Universitat Autònoma de Barcelona

2023/2024

Aspectos Jurídicos y Económicos en la Gestión de RRHH

Código: 43165
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OT	0	1

Contacto

Nombre: Susana Pallares Parejo

Correo electrónico: susana.pallares@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consutarlo a través de este enlace. Para consultar el idioma necesitará introducir el CÓDIGO de la asignatura. Tenga en cuenta que la información es provisional hasta el 30 de noviembre del 2023.

Equipo docente

Maria Teresa Calzada Balcells

Carles Poyato Nunez

Prerrequisitos

Estudiantes que en su formación previa de grado no hayan tenido temáticas afines al ámbito económico, jurídico y administrativo.

Objetivos y contextualización

El módulo aborda lo relativo a cuestiones jurídicas y económicas en la gestión de RRHH. El módulo ofrece al estudiantado un amplio recorrido sobre las cuestiones económico-legales que atraviesan los distintos procesos de RRHH y clarifica su relevancia, atendiendo a similitudes y diferencias entre distintas regiones del mundo.

El estudiantado al finalizar el módulo será capaz de:

- Analizar los aspectos jurídicos relevantes en los procesos administrativos de los RRHH
- Aplicar conceptos jurídicos y económicos en general en la gestión de recursos humanos. Reflexionar sobre las herramientas específicas de aplicación de gestión económica
- Aplicar técnicas de gestión al Personal

Competencias

- Aplicar adecuadamente los conceptos jurídicos y económicos básicos asociados a la función de RRHH.
- Delimitar necesidades de RRHH en las diferentes áreas que configuran una organización, desde una aproximación proactiva y sistémica.
- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Trabajar en equipo aprovechando la diversidad de formas de pensar y hacer de los compañeros de trabajo.

Resultados de aprendizaje

1. Buscar asesoría en temas jurídicos para resolver dudas y evitar problemas visualizados con antelación
2. Detectar aspectos de planes y proyectos de gestión de RRHH que podrían incumplir las normativas legales vigentes
3. Estimar las diferencias entres los costes de dos o más alternativas para cubrir determinada demanda o necesidad
4. Identificar las fuentes de información relevantes para informarse de los aspectos jurídicos relevantes para la gestión de RRHH en un país distinto al propio
5. Integrar las diferentes implicaciones que tienen los marcos legales de distintos países en la gestión de RRHH
6. Interpretar correctamente información proporcionada por agentes de la organización que realizan funciones de tipo económico

Contenido

1. Las relaciones jurídicas en el ámbito laboral

1.1. La flexibilidad laboral en el contexto de la globalización: aspectos jurídicos.

1.2. La flexibilidad externa.

- La contratación laboral: contratación indefinida y temporal.

- El despido: despido disciplinario, despido objetivo y colectivo.

1.3. La flexibilidad interna.

- el tiempo de trabajo.

- movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo y el descuelgue de convenio colectivo.

1.4. La descentralización productiva y la transmisión de empresa.

1.5. Suspensión del contrato de trabajo : maternidad y excedencias.

1.5. Los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva.

2. Presupuestación, seguimiento y gestión presupuestaria

2.1. El presupuesto como herramienta de gestión

- Presupuesto por conceptos

- Presupuesto para centros de costes

2.2. Seguimiento presupuestario

- Indicadores

- Desviaciones: positivas y negativas

2.3. Gestión presupuestaria

- Limitaciones por conceptos y partidas: sector público y privado

- Los hechos extraordinarios

3. Gestión administrativa y económica de la nómina

3.1. El salario

- Las retribuciones en el sector público y el privado

- El recibo de salarios: composición

3.2. Composición del salario

- El salario base

- Los complementos

- Los extraordinarios: horas, gratificaciones, ...

