

| Titulación | Tipo | Curso |
|--|------|-------|
| Management of Human Resources in Organisations | OP | 1 |

Contacto

Nombre: Carles Poyato Nunez

Correo electrónico: carles.poyato@uab.cat

Equipo docente

Carles Poyato Nunez

(Externo) Marta Garcia Segura

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

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

Resultados de aprendizaje

1. CA12 (Competencia) Valorar proyectos y acciones para proponer medidas correctoras de acuerdo con la legislación laboral sobre perspectiva de género y de equidad .
2. KA17 (Conocimiento) Identificar la información proporcionada por agentes de la organización que realizan funciones de tipo económico .
3. SA19 (Habilidad) Estimar las diferencias entre los costes de dos o más alternativas para cubrir determinada demanda o necesidad .
4. SA20 (Habilidad) Examinar aspectos de planes y proyectos de gestión de RRHH que podrían incumplir las normativas legales vigentes .
5. SA21 (Habilidad) Diferenciar fuentes de asesoría en temas jurídicos para resolver dudas y evitar problemas visualizados con antelación .
6. SA22 (Habilidad) Analizar aspectos económicos y jurídicos junto con el resto de profesionales implicados en la gestión de RRHH .

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/as representantes de los trabajadores/as 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

Actividades formativas y Metodología

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

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.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|------------------------------------|------|-------|------|---------------------------|
| Evidencia 1: Resolución de casos 1 | 30% | 0 | 0 | KA17, SA21, SA22 |
| Evidencia 2: Resolución de casos 2 | 35% | 0 | 0 | CA12 |
| Evidencia 3: Resolución de casos 3 | 35% | 0 | 0 | SA19, SA20 |

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, seguimiento 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 sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes que se 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

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

Horváth 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 Touncing 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 los Trabajadores. 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

-

Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

| Nombre | Grupo | Idioma | Semestre | Turno |
|-----------------------|-------|---------|---------------------|-------|
| (TEm) Teoría (máster) | 1 | Español | primer cuatrimestre | tarde |