

Guía Docente: Contratación laboral y gestión de Recursos Humanos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Año verificación	2020
Materia/Módulo	Obligatorio
Carácter	Obligatorio
Modalidad	Virtual
Período de impartición	Primer Trimestre
Curso	Primero
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Erica Florina Carmona Bayona	Correo electrónico	ericaflorina.carmona@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Doctor acreditado	No		
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (2017), especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, con experiencia práctica en asesorías laborales. Además, es investigadora en temáticas como el trabajo decente, informal, flexibilidad laboral, trabajo penoso y bienestar, entre otros, lo que la dota de las capacidades necesarias para estar al frente de la asignatura.</p> <p>Perfil de LinkedIn</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<p>Contexto y sentido de la asignatura</p>	<p>La evolución de las relaciones laborales y su constante cambio en un entorno tecnológico y digital dan a su estudio un carácter imprescindible, a la hora de afrontar la gestión de personas dentro de las organizaciones y la potenciación del rendimiento y bienestar del capital humano en la actualidad.</p> <p>Si bien en el pasado se entendía la gestión de recursos humanos como un área de provisión cuantitativa de fuerza de trabajo, en el presente debemos entenderla como la herramienta principal de creación de ventaja competitiva, a través de un personal comprometido, proactivo y en constante evolución actitudinal y aptitudinal.</p> <p>La asignatura "Contratación laboral y gestión de Recursos Humanos", encuentra su acomodo en el plan de estudios como base de la realidad del mercado de trabajo, y en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En relación con "las nuevas formas de selección y reclutamiento en recursos humanos", pues entender las características del mercado de trabajo en el que desempeñamos la gestión de personas, es imprescindible para enfocar correctamente el perfil y expectativas de empresa y trabajador, antes del inicio de la relación laboral. - De igual modo, en ocasiones el conocimiento de las modalidades contractuales, sistemas de remuneración o condiciones de trabajo constituyen "técnicas de gestión de talento y desarrollo profesional". - Una adecuada gestión de los aspectos contractuales de la relación laboral pueden ayudar, por una parte a definir la estrategia empresarial en cuanto a la "economía de los recursos humanos" y a prevenir "conflictos en la organización, constituir estrategias de intervención y facilitar la resolución de conflictos".
---	---

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<p>Conocimientos o contenidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CON05: Conocer las políticas principales para promover un entorno de desarrollo de las personas y fomentar la calidad de vida en el trabajo.
<p>Habilidades o destrezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HAB01: Definir y establecer las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo para adecuarlos a los objetivos estratégicos y competitivos de la empresa. • HAB02: Proponer el diseño y la organización de la política de recursos humanos de acuerdo a las características de la actividad de la empresa.
<p>Competencias (básicas y generales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CG1: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RRHH. • CG4: Capacidad para proponer el diseño de políticas laborales de acuerdo a las características de la actividad de la empresa.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>En la asignatura las relaciones laborales y la gestión de personas se estudiarán con detenimiento los distintos marcos de contratación existentes en el momento actual, detallando las relaciones laborales consideradas más clásicas y las nuevas modalidades de contratación como pueden ser el outsourcing, la figura del autónomo</p>
--	--

dependiente y otras relaciones laborales especiales.

Contenidos

Unidad didáctica 1. La evolución de las relaciones laborales

- *Las relaciones laborales*
 - La etapa preindustrial
 - La formación del Derecho del Trabajo
 - La reformulación de las relaciones laborales
- *El trabajo por cuenta ajena*
 - Características del trabajo por cuenta ajena
 - Relaciones laborales especiales y excluidas.
 - Las relaciones laborales especiales
 - Las relaciones laborales excluidas
- *El trabajo por cuenta propia*
 - El trabajador autónomo
 - El Trabajador autónomo económicamente dependiente
- *Nuevas figuras y retos de futuro en las relaciones laborales*
 - La dependencia económica
 - La digitalización
 - El poder de dirección del empresario
 - Las nuevas formas de trabajo
 - La gestión de personas con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Unidad didáctica 2. El contrato de trabajo y sus efectos en la gestión de personas

- *El contrato de trabajo*
 - Función constitutiva
 - Función reguladora
 - Función aplicativa
- *Elementos del contrato de trabajo*
 - Elementos objetivos
 - Elementos subjetivos
- *Modalidades de contratación*
 - El contrato formativo
 - Contratos temporales
- *La jornada de trabajo*
 - La jornada ordinaria de trabajo
 - Horario de trabajo
 - Los permisos laborales
 - El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar
- *La remuneración como medida de valor de las relaciones laborales*
 - El salario (concepto)
 - Tipos de Salario y su adecuación a las relaciones laborales actuales
 - El salario como ventaja competitiva
- *El sistema de trabajo y rendimiento en la gestión de personas*

