

## Guía Docente: Contratación laboral y gestión de RRHH

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Titulación</b>	Máster en Asesoría Jurídica de Empresas
<b>Plan de estudios</b>	2021
<b>Materia</b>	Módulo obligatorio
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Período de impartición</b>	Primer Trimestre
<b>Curso</b>	Primero
<b>Nivel/Ciclo</b>	Máster
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	José Manuel López Jiménez	<b>Correo electrónico</b>	josemanuel.lopez.jimenez@ui1.es
<b>Área</b>		<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<p>Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia (2015). Licenciado en Derecho y Máster en Derecho de la Empresa.</p> <p>Profesor Contratado Doctor por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL)</p> <p>En mi trayectoria profesional he dedicado mi actividad a la docencia, tanto en formación profesional como a nivel universitario, especializándome en las especialidades de Derecho del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>En el ámbito profesional no académico he trabajado en el ámbito de los recursos humanos, a través de la gestión contractual, selección de personal y formación continua.</p> <p>Linkedin: <a href="https://www.linkedin.com/in/dr-jose-manuel-lopez-jimenez-4a332253">linkedin.com/in/dr-jose-manuel-lopez-jimenez-4a332253</a></p>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<p><b>Asignaturas de la materia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos prácticos del funcionamiento empresarial. Organización y reestructuración</li> <li>• Competencias profesionales. Especial referencia a la ética profesional</li> <li>• Contratación civil y mercantil</li> <li>• Contratación laboral y gestión de RRHH</li> <li>• Derecho Europeo y mercados internacionales</li> <li>• La empresa y el empresario</li> <li>• Práctica tributaria y estados financieros</li> <li>• Responsabilidad civil y penal de la empresa. Responsabilidad social corporativa</li> </ul>
<p><b>Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional</b></p>	<p>Un asesor jurídico de empresa precisa conocer necesariamente las implicaciones laborales de la operación habitual de una empresa en el mercado, pues la problemática laboral y conexas al trabajo es un componente ineludible y en muchas ocasiones crítico, de la actividad de negocio. La persona que ejerce la asesoría jurídica empresarial precisa conocer las políticas y actividades en que se concreta la gestión de recursos humanos en la empresa, a fin de poder aportar la perspectiva jurídica que dé garantía y seguridad a los distintos procesos de dirección de personas, en ámbitos individual y colectivo y sea capaz de asesorar eficazmente al empresario sobre sus deberes y posibilidades de actuación en materia laboral.</p> <p>La persona profesional de la asesoría jurídica empresarial debe comprender la diferenciación entre la relación laboral por cuenta ajena, por cuenta propia y otras conexas, así como estar familiarizada con las principales modalidades de contratación laboral y su desarrollo, incluyendo su modificación y extinción. Por otra parte, la actividad de recursos humanos y organización, singularmente la planificación de plantillas, la descripción y valoración de los puestos de trabajo y su plasmación en organigramas y estructuras organizativas, requiere de una perspectiva jurídica que garantice su idoneidad en este ámbito.</p>

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<p><b>Competencias de la asignatura</b></p>	<p>La asignatura incluye las siguientes competencias generales y específicas:</p> <p><b>Competencias Generales:</b></p> <p>CG1 - Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de la empresa.  CG2 - Identificar los conceptos e ideas novedosas en el ámbito del asesoramiento jurídico de empresas.  CB7 - Que los 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.  CB8 - Que los 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.  CB9 - Que los 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.  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.</p> <p><b>Competencias Específicas:</b></p> <p>CE4 - Conocer las normas deontológicas en el ejercicio de las profesiones jurídicas y en la empresa.  CE5 - Conocer el concepto y tipos de empresa y para escoger la mejor forma jurídica y régimen económico para cada empresario.</p> <p>CE6 - Desarrollar la capacidad de diseñar, redactar, ejecutar y gestionar proyectos e informes, y asesorar sobre situaciones concretas utilizando técnicas instrumentales en el análisis y solución de problemas empresariales y en la toma de decisiones.  CE16 - Demostrar un conocimiento riguroso de los principales rasgos del sistema jurídico y del orden social, y de su aplicación en el ámbito de la empresa.</p>
<p><b>Resultados de aprendizaje de la asignatura</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las distintas modalidades de contratación actuales.</li> <li>• Dominar la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>• Resuelve problemas relacionados con la gestión de empresas.</li> <li>• Optimiza la aportación de las personas en las organizaciones.</li> <li>• Conoce el entorno de las relaciones laborales en la empresa.</li> </ul>

## PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p><b>Breve descripción de la asignatura</b></p>	<p>El estudiante debe conocer las principales modalidades de contratación por cuenta ajena, así como las características del trabajador por cuenta propia.  Un asesor jurídico de empresa debe conocer los diferentes modelos de vínculo con la empresa, de cara a planificar el tipo de empleados, mandos intermedios y personal directivo que van a conformar la estructura de la compañía.  De igual manera, deberá utilizar todos estos conocimientos para realizar la gestión de personas más competitiva posible, siendo consciente de los deberes y poderes del empresario, así como de las vicisitudes que pueden tener lugar en el desarrollo de los</p>
--	---

contratos, con especial referencia a la modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

## Contenidos

### **Unidad Didáctica 1. La evolución de las relaciones laborales.**

1. Las relaciones laborales.
2. El trabajo por cuenta ajena.
3. El trabajo por cuenta propia.
4. Nuevas figuras y retos de futuro en las relaciones laborales.

