

Guía Docente: Las relaciones laborales y la gestión de personas

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Plan de estudios	2020
Materia	Las relaciones laborales y la gestión de personas
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Primer Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa.

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	José Manuel López Jiménez	Correo electrónico	josemanuel.lopez.jimenez@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia (2015). Licenciado en Derecho y Máster en Derecho de la Empresa.</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>Linkedin: linkedin.com/in/dr-jose-manuel-lopez-jimenez-4a332253</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> Las relaciones laborales y la gestión de personas
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<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 "las relaciones laborales y la gestión de personas", 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".

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<p>Generales y básicas</p> <ul style="list-style-type: none"> CG01: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RR.HH. CG04: Proponer el diseño de políticas laborales de acuerdo a las características de la actividad de la empresa. <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> CE01: Definir y establecer las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo para adecuarlos a los objetivos estratégicos y competitivos de la empresa. CE02: Proponer el diseño y la organización de la política de recursos humanos de acuerdo a las características de la actividad de la empresa.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las distintas modalidades de contratación actuales. Comprender en que consiste la Outplacement. Comprender en que consiste la Outsourcing. Dominar la descripción de puestos de trabajo.

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 dependiente y otras relaciones laborales especiales.</p>
<p>Contenidos</p>	<p><u>Unidad didáctica 1. La evolución de las relaciones laborales y la gestión de personas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Las relaciones laborales</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ La etapa preindustrial ◦ La formación del Derecho del Trabajo ◦ La reformulación de las relaciones laborales • <i>El trabajo por cuenta ajena</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Características ◦ Relaciones laborales especiales y excluidas. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las relaciones laborales especiales ▪ Las relaciones laborales excluidas • <i>Relaciones por cuenta propia</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ El trabajador autónomo ◦ El Trabajador autónomo económicamente dependiente • <i>Nuevas figuras y retos de futuro en las relaciones laborales</i> <p><u>Unidad didáctica 2. El contrato de trabajo y sus efectos en la gestión de personas.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El contrato de trabajo</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Funciones del contrato de trabajo ◦ Elementos del contrato de trabajo ◦ Capacidad para contratar • <i>Modalidades de contratación.</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Contratos formativos (la gestión del trabajador joven) ◦ Contratos temporales (la contratación por razón de un objetivo coyuntural). ◦ Contrato indefinido (la definición estructural de las relaciones laborales de la empresa. • <i>La jornada de trabajo</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ La jornada de trabajo ◦ Horario de trabajo (horas extraordinarias) ◦ Los permisos laborales • <i>La remuneración como medida de valor de las relaciones laborales</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 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 <p><u>Unidad didáctica 3. Las obligaciones legales del empresario</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>La formación y promoción profesional</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ El derecho a la formación en el ámbito de la empresa. ◦ La formación como desarrollo de la función de recursos humanos • <i>La prevención de riesgos laborales</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Responsabilidad de la empresa en materia de prevención. ◦ La participación del trabajador en materia preventiva. • <i>Las obligaciones en materia de Seguridad Social</i> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Las obligaciones empresariales ◦ La acción protectora • <i>La representación de trabajadores en la empresa y el conflicto colectivo</i>

- 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 del trabajador
 - El trabajo itinerante
 - La movilidad geográfica
 - La gestión del trabajador itinerante
- *La movilidad funcional*
 - Trabajo repetitivo y diversidad funcional
 - La movilidad vertical y horizontal
 - La gestión del trabajador polivalente
- *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

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

- *La suspensión del contrato de trabajo*
 - Permisos
 - Excedencias
- *La extinción del contrato de trabajo*
 - Por voluntad del trabajador
 - Por causas atribuibles a la mera voluntad del trabajador.
 - Por causas atribuibles a la actividad del trabajador en la empresa.
- *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*
 - La implantación de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo subordinado.
 - 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 al descanso del trabajador
- *La desconexión digital y la gestión de personas fuera del centro de trabajo*

METODOLOGÍA

Actividades formativas

En la asignatura "las relaciones laborales y la gestión de personas" 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 actualidad y realidad profesional de los recursos humanos, o foros de debate que fomenten el espíritu crítico y desarrollo de las competencias adquiridas.

Las actividades se complementan con actividades de interacción, como foros de debate, en los cuales se pretende el desarrollo del espíritu crítico del alumno, así como la mejora en los ámbitos de la discusión y argumentación razonada.

Por último, 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.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

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.

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	<p>Goerlich Peset, J. M. (2019). <i>Derecho del Trabajo</i> (7ª ed.). España: Tirant lo Blanch</p> <p>García-Ortega, J., y Ramírez-Martínez, J.M. (2019). <i>Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i> (15ªEd). España: Tirant lo Blanch.</p>
Bibliografía complementaria	<p>Barney, J. B. (2001). Is the resource-based" view" a useful perspective for strategic management research? Yes. <i>Academy of Management Review</i>, 26, 41-56.</p> <p>Byars, L.L., y Rue, L. W. (1996). <i>El desarrollo de Carrera</i>. México: McGraw-Hill Latinoamericana.</p> <p>Coleman, J. S. (1990). <i>Foundations of Social Theory</i>. Cambridge (Massachusetts): Harvard University Press.</p> <p>Fernández-Pérez de la Lastra, S., Martín-Alcázar, F.,y Sánchez-Gardey, G. (2015). Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos. <i>Revista de Ciencias Sociales</i>, 21, 321-331.</p> <p>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. <i>Revista de Ciencias Sociales</i>, 19, 322-333.</p> <p>Montoya- Melgar, A. (2019). <i>Derecho del trabajo</i> (38ª 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. (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5, 8, 10)</i>. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29723</p> <p>Todolí-Signes, A., Sánchez-Ocaña, J.M., y Kruithof-Ausina A. (2019). <i>El trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana</i>. Recuperado de: https://www.uv.es/ceconomicol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf</p> <p>Ulrich, D. (1986). Human resource planning as a competitive edge. <i>Human Resource Planning</i>, 9(2), 41-50.</p>
Otros recursos	<p>Página web del Instituto Nacional de Empleo: https://www.ine.es/</p> <p>Página web del Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es</p> <p>Página web de la Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org</p> <p>Página web del Ministerio del Ministerio de Trabajo, Migraciones, y Seguridad Social: www.mitramiss.gob.es</p>