Unidad didáctica 3. Las obligaciones legales del empresario

- *La formación y promoción profesional*
 - El derecho a la formación en el ámbito de la empresa
 - La formación como desarrollo de la función de recursos humanos
- *La prevención de riesgos laborales*
 - Responsabilidad de la empresa en materia de prevención.
 - La responsabilidad del trabajador en materia preventiva
- *Las obligaciones en materia de Seguridad Social*
 - Las obligaciones empresariales

- La acción protectora
- *La representación de trabajadores en la empresa y el conflicto colectivo*
 - La representación unitaria y sindical
 - La gestión del conflicto
- *El outplacement y el outsourcing*

Unidad didáctica 4. Las modificaciones en la relación laboral

- *La movilidad funcional*
 - Trabajo repetitivo y diversidad funcional
 - La movilidad funcional vertical y horizontal
 - La gestión del trabajo polivalente
- *La movilidad del trabajador*
 - El trabajo itinerante
 - La gestión del trabajo itinerante
 - La movilidad geográfica

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Unidad didáctica 5. La suspensión y extinción del contrato de trabajo

- *La suspensión del contrato de trabajo*
- *La extinción del contrato de trabajo*
 - Por voluntad de las partes
 - Por voluntad del trabajador
 - Por voluntad del empresario
- *Por voluntad del empresario*
 - El despido por causas objetivas
 - El despido disciplinario
- *La gestión del preaviso en la dimisión y el despido*

Unidad didáctica 6. Nuevas tecnologías y relaciones laborales

- *La implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral*
 - Las características del trabajo tecnológico
 - La gestión del trabajador respecto del uso de las nuevas tecnologías
- *El trabajo a distancia o remoto*
 - El poder de dirección del empresario
 - El derecho a la intimidad del trabajador
 - El derecho a la formación del trabajador
 - El derecho al descanso del trabajador
- *La desconexión digital y la gestión de personas fuera del centro de trabajo*
- *La gestión del trabajo en las plataformas digitales*
 - *La presunción de laboralidad*
 - *La gestión algorítmica y la inteligencia artificial*
 - *La transparencia del trabajo en plataformas*

METODOLOGÍA

Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

En la asignatura "Contratación laboral y gestión de recursos humanos" 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.

Se realizará una actividad de evaluación por cada dos unidades didácticas más un cuestionario de evaluación de todas las unidades que se realizará en la última unidad didáctica.

Entre las actividades descritas, pueden destacarse las actividades de descubrimiento inducido como los estudios de caso relacionados con la actualidad y realidad profesional de los recursos humanos, que fomenten el espíritu crítico y desarrollo de las competencias adquiridas.

Se incluirán actividades de trabajo colaborativo, en modo grupal, en las cuales deberán desarrollarse las competencias destinadas a implementar el diseño y organización de las políticas de recursos humanos en la empresa.

Por último, también se realizará un cuestionario final que evalúa el contenido de las 6 unidades didácticas que componen la asignatura.

Además, en el caso de optar por la opción de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC).

La PEC 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 u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, 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 u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

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**, 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 u online (EX), según la modalidad elegida por el estudiante, 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

Sala Franco, t. (2023). *Derecho de las Relaciones Laborales*. Tirant lo Blanch

El libro del profesor Sala aborda los aspectos jurídicos de las relaciones laborales, desde las relaciones de trabajo por cuenta ajena hasta el trabajo por cuenta propia. Estudia los intervinientes en el contrato de trabajo, los tipos de contratos y las vicisitudes del contrato. Asimismo, desarrolla cuestiones relevantes para el análisis del mercado de trabajo.

García-Ortega, J., y Ramírez-Martínez, J.M. (2022). *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (17ªEd). 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.

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 en la gestión del conocimiento: un desafío estratégico en el nuevo contexto empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, 19, 322-333.

Goerlich Peset, J. M. (2021). *Derecho del Trabajo* (10ª ed.). España: Tirant lo Blanch

López Balaguer, M. (2021). *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia. Tirant lo Blanch

Montoya- Melgar, A. (2022). *Derecho del trabajo* (40ª ed.). España: Tecnos.

Correa-Carrasco, M. y Quintero-Lima, M.G. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5, 8, 10)*. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29723>

Todolí-Signes, A., Sánchez-Ocaña, J.M., y Kruithof-Ausina A. (2019). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana*. Recuperado de: <https://www.uv.es/ceconomicol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf>

Ulrich, D. (1986). Human resource planning as a competitive edge. *Human Resource Planning*, 9(2), 41-50.

Otros recursos

Página web del Instituto Nacional de Empleo: <https://www.ine.es/>

Página web del Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es

Página web de la Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org

Página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://www.mites.gob.es/>

Página web de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social <https://www.inclusion.gob.es/>

Página web del Consejo Económico y Social de la Unión Europea https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-economic-and-social-committee-eesc_es

COMENTARIOS ADICIONALES

No aplica.