

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Derecho del trabajo y Cumplimiento Normativo
Código	0000012189
Título	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Trimestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Responsable	Carlos Saldaña Quero
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Carlos Saldaña Quero
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	c.saldana@advantere.org
Profesor	
Nombre	Dolores Carrascosa Bermejo
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	md.carrascosa@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

Marco jurídico laboral

Uno de los pilares necesarios para poder conocer el complejo mundo de la gestión de Recursos Humanos es el posicionamiento e identificación del marco jurídico básico en el que se mueve la función. Para ello, debe conocer no sólo cuáles son las características de una relación laboral, sabiendo diferenciarla de figuras afines no laborales sino también conocer los derechos y obligaciones para las partes que intervienen en dicha relación laboral.

Este bloque facilitará al alumno una primera aproximación a la normativa laboral y a los márgenes de actuación de empresa y trabajadores en la vida diaria de una relación laboral.

Relaciones Laborales y contratos de trabajo

En el mundo de los recursos humanos es esencial tener conocimientos básicos relacionados con los derechos de los trabajadores tanto a nivel individual como colectivo así como las nociones esenciales en relación con los contratos de trabajo existentes en el marco jurídico actual ya que constituyen herramientas básicas para la gestión de los recursos humanos. El desconocimiento en materia de contratos, genera problemas tales como procesos de negociación de nuevas contrataciones mal planteados, aspectos que siendo susceptibles de regulación contractual quedan sin especificar, dudas respecto al contenido de la relación empresario-trabajador, e incluso mayores gastos provocados por una inadecuada selección de la modalidad contractual idónea en cada supuesto.

Este bloque permitirá al alumno conocer los riesgos y beneficios derivados de la gestión de las relaciones laborales en una compañía.

Movilidad internacional

La globalización del mundo de los negocios así como la internacionalización de las compañías implican que la movilidad internacional de las plantillas sea algo consustancial a la práctica de recursos humanos. Por este motivo, es cada vez más habitual que los departamentos de recursos humanos tengan que gestionar situaciones en las que el componente internacional es clave.

Este bloque permitirá al alumno conocer las pautas básicas para la gestión de movilidades internacionales y diseño de políticas de movilidad en el seno de la función de los recursos humanos.

Prevención de riesgos laborales

La función de recursos humanos, como práctica centrada en las personas, engloba asimismo la prevención de los riesgos que tiene el trabajador en el desempeño habitual de su trabajo.

Este bloque permitirá al alumno conocer las líneas básicas a tener en cuenta para gestionar de manera adecuada la prevención de riesgos laborales.

Protección de Datos

La situación actual del marco legal de las relaciones laborales hace que los profesionales del sector se enfrenten en el día a día a multitud de interrogantes derivados del tratamiento legal de los datos personales que se generan con ocasión de la relación laboral. Son una base esencial en términos de productividad, medición de rendimiento y control de la actividad laboral, pero al mismo tiempo un uso incorrecto puede exponer a las organizaciones a multas muy cuantiosas. El incremento del trabajo a distancia y las necesidades de reforzar los sistemas de control de la salud de los empleados están generando una evolución continua de sistemas y de pronunciamientos relevantes en la materia. En este

bloque se identificarán las bases legales básicas que permiten tratar determinados datos relativos a las relaciones de trabajo así como los mecanismos de gestión de las incidencias que surjan en el día a día.

Competencias – Objetivos

Competencias

GENERALES

CG2	Utilizar el pensamiento crítico para la toma de decisiones y la resolución de problemas en los procesos de gestión de talento	
	RA2	Interpretar, analizar, sintetizar y evaluar las ideas, y hacerlo desde un punto de vista crítico.

