

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	Procedimientos
Titulación	Máster Universitario en Recursos Humanos
Curso	Primero
Semestre	Segundo
Créditos ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Departamento	ICADE Business School
Área	Derecho Laboral
Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Ana Valencia Chicote Angel Alonso Boggeiro Cristina Remiro Alejandro Pérez
CV	http://web.upcomillas.es/profesor/amvalencia http://web.upcomillas.es/profesor/ajalonso http://web.upcomillas.es/profesor/cremiro http://web.upcomillas.es/profesor/aaperez
Departamento	ICADE Business School
Área	Derecho Laboral
e-mail	anavalencia@visionlab.es arbolcenter@yahoo.es cremiro10@yahoo.es alejandro.perez@securitas.es
Horario de Tutorías	Disponibilidad continua vía mail

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura	
Aportación al perfil profesional de la titulación	
<p>La asignatura, de carácter esencialmente jurídico, dotará al alumno de una formación muy especializada dentro del sector de los Recursos Humanos.</p> <p>Análisis de Necesidades y Planificación de plantillas. Los conocimientos jurídicos de los responsables de recursos humanos, son muy valorados por las empresas, y han cobrado máximo protagonismo en la actualidad siendo imprescindible un conocimiento profundo de las herramientas que permiten introducir cambios en la organización de las plantillas y el redimensionamiento de las mismas en cada momento temporal adaptándose a los cambios que se producen en el desarrollo de la actividad empresarial (modificaciones en el mercado, en la demanda en el proceso productivo, etc.).</p> <p>Gestionar y dirigir un grupo de personas implica tener en cuenta el marco jurídico en el que se desenvuelve la relación laboral. Según sea este marco jurídico en cada momento, así serán las facultades de las que dispone la Dirección para organizar y dirigir la actividad laboral de los empleados.</p> <p>Procedimiento Laboral. Pero para gestionar de forma adecuada los recursos humanos no basta con conocer</p>	

el marco jurídico-laboral desde un punto de vista simplemente teórico. Es necesario, además, conocer y comprender cómo se aplica en la vida diaria ese conjunto de derechos y obligaciones en que consiste la relación laboral. En este sentido, la asignatura Procedimiento Laboral es la máxima expresión de lo que podemos llamar el “derecho vivo del trabajo”.

Por medio de esta asignatura el alumno, en primer lugar, estará en condiciones de calificar, tipificar o etiquetar dentro del marco jurídico-laboral cualquier hecho, problema o decisión que se le presente en la gestión de los recursos humanos. En segundo lugar, conocerá los problemas jurídicos que puede ocasionar la adopción de decisiones por la Dirección y que incluso pueden dar lugar a la tramitación de un procedimiento judicial. Por último, estará en condiciones tanto de comprender los escritos y documentos que normalmente se utilizan en un procedimiento judicial como, en su caso, de elaborar o redactar los mismos de una forma clara y razonada.

Desvinculación Laboral. La Gestión de los RRHH no se entiende si no se incorpora el estudio y metodología de la gestión de la Desvinculación Laboral. En la actualidad es una excepción la empresa que no tiene que gestionar las reducciones colectivas o individualizadas de la plantilla. Esa Gestión le corresponde al director de RRHH y se debe hacer de forma profesionalizada.

La Desvinculación Laboral, a priori, ha sido enfocada y tratada como una técnica o un procedimiento puramente laboral, cuyo éxito final dependía de la aplicación de los mejores procedimientos legales.

Nosotros pensamos y valoramos la Desvinculación cómo el último de los procesos que se han incorporado a la gestión de los RRHH y que se está convirtiendo en efecto y causa de la nueva cultura empresarial.

Prevención de Riesgos Laborales. Esta asignatura pretende, así mismo, facilitar a los alumnos del Máster una visión completa de una parte esencial de la formación en el área laboral, como es la prevención de riesgos laborales, desde la perspectiva que requiere un responsable de Recursos Humanos y en lo que afecta al diseño del modelo organizativo de la prevención, gestión del departamento, estructura y niveles de responsabilidades y modelo de gestión documental, todo ello con un perfil práctico y garantista.

El objetivo fundamental a alcanzar es que los alumnos, al final de la formación, sean capaces de:

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva.
- Atender las medidas necesarias para el control y reducción de los riesgos.
- Vigilar el programa de control aprobado y efectuar las actividades de control que tenga asignadas.
- Planificar la intervención en las situaciones en las que se requiera la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa vigente.
- Tener preparada la defensa de la empresa en las situaciones de conflicto.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

Bloque 1: Análisis de necesidades y planificación de plantillas

INTRODUCCION A LA PLANIFICACION. EXTERNALIZACION. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Introducción: ¿Qué es la planificación?
Principios generales: Pertenencia y permanencia.
Contratas
Servicios objeto de contratas: Actividad principal
Responsabilidades.
Obligaciones del empresario principal

CESIÓN DE TRABAJADORES.

Concepto.
Responsabilidades
Efectos.

ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

<p>Introducción Movilidad funcional Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Movilidad geográfica: traslados y desplazamientos</p>
ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN. EXTINCIÓNES Y SUSPENSIONES
<p>Despido por causas objetivas Especial referencia al despido objetivo por amortización de puesto de trabajo Despido objetivo: Ineptitud del trabajador, Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto, absentismo y fuerza mayor. Procedimiento</p>
REGULACIÓN DE EMPLEO
<p>Causas del despido colectivo Trabajadores afectados Procedimiento Procedimientos particulares y abreviados</p>
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
<p>Concepto Efectos Clasificación de las causas de suspensión. Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción.</p>
Bloque 2: Procedimiento laboral y desvinculación de la empresa
Procedimientos
<p>Visión global del procedimiento laboral. Estructura de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Requisitos previos al procedimiento: conciliación y reclamación previa. Inicio del procedimiento laboral: la demanda. Pruebas que se practican en el procedimiento laboral. Fin del procedimiento: la sentencia. Los recursos.</p>
Despido y extinción
<p>Proceso de despido disciplinario Proceso de extinción del contrato por causas objetivas. Procesos de vacaciones, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Proceso de conflictos colectivos.</p>
LA DESVINCULACIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO
<p>El último proceso El signo negativo La responsabilidad social de las empresas La ruptura del doble vínculo. Los efectos en los profesionales El efecto en las empresas.</p>
FORMAS LEGALES DE LA DESVINCULACIÓN
<p>La desvinculación laboral involuntaria El despido Las prejubilaciones Las jubilaciones</p>
GESTIÓN DE LA DESVINCULACIÓN
<p>Planificación: Rigor Desarrollo: Control. Seguimiento y evaluación.</p>

LA ENTREVISTA DE DESVINCULACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Planificación Preparación Desarrollo Cierre Seguimiento
Bloque 3: Prevención de Riesgos Laborales
ORIGEN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ESPAÑA
<ul style="list-style-type: none"> Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales Real decreto 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. RD 39/97, de 17 de enero reglamento de los servicios de prevención RD 171/04, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales
LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> La labor del director de RH en materia de prevención de Riesgos Laborales Posibles organigramas funcionales Elección del sistema preventivo: modelos y ventajas Responsabilidades asociadas a la prevención Objetivos de la prevención en la empresa
PUESTA EN MARCHA DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de necesidades Establecimiento de políticas Adjudicación de recursos Selección de los recursos humanos asignados al mismo Vertebración de la prevención en los mecanismos de la empresa
SISTEMAS DE GESTION DE LA PREVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Que aportan Que suponen OHSAS o ISO Procesos de implantación y certificación
ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PREVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos Formación Información Vigilancia de la salud
LA PREVENCIÓN COMO INTERACCIÓN ENTRE EMPRESAS: LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> El artículo 24 de la ley de prevención de riesgos Interpretaciones y matices Coordinación efectiva vs coordinación documental La coordinación en 2016: plataformas on line
LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> El nuevo papel de la inspección de trabajo en materia preventiva Sentencias indicativas del escenario actual El criterio del técnico vs el criterio del inspector
EL INSTITUTO DE SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> Funciones: órgano consultivo o inquisitivo Relación con las empresas y la inspección
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
<ul style="list-style-type: none"> Funciones

Derechos Obligaciones Interacción con los comités y los delegados de prevención
POLITICAS PREVENTIVAS: DE LA REDUCCION DE LA SINIESTRALIDAD AL TRABAJADOR SANO
El estudio de clima laboral/psicosocial en la empresa Análisis de la vigilancia de la salud Siniestralidad cero Campañas de promoción de la salud La conciliación familiar como herramienta contra el absentismo La motivación como herramienta contra el presentismo
ORGANISMOS INTEREMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN
Que son y que aportan Creadores de opinión y motores del cambio

Competencias - Objetivos
Competencias Genéricas del título-curso
<p>A1. Establecer metas, distinguir los recursos necesarios, planificar las actividades requeridas y evaluar el propio progreso y desempeño.</p> <p>A2. Manejar eficientemente la información, sabiendo captarla de fuentes secundarias: bibliografía científica o especializada, así como de otras fuentes documentales de rigor, y fuentes primarias: recopilar información de otras personas.</p> <p>A3. Preparar informes orales y escritos, así como elaborar presentaciones audiovisuales de impacto.</p> <p>A5. Ser capaz de seleccionar la estrategia más adecuada para afrontar un problema o problemas determinados, basándose en una reflexión sobre la situación profesional concreta y las propias competencias y recursos disponibles.</p> <p>A6. Poseer las competencias necesarias para el establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, tanto de su propia área como de cualquier otra.</p> <p>A10. Desarrollar la capacidad de pensar y actuar de manera creativa, buscando nuevas formas de hacer las cosas.</p>
Competencias Específicas del área-asignatura
<p>B19. Conocer la normativa laboral, analizando genéricamente las disposiciones que regulan la materia.</p> <p>B21. Conocer la importancia de adoptar un enfoque preventivo en lo que a salud y seguridad de los trabajadores se refiere.</p>

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura
Metodología Presencial: Actividades
<p>Lecciones de carácter expositivo.</p> <p><i>Trabajo cooperativo de los alumnos que, de forma individual, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.</i> Fundamentada en el método del caso, estudiados por cada alumno y discutidos por cada grupo antes de las intervenciones individuales de cada sesión general.</p> <p>Las presentaciones orales y la exposición de los distintos trabajos serán analizados en una sesión dirigida</p>

por el profesor, permitiendo discutir distintos puntos de vista y comprobando el amplio abanico de soluciones posibles.

