



FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Negociación y nóminas
Código	E000003447
Título	Máster Universitario en Recursos Humanos por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Máster Universitario en Recursos Humanos [Primer Curso]
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	5,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Responsable	Francisca Moyano, Rafael García, Alfonso García e Isis Olalla

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Alfonso Andrés García Domínguez
Departamento / Área	ICADE Business School
Despacho	Disponibilidad continua vía email
Correo electrónico	agdominguez@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	Isis Olalla Córdoba
Departamento / Área	ICADE Business School
Correo electrónico	iolalla@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	José Rafael García de la Calle
Departamento / Área	ICADE Business School
Despacho	Disponibilidad continua vía email
Correo electrónico	jgcalle@icade.comillas.edu
Profesor	
Nombre	María Francisca Moyano Rodríguez
Departamento / Área	ICADE Business School
Despacho	Disponibilidad continua vía email
Correo electrónico	mfmoyano@icade.comillas.edu



DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

Negociación Colectiva. En nuestro sistema de relaciones laborales la negociación colectiva ocupa un lugar cada vez más importante. Por una parte, el papel de sindicatos y asociaciones empresariales es fundamental en la promulgación de normas laborales, como está poniendo de relieve la pandemia del COVID-19. Por otra parte, las sucesivas reformas legales atribuyen cada vez más competencia a los acuerdos entre empresarios y representantes de los trabajadores para regular y determinar las condiciones de trabajo. Por ello el conocimiento de los mecanismos de la negociación colectiva resulta absolutamente estratégico para la labor de un Director de Recursos Humanos.

Nominas y Seguridad Social. El alumno, dentro del ámbito de los recursos humanos de las empresas, debe conocer el funcionamiento de la normativa de Seguridad Social a efectos de poder optimizar los recursos de las empresas. En este sentido, es de suma importancia conocer los distintos conceptos salariales, y extrasalariales, los costes de seguridad y lo que representan para la empresa y para el trabajador, las posibles bonificaciones en materia de empleo..., todo ello para poder tomar decisiones en materia de contratación, extinción, suspensión y demás circunstancias que pueden producirse en las relaciones empleador-empleado.

Deberá conocer lo necesario para poder informar dentro del departamento de Recursos Humanos las cantidades a percibir dependiendo de las distintas circunstancias que se puedan dar en las relaciones laborales tales como, incapacidades temporales, situaciones de maternidad, etc.. combinados con tiempo activo.

Así mismo tiene por objeto la asignatura el aprendizaje de las distintas prestaciones contempladas en el Sistema de Seguridad Social, tales como incapacidad temporal, incapacidad permanente, maternidad, jubilación etc., requisitos para poder tener derecho a las mismas, así como cuantía de éstas.

Dentro del mundo de las relaciones laborales imprescindible conocer estos extremos a efectos de determinar y elegir en cada momento de la relación laboral del empleado y ante posibles contingencias cuáles serían las mejores alternativas que nos ofrece el sistema, no olvidando el objetivo fundamental de la empresa que es la optimización de sus recursos.

Outplacement. En el momento actual que vivimos, de continuos cambios políticos, sociales y del entorno en el que vivimos, es más necesario que nunca ser conscientes de (1) cómo seguir aportando valores a la sociedad desde nuestro rol en recursos humanos, con políticas como el acompañamiento profesional ante un despido puntual o un ERE empresarial y de (2) cómo debemos trabajar nuestro perfil profesional y estar preparados para nuevos retos y para el entorno tan dinámico en el que vivimos.

Competencias - Objetivos



Competencias

GENERALES

A02	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	
	RA1	Conocer las fuentes de información fiables y especializadas de su área de estudio o trabajo
	RA2	Acostumbrarse a consultar dichas fuentes de información como parte habitual de su trabajo
	RA3	Saber identificar y llegar a las personas adecuadas que pueden proporcionar la información necesaria en caso de tener una carencia
A03	Preparar informes orales y escritos, así como elaborar presentaciones audiovisuales de impacto	
	RA1	Ser capaz de organizar las ideas que se desea exponer, ya sea de manera oral o escrita, siguiendo una estructura lógica y ordenada
	RA3	Conocer los recursos visuales, auditivos, o de cualquier otro tipo que consigan atraer la atención sobre el discurso
A06	Poseer las competencias necesarias para el establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, tanto de su propia área como de cualquier otra	
	RA1	Desarrollar las habilidades interpersonales para desenvolverse con soltura en cualquier entorno profesional
	RA2	Conocer diferentes asociaciones, entidades, organismos, etc. que pueden ser relevantes para su carrera profesional
A07	Actualizar y desarrollar las propias competencias (conocimientos, destrezas) de acuerdo con los cambios en su área profesional y los estándares y requisitos de la profesión, las leyes nacionales y las normativas internacionales.	
	RA1	Habituar a participar en jornadas, seminarios, foros profesionales
	RA2	Leer libros y revistas especializadas para estar al día de las últimas novedades en su área
ESPECÍFICAS		
B19	Conocer la normativa laboral, analizando genéricamente las disposiciones que regulan la materia	



	RA3	Conocer las notas características de la relación laboral, analizando los derechos y obligaciones de empresario y trabajador en el marco de ésta
	RA4	Ser capaz de realizar nóminas, liquidaciones, seguros sociales,..., relacionados con los recursos humanos de una organización, sabiendo además manejar las distintas prestaciones que ofrece el sistema de la Seguridad Social.
B20		Conocer los puntos más relevantes para la negociación de un convenio
	RA1	Ser capaz de llevar a cabo un proceso negociador, adoptando en cada caso, la estrategia más adecuada en función de diversas variables
	RA2	Ser capaz de pactar con los trabajadores las condiciones de trabajo de la forma más beneficiosa para la empresa

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

NEGOCIACION COLECTIVA

CONTENIDOS

- Introducción a la Negociación Colectiva: origen, evolución, retos y panorama actual.
- Sujetos de la Negociación Colectiva: la representación unitaria y la representación sindical de los trabajadores. Elecciones Sindicales.
- Convenios Colectivos: características, contenido y procedimiento de negociación. Práctica de negociación.
- Huelga y cierre patronal.
- Otras manifestaciones de la negociación colectiva: ERTE,s, Planes de Igualdad/Teletrabajo

NÓMINAS

Tema 1: ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Encuadramiento de los administradores en el sistema

Tema 2: INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN LA S.S.

Comunicación de apertura del centro de trabajo

Afiliación, alta y baja del trabajador

Tema 3: ESTRUCTURA SALARIAL EN LA NÓMINA



Conceptos salariales y extra-salariales.

Gratificaciones extraordinarias.

Tema 4: BASE DE COTIZACIÓN. TIPOS DE COTIZACIÓN.

Bases máximas y mínimas

Cálculo de costes salariales

Tema 5: CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN DE SEGUROS SOCIALES

Tema 6: PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.

Subsidio de desempleo

Tema 7: JUBILACIÓN

NEGOCIACION COLECTIVA

Tema 1: Introducción a la negociación colectiva

Tema 2: Representación de los trabajadores. Elecciones sindicales

Tema 3: Convenio colectivo.

Contenido del convenio

Procedimiento de negociación

Huelga

Convenio colectivo de empresa

OUTPLACEMENT

1. Introducción y evolución del outplacement. Visión global del outplacement.

2. Cuándo se debe o no emplear el outplacement. Ejercicios prácticos.

3. Empodérate de tu carrera profesional (herramientas 1). CV y mensaje de presentación. Ejercicios prácticos.

4. Beneficios para la empresa, empleados y sociedad.

5. Empodérate de tu carrera profesional (herramientas 2). Prospección. Networking. Ejercicios prácticos.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades



Se combinan lecciones de carácter expositivo con el método del caso. Este método 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. Por ello es imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en la resolución, puesta común y discusión de los casos.

Además, resulta fundamental el trabajo cooperativo o grupal para la resolución del caso final que requiere habilidades de reparto y coordinación tanto de tareas como de información, con vistas a alcanzar el objetivo común..

Las presentaciones orales y la exposición de los distintos trabajos serán analizados en una sesión dirigida por el profesor, permitiendo discutir distintos puntos de vista y comprobar el amplio abanico de posibles soluciones.

Metodología No presencial: Actividades

Estudio y/o lectura individual de textos, casos, artículos, experiencias prácticas, documentación especializada, publicaciones, etc. relacionadas con la materia.

Trabajo cooperativo de los alumnos en pequeños grupos que requieren compartir y coordinar la información y los recursos entre todos los miembros del grupo.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES						
Lecciones de carácter expositivo en las que se presentan los principales temas de forma clara, estructurada y	Estudio de casos, en los que los estudiantes dan respuesta a un problema profesional real o simulado. Se discute respecto a la mejor solución y se valora la presentación y defensa de los hallazgos	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.	Ejercicios y resolución de problemas planteados por el profesor a partir de una breve lectura, un material preparado para la ocasión, o cualquier otro tipo de datos o informaciones	Seminario, en el que cada estudiante se encarga de profundizar y presentar un tema o aspecto de un tema al resto de compañeros, bajo la supervisión del profesor. Las presentaciones pueden ser complementadas	Debates, en los que diferentes personas o grupos de personas presentan puntos de vista diferentes, y con frecuencia contrarios sobre una cuestión, y discuten con el fin de convencer al otro u otros y de ganar en la discusión. El debate requiere preparación previa por	Las simulaciones, los juegos de roles y otras dinámicas de grupo, son actividades de aprendizaje en las que el estudiante actúa como alguien que se pone en el lugar de otra persona. Se analizan las situaciones,