ESPECÍFICAS

CE9	Comprender el marco jurídico laboral y proceder con el cumplimiento de la normativa que afecta a los derechos y deberes de las empresas y las personas que integran la organización.	
	RA1	Conocer, saber, interpretar y aplicar la normativa que afecta a los trabajadores en la empresa.
	RA2	Establecer los mecanismos para una correcta gestión de riesgos laborales, percibir la importancia de los factores psicosociales en la salud de los empleados y cómo se relaciona con su rendimiento y satisfacción laboral, y saber tomar decisiones tomando en cuenta estos factores.
	RA3	Definir el proceso normativo de desvinculación de los trabajadores y concretar los mecanismos de soporte y ayuda brindados por las organizaciones.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
Marco jurídico laboral
<ul style="list-style-type: none">- ♦ El marco jurídico laboral en el ordenamiento: importancia y delimitación.- ♦ Definición de la relación laboral: notas definitorias de la relación laboral.- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
Relaciones laborales
<ul style="list-style-type: none">- Importancia de las normas nacionales e internacionales.- Delimitación objetiva de las relaciones laborales y los sujetos implicados.- ♦ Delimitación de la figura del trabajador: nuevas formas de trabajo y retos para el futuro de los recursos humanos.- Delimitación de la figura del empresario: grupos de empresa, relaciones triangulares, descentralización productiva y cesión de trabajadores.- Tiempo de trabajo- Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo- Infracciones y sanciones- Contrato de trabajo: delimitación y tipología.- ♦
Protección de datos
<ul style="list-style-type: none">- ♦ Marco regulador.- ♦- Los datos personales de los trabajadores.
Movilidad internacional
<ul style="list-style-type: none">- Introducción a la movilidad internacional como realidad en la función de recursos humanos.- Aspectos laborales y fiscales.- Responsabilidad empresarial en materia de seguridad

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben un proyecto, tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el método del caso, estudiados por cada alumno o en sesiones de trabajo en grupo y discutidos en cada sesión general.

Con esta metodología se estimula el aprendizaje inductivo. Del análisis de ejemplos concretos se construyen las distintas herramientas de análisis y se inducen normas generales de aplicación a todo tipo de empresas y sectores. Por ello, es imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en las discusiones de las sesiones generales.

Exposiciones sobre sus competencias y habilidades para conseguir un empleo.

Las presentaciones deben ser evaluadas y criticadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema.

Lecciones de carácter expositivo.

Metodología No presencial: Actividades

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES

Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
8	11	10	0	1	0

HORAS NO PRESENCIALES

Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
0	0	20	27	1,5	0,5

CRÉDITOS ECTS: 3,0 (79,00 horas)

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
<p>Valoración de los trabajos individuales o colectivos realizados por los alumnos, algunos de ellos presentados en clase.</p>	<p>Adecuación del trabajo a los objetivos planteados</p> <p>Entrega en plazo</p> <p>Adecuación y orientación a los objetivos.</p> <p>Resultados alcanzados.</p> <p>Cumplimiento de plazos.</p> <p>Es necesaria la participación de TODOS los miembros de cada equipo en las presentaciones y elaboraciones.</p>	<p>30</p>
<p>Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen</p>	<p>A lo largo del programa se realizarán exámenes o pruebas escritas en los que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos.</p> <p>Para aprobar la asignatura se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado o bloque de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	<p>50</p>
<p>Participación y aprovechamiento de las clases</p>	<p>Cuando hablamos de participación es claro que se cuentan las positivas y las negativas y que la calidad de la participación es tan importante como la cantidad. La participación en clase de los alumnos, la calidad y oportunidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.</p>	<p>20</p>

Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS**Bibliografía Básica****Libros y manuales**

- Teun Jaspers, Frans Pennings, Saskia Peters (eds.) "European Labour Law", Intersentia, August, 2019.
- Gerardus Blokdyk, HR Compliance A Complete Guide - 2021 Edition (English Edition), The Art of Service.
- Protección de datos en las relaciones laborales, Francis Lefebvre, Jesús Mercader Ugina, 2ª Edición, ISBN, 978-84-17317-56-0
- Casas Baamonde, María Emilia; Gil Albuquerque, Román (dirs.). "Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia": Madrid: Francis Lefebvre, 2018. ISBN 978-84-17317-13-3
- Ana Matorras (directora), "La expatriación de trabajadores", Aranzadi, 2012, ISBN 978-84-9903-952-7

Páginas web

- [CURIA - Formulario de búsqueda](#)
- <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
- https://ec.europa.eu/info/index_en
- <https://www.mckinsey.com/es/our-insights>

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos [que ha aceptado en su matrícula](#) entrando en esta web y pulsando "descargar"

[https://servicios.upcomillas.es/sedelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792](https://servicios.upcomillas.es/sedeelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792)