.
 - * Vida Soria, Monereo López y Molina Navarrete: Manual de Derecho del Trabajo. Comares, Granada



Complementarias

- Una recopilación legislativa laboral como: * Leyes Laborales y de la Protección Social, a cargo de Borrajo Dacruz, Rivero Lamas, Sala Franco y Vida Soria. Edit. Tirant lo Blanch, Valencia. Puede sustituirse por cualquiera de las que se detallan más abajo. Sólo es necesaria una de ellas.
 - * Legislación laboral básica, a cargo de Serrano y Sequeira. Ed. Civitas.
 - * Código Laboral, a cargo de Pérez de los Cobos, Ed. La Ley.
 - * Legislación laboral y de la Seguridad Social, a cargo de Galiana y Sempere. Ed. Aranzadi.
 - * Normas laborales básicas, a cargo de Blasco y Goerlich, Edit. Tirant Lo Blanch, Valencia
 - * Legislación Laboral, a cargo de Rodríguez Piñero, Ojeda Avilés, Fernández López y Gorelli Hernández. Edit. Tecnos, Madrid.
- Pueden utilizarse diversas fuentes en internet como apoyo; se enumera un listado meramente indicativo: