Máster Universitario en Consultoría y Auditoría Laboral

Curso 2019/2020

Guía del Máster

CODIGO	NOMBRE	CARÁCTER	C. ECTS
2106600	EL PERFIL PROFESIONAL DEL CONSULTOR Y AUDITOR LABORAL	OBL	1,5
2106601	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE CONSULTORÍA Y AUDITORÍA LABORAL	OBL	1,5
2106602	EL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA	OBL	2
2106603	EL EMPRESARIO: FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y COLABORACIÓN EMPRESARIAL	OBL	1
2106604	AYUDAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN Y A LA GESTIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA	OBL	1
2106605	PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO, CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	OBL	3
2106606	MOVILIDAD GEOGRAFICA NACIONAL E INTERNACIONAL	OBL	1
2106607	SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCMO ELEMENTO DE FLEX	OBL	1
2106608	EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL	OBL	1
2106609	LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR CAUSAS ECONÓMICAS	OBL	1
2106610	EXTINCIÓN INCENTIVADA DEL CONTRATO DE TRABAJO	OBL	1
2106611	PLAN SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN CRISIS Y REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	OBL	1
2106612	LA INSOLVENCIA EMPRESARIAL Y EL EMPRESARIO EN CONCURSO	OBL	1
2106613	LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN	OBL	1
2106614	EL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN EMPRESARIAL	OBL	1,5
2106615	LA GESTIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO EN LA EMPRESA	OBL	1,5

2106616	LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS EN MATERIA DE SALUD LABORAL	OBL	1
2106617	OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	OBL	2
2106618	LA ORGANIZACIÓ N DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	OBL	1
2106619	EL PLAN DE IGUALDAD	OBL	2
2106620	EL PLAN DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA	OBL	1
2106621	LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA	OBL	1
2106622	EL EMPLEADO PÚBLICO: IDENTIFICACIÓN Y REGIMEN JURIDICO APLICABLE	OBL	1
2106623	EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL EMPLEADO PÚBLICO	OBL	1
2106624	LA REPRESAENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	OBL	1
2106625	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	OBL	1
2106626	LA VIGILANCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA LABORAL	OBL	1
2106627	LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL	OBL	1,5
2106628	DELITOS Y FALTAS LABORALES	OBL	1,5
2106629	SISTEMAS DE TUTELA JURISDICIONAL	OBL	4
2106630	SISTEMAS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL	OBL	4
2106631	EVALUACIÓN INICIAL Y FIRMA DEL CONTRATO DE AUDITORÍA LABORAL	OBL	1
2106632	LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE AUDITORIA LABORAL Y SU EJECUCIÓN PROGRAMADA EN EL TIEMPO	OBL	1
2106633	LA REDACCIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA LABORAL Y SU CUSTODIA	OBL	1
2106634	PRÁCTICAS EXTERNAS	**ITINERARIO PROFESIONAL**	6

2106635	TRABAJO FIN DE MÁSTER	**ITINERARIO PROFESIONAL**	6
2106636	COMPLEMENTO DE INVESTIGACIÓN AL TRABAJO FIN DE MÁSTER	**ITINERARIO INVESTIGADOR**	6
2106635	TRABAJO FIN DE MÁSTER	**ITINERARIO INVESTIGADOR**	6

Ficha de Asignatura

Módulo:	Consultoría y Auditoría Laboral: perfil profesional, técnicas e instrumentos		
Asignatura:1	El perfil profesional del Consultor y Auditor Laboral		
Código:	2106600	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º. semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	10.15	100	100	
Tutoría académica	1	100	100	

Actividades autónomas del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	23.15	0		100
Pruebas de evaluación	3	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo trasmitir los conocimientos más esenciales sobre las funciones que realizan el Consultor y el Auditor Laboral, con especial consideración a los valores éticos y a los principios profesionales de las profesiones implicadas. Tratándose de una asignatura clave en un programa formativo como el presente, cuyo objetivo es cualificar a profesionales para que ejerzan la actividad de Consultoría y Auditoría Laboral con el máximo nivel de competencia y excelencia profesional.

- Objetivo de la asignatura: Análisis de las actividades de Consultoría y Auditoría Laboral

Competencias

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la auditoria laboral (CE11)

  Resultados del aprendizaje: Conocimientos sobre las funciones que realiza el Consultor y el Auditor Laboral, con especial consideración a los valores éticos y principios profesionales

Contenidos

1. Evolución de las profesiones implicadas. Funciones de cada uno de los perfiles profesionales. El contrato de consultoría y auditoría laboral. Tipología de auditorias

2. Código ético y principios de las profesiones de consultor y auditor laboral: la confidencialidad, la transparencia, la competencia

3. Incompatibilidad entre las profesiones de consultor y auditor laboral, la suspensión cautelar de la actividad y otras circunstancias sobrevenidas.

4. Responsabilidad de las profesiones de consultoría y auditoría laboral. Diferencias entre el error, la mera imprudencia o imprudencia tolerable y la negligencia profesional. Las sanciones que limitan el ejercicio profesional

Metodología de enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 37 horas y 30 minutos que se estructuran de la siguiente forma.

- Enseñanzas del profesor: 11 horas y 15 minutos presenciales

    - Sesiones académicas teóricas (10 horas y 15 minutos teóricos presenciales): Se destinan a la explicación de los principales conceptos de la asignatura, con el fin de clarificar las ideas fundamentales que se contienen en el programa formativo. El profesor seguirá el método docente de la sesión magistral, empleando aquellos instrumentos de apoyo que sean necesarios en cada una de las sesiones programadas (presentaciones en power point y plataforma web-CT), y fomentará la participación del alumnado. Con este tipo de sesiones se promoverá el razonamiento crítico. Además, en este módulo, se procurará acercar al alumno a la realidad de la asesoría, consultoría y auditoría laboral. Asimismo, con un enfoque algo más práctico, aunque sin dejar la metodología la clase magistral, se avanzará en estas sesiones en la aplicación de los conocimiento adquiridos a la realidad así como la adaptación a las nuevas realidades. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.

    - Tutoría académica (1 horas teórica presencial): Se destinarán a la resolución de dudas sobre los conocimientos teóricos impartidos, tratándose