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.

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	CRITERIOS	PESO
<p>La materia pretende transmitir conceptos sólidos que permanezcan arraigados en el alumno. Los conceptos analizados a lo largo del programa están totalmente concatenados por lo que la continuidad en el estudio es esencial.</p> <p>Al ser el método inductivo es importante la participación de los alumnos en la resolución de los casos en clase así como sus preguntas y aportaciones, en las que se podrá ver su evolución y la incorporación progresiva de conceptos.</p>		
Participación en clase	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.	20%
Valoración de los trabajos presentados, individuales y de grupo		30%
Examen	<p>Trabajo o prueba final Al final de cada bloque de la asignatura se realizará un examen escrito o prueba final en el que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos.</p> <p>Es imprescindible haber aprobado el examen o prueba final de la asignatura y de cada bloque o apartado para que entren en consideración el resto de pruebas. Para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados, 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 de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	50%

El detalle de la evaluación de cada uno de los desarrollos específicos o bloques se encontrará en la planificación que entrega cada profesor.

Notas a los criterios de evaluación:

1. Todos los alumnos deben cumplir con un mínimo del 75% de asistencia en el conjunto de la asignatura y en cada uno de sus bloques o apartados para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados.
2. Para que los ejercicios sean tenidos en cuenta han de ser entregados en el plazo y formato previsto.

3. Si al combinar los criterios la calificación final fuera igual o superior 5, pero no hubiera superado la calificación mínima de los exámenes o pruebas finales, se reducirá la calificación final a un máximo de 4,0 puntos.
4. En el caso de que el alumno no obtenga una calificación de 5,0 o superior en el conjunto de la asignatura o en alguno de sus bloques o apartados tras la aplicación de los criterios del sistema de evaluación, el alumno podrá realizar un examen extraordinario, en cuyo caso la calificación final de la asignatura, o del apartado del que se examine, no podrá superar el 6,0.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO			
HORAS PRESENCIALES			
Clases teóricas	Clases prácticas	Actividades académicamente dirigidas	Evaluación
15	15	25	5
HORAS NO PRESENCIALES			
Trabajo autónomo sobre contenidos teóricos	Trabajo autónomo sobre contenidos prácticos	Realización de trabajos colaborativos	Estudio
20	20	20	30
CRÉDITOS ECTS:			6

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

Análisis de necesidades y planificación de plantillas

- TODO SOCIAL, edición 2015. Autores: varios.
- LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. Autor: Antonio Llorente Rivas.
- LA REFORMA LABORAL DE 2013: NUEVAS PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Autor: Javier Thibault Aranda.
- 100 PREGUNTAS LABORALES SOBRE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA. Autor: Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.
- RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO EN EL ÁMBITO DE LOS RIESGOS LABORALES. Autor: M^a Teresa Carrancho Herrero.
- INMIGRACIÓN Y MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES. Autor: Ricardo Escudero Rodríguez.

Procedimiento laboral y desvinculación

- ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. y ALONSO GARCÍA, P. M, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª edición, Madrid, Edit. Cívitas.
- ALBIOL MONTESINOS, ALFONSO MELLADO y BLASCO PELLICER, Derecho Procesal Laboral, Valencia, Edit. Tirant lo Blanch.
- BAYLOS, CRUZ VILLALÓN y FERNÁNDEZ LÓPEZ, **Instituciones de Derecho Procesal**. Edit. Trotta, última edición.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. y GALLEGU MORALES, A. J., Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral, Granada, Edit. Comares.
- MONTERO AROCA, J., El proceso laboral, Barcelona, Edit. Bosch.

Prevención

- Castejón Viella. E (1990) **Condiciones de Trabajo y Salud**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fernández de Pinedo (1987) **Condiciones de Trabajo y Salud**. Centro Nacional de condiciones de trabajo. Barcelona
- Bestratén Bellovi, M (1990) **Seguridad en el trabajo**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Jose M^a Viñas Armada. **Formación en Prevención de Riesgos Laborales**. Editorial Lex Nova
- José María Cortés Díaz. **Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales Seguridad e Higiene del trabajo (6^a Edición)**. Editorial Tébar, S.L.
- INSHT (1998): **Notas técnicas de prevención**. 6 volúmenes. Ministerio de Trabajo.
- Shipp, P. J. **Presentación y Explotación de las Estadísticas de Accidentes a Escala de Empresa**. Nota nº 256. Madrid, Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo.
- Barcelona, Centro de Investigación y Asesoramiento Técnico. 1975. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- UNED (1998-1999). **Curso de experto profesional en prevención y control de riesgos ambientales y laborales**. UNED. INSHT, Fundación Universidad - Empresa.