- Salario en especie

- Percepciones no salariales

3.3. Deducciones al salario

- Aportaciones a la seguridad social: sector público y privado

- IRPF

- Anticipos

3.4. Bases de cotización

- Tipos de cotización

- Bases de cotización

Metodología

Las metodologías que se utilizarán a lo largo del módulo son:

- Clases magistrales / expositivas.
- Presentación / exposición oral de trabajos.
- Tutorías.
- Elaboración de trabajos.
- Estudio personal.
- Lectura de artículos / informes de interés.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Caso de empresa dirigido por el docente	2	0,08	6
Exposiciones de los contenidos	22	0,88	1, 2, 3, 5
Resolución y exposición de diferentes casos prácticos	6	0,24	5, 6
Tipo: Supervisadas			
Práctica con técnicas e instrumentos de gestión	20	0,8	1, 3
Resolución de un caso práctico y defensa de las intervenciones	28	1,12	2, 5, 6
Tutorias	12	0,48	5
Tipo: Autónomas			
Búsqueda y recogida de información, lectura y estudio de documentación	18	0,72	1, 3
Comentario de texto	6	0,24	6
Elaboración y redacción de trabajos	30	1,2	1, 2, 3, 5
Resolución de ejercicios y casos en la plataforma virtual	6	0,24	6

Evaluación

A partir de la exposición de contenidos en el aula, del estudio y trabajo de los materiales a disposición del alumnado, de las consultas que sean necesarias a la bibliografía y de la tutoría de cada docente, el estudiantado deberá desarrollar tres evidencias para responder a las cuestiones que se planteen en el mismo.

Evidencia 1: Resolución de casos.

El trabajo consistirá en un caso práctico sobre las relaciones jurídicas en el ámbito del trabajo con un peso del 30% en la nota final del módulo.

Evidencia 2: Resolución de casos

El trabajo consistirá en un caso práctico sobre presupuestación, seguimeinto y gestión económica con un peso del 35% en la nota final del módulo.

Evidencia 3: Resolución de casos

El trabajo consistirá en un caso práctico sobre gestión de la nómina con un peso del 35% en la nota final del módulo

Evaluación única

> *Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona*
> *https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB*

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única
data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els
resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que seannecesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes quese acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología:
https://www.uab.cat/doc/DOC_Pautes_Avaluacio_2023_2024

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evidencia 1: Resolución de casos 1	30%	0	0	1, 2, 4, 5
Evidencia 2: Resolución de casos 2	35%	0	0	3, 6
Evidencia 3: Resolución de casos 3	35%	0	0	3, 6

Bibliografía

Amat, J. M. (2003). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección* (6ª edición). Barcelona: Gestión 2000.

Anthony, R. y Govindarajan, V. (2003). *Management Control Systems (11 edition*). Nueva York. Mc Graw-Hill.

Ballarin, Eduardo y Rosanas, Josep Mª. (1999). *Sistemas de Planificación y Control.Bilbao.* Desclée De Brouwer.

Butler, A., Letra, S.R. y Neale, B. (1997). *Linking the Balanced Scorecard to Strategy: one Mill's experience*. Long Rang Planning, pp. 241-253

Guthrie, J. (2000). *The management measurement and the reporting of intellectual capital.* CIMA 2001

Horvárth y Partners (2000). *Dominar el Cuadro de Mando Integral.* Barcelona. Gestión 2000.

Kaid, M y Nilsson, F (2000). Performance measurement at Nordic companies. European Management Journal, *18* (1), 113-127.

Kaplan. R.S. (1993). Evaluación de resultados: algo más que números. *Harvard Deusto Review.*

Kaplan, R. y Norton, D. (1997). *Cuadro de Mando Integral* (the Balanced Scorecard) (1997) Barcelona. Gestión 2000.

Prahalad, C.K. y Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review, 68* (3) 79-91

Stalk, G. y Lacheneauer, R. (2004) *Hard Ball: Five Killer Strategies for Trouncing the Competition.* Harvard Business Review.

Estatuto de los trabajadores:

(Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ANEXO: Texto refundido de la Ley del Estatuto de losTrabajadores. Última actualización, publicada el 07/07/2012, en vigor a partir del 08/07/2012.)

Estatuto Básico del Empleado Público:

(Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Última actualización publicada el 14/07/2012).

Leal, A. (coordinador) (2004). *El factor humano en las relaciones laborales: Manual de dirección y gestión.* Pirámide. Madrid.

Enlaces de interés:

- Agencia Tributaria (Ministerio de Economía y Hacienda): www.agenciatributaria.es
- Seguridad Social: www.seg-social.es
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): www.insht.es
- Boletín Oficial del Estado (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): www.boe.es

Datos Macroeconómicos: www.datosmacro.com

Software

-