motivadora	que se han hecho. Las nuevas tecnologías pueden formar parte de proceso metodológico	Cuando el trabajo se hace por parejas se puede emplear la técnica de tutoría entre iguales	que supongan un desafío intelectual para el alumno	por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema	parte de los contendientes y búsqueda de información que soporte los propios argumentos así como el debilitamiento de los empleados por los adversarios	se toman decisiones y se identifican y evalúan las consecuencias que de todo ello se derivan
10.00	15.00	7.50	7.50	2.50	5.00	2.50
HORAS NO PRESENCIALES						
Proyectos de carácter práctico y trabajos de aplicación	Trabajos de carácter teórico, generalmente individuales, que implican la lectura de artículos, revistas, informes de investigación, capítulos de libros, informaciones en Internet, etc. y la redacción de una reflexión personal (de diverso calado y extensión) que va más allá de la mera recopilación de la información proveniente de diversas	Seminarios de trabajo, en los que cada estudiante se encarga de profundizar y presentar un tema o aspecto de un tema al resto de compañeros, generalmente un número reducido, de forma que se genera el diálogo y la reflexión sobre la cuestión presentada. Puede contar con la supervisión de un profesor o de un alumno con más experiencia	Estudio individual que el estudiante realiza para comprender, reelaborar y retener un contenido científico con vistas a una posible aplicación en el ámbito de su profesión.	Lectura individual de textos de diferente tipo (libros, revistas, artículos sueltos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio		



	fuentes	en el tema tratado		
20.00	20.00	10.00	15.00	10.00
CRÉDITOS ECTS: 5,0 (125,00 horas)				

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen	Para aprobar el bloque se deberán superar los exámenes y pruebas finales, en el caso de existir varios exámenes en un mismo, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.	50
Trabajo en Grupo e Individuales	Formato del trabajo, entrega en plazo, contenido y resultados responden a los enunciados, acierto en los planteamientos y soluciones alcanzadas	30
Participación, desarrollo y aprovechamiento de las clases	Oportunidad en las intervenciones, generar debate constructivo durante las sesiones	20

Calificaciones

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.

5. Si el alumno no cumple con todas las actividades de evaluación y deja de cumplir con alguna de las actividades recogidas en el cuadro anterior, no podrá aprobar cada uno de los bloques.

En el caso de alumnos que se matriculan de una asignatura por segundo año consecutivo, el esquema de evaluación aplicable a la asignatura será el siguiente:

Actividades de Evaluación	Criterio de evaluación	Ponderación
Trabajo Individual	El alumno para aprobar la asignatura deberá entregar todas las tareas encargadas por el profesor	0%
Realización de exámenes escritos, pruebas tipo test, exámenes y pruebas finales, en el caso de existir pruebas de conceptos y dos o más exámenes, la media ponderada de los resultados de los casos prácticos a ellos debe ser superior a 4,90 como condición modo de examen	Para aprobar el bloque se deberán superar los exámenes y pruebas finales, en el caso de existir pruebas de conceptos y dos o más exámenes, la media ponderada de los resultados de los casos prácticos a ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.	70%
Participación	Oportunidad en las intervenciones, generar debate constructivo para la asignatura	30%

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año consecutivo, siempre que quede justificado por atender necesidades laborales, podrá excusar su asistencia a clase en un porcentaje máximo del 50% de las sesiones programadas.

En los casos de dispensa de escolaridad, siempre que el alumno lo justifique debidamente, el criterio de calificación será, 70% examen (si la asignatura lo permite se desarrollarán dos exámenes, 35% cada uno) y 30% para trabajos individuales. Los trabajos individuales servirán para controlar la evolución del aprendizaje del alumno. En los casos en los que al alumno no le resulte posible contestar por escrito, y aporte evidencias que lo justifiquen, solo en esos casos el examen podrá ser oral y se transcribirá el contenido de las respuestas del alumno.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

-GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I, "Manual de Derecho del Trabajo" Tirant Lo Blanch, 2020. ISBN 9788413559445

-COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. "Guía de la Negociación Colectiva 2018". Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

-MERINO SEGOVIA, A. "Marco jurídico de la negociación colectiva" Editorial Bomarzo 2018 ISBN 9788417310110.



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

**GUÍA DOCENTE
2020 - 2021**

-AA.VV. "Manual de Elecciones Sindicales" . Editorial Bazarzo 2018. ISBN 9788417310219.

-MEMENTO PRÁCTICO FRANCIS LEFEBVRE SOCIAL 2020

<https://www.lukkap.com/?s=outplacement>, <https://careerstargroup.com>, <https://hbr.org/1988/01/inside-outplacement-my-search-for-a-job>

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)