### **Unidad Didáctica 2. El contrato de trabajo y sus efectos en la gestión de personas.**

1. El contrato de trabajo.
2. Modalidades de contratación.
3. La jornada de trabajo.
4. La remuneración como medida de valor de las relaciones laborales.
5. El sistema de trabajo y rendimiento en la gestión de personas.

### **Unidad Didáctica 3. Las obligaciones legales del empresario.**

1. Las obligaciones legales del empresario.
2. La prevención de riesgos laborales.
3. Las obligaciones en materia de Seguridad Social.
4. La representación de trabajadores en la empresa y el conflicto colectivo.
5. El *outplacement* y el *outsourcing*.

### **Unidad Didáctica 4. Las modificaciones en la relación laboral.**

1. La movilidad del trabajador.
2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### **Unidad Didáctica 5. La suspensión y extinción del contrato de trabajo.**

1. La extinción del contrato de trabajo.
2. La gestión del preaviso en la dimisión y el despido.

### **Unidad Didáctica 6. Nuevas tecnologías y relaciones laborales.**

1. La implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.
2. El trabajo a distancia o remoto.
3. La desconexión digital y la gestión de personas fuera del centro de trabajo.

## METODOLOGÍA

### Actividades formativas

En la asignatura se utilizarán diversos tipos de actividades, con el objetivo de que el alumno alcance las competencias incluidas en el plan de estudios de la memoria verificada, respetando la temporalización y carga lectiva determinados. Entre las actividades descritas, pueden destacarse las actividades de descubrimiento inducido como los estudios de caso, así como casos prácticos relacionados con la práctica diaria de la asesoría jurídica de empresa, o foros de debate que fomenten el espíritu crítico y desarrollo de las competencias adquiridas.

#### Prueba de Evaluación por Competencias (PEC):

En el caso de optar por la opción 2 de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

#### Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

##### Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

## Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

\* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

## Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

## Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria

ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Bibliografía básica

**García-Ortega, J., y Ramírez-Martínez, J.M. (2022). *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (16a ed.). España: Tirant lo Blanch.**

El curso básico de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social persigue acercar de manera introductoria la regulación de las relaciones laborales a profesiones no juristas, desde los elementos contractuales, como el consentimiento, objeto y causa, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción del puesto de trabajo.

**Goerlich Peset, J. M. (2022). *Derecho del Trabajo* (9a ed.). España: Tirant lo Blanch.**

El Derecho del Trabajo constituye la herramienta jurídica de las relaciones laborales, por lo que es importante conocer su contenido y legislación. El análisis de fuentes y las diversas vicisitudes del contrato de trabajo son pieza clave a la hora de determinar el perfil del puesto de trabajo, las características del trabajo por cuenta ajena y la forma en que podemos convertir la Dirección de Recursos Humanos en ventaja competitiva de nuestra empresa.

### Bibliografía complementaria

Barney, J. B. (2001). Is the resource-based" view" a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review*, 26, 41-56.

Byars, L.L., y Rue, L. W. (1996). *El desarrollo de Carrera*. México: McGraw-Hill Latinoamericana.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press.

Fernández-Pérez de la Lastra, S., Martín-Alcázar, F.,y Sánchez-Gardey, G. (2015). Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*, 21, 321-331.

García-Álvarez, M. T. (2013). El rol de las tecnologías de la información y comunicación

	<p>en la gestión del conocimiento: un desafío estratégico en el nuevo contexto empresarial. <i>Revista de Ciencias Sociales</i>, 19, 322-333.</p> <p>López Balaguer, M. (2021). <i>El trabajo a distancia en el RDL 28/2020</i>. Valencia. Tirant lo Blanch</p> <p>Montoya- Melgar, A. (2022). <i>Derecho del trabajo</i> (40ª ed.). España: Tecnos.</p> <p>Correa-Carrasco, M. y Quintero-Lima, M.G. (2020). <i>Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales</i>. (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5, 8, 10). Recuperado de: <a href="https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29723">https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29723</a></p> <p>Todolí-Signes, A., Sánchez-Ocaña, J.M., y Kruihof-Ausina A. (2019). El trabajo en Página 7 de 8 plataformas digitales en la Comunidad Valenciana. Recuperado de: <a href="https://www.uv.es/ceconomicol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf">https://www.uv.es/ceconomicol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf</a> Ulrich, D. (1986). Human resource planning as a competitive edge. <i>Human Resource Planning</i>, 9(2), 41-50.</p>
<p><b>Otros recursos</b></p>	<p>Página web del Centro de Documentación Judicial de CGPJ: <a href="https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp">https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp</a></p> <p>Página web del Instituto Nacional de Empleo: <a href="https://www.ine.es/">https://www.ine.es/</a></p> <p>Página web del Servicio Público de Empleo Estatal: <a href="http://www.sepe.es">www.sepe.es</a></p> <p>Página web de la Organización Internacional del Trabajo: <a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a></p> <p>Página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social <a href="https://www.mites.gob.es/">https://www.mites.gob.es/</a></p> <p>Página web de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social <a href="https://www.inclusion.gob.es/">https://www.inclusion.gob.es/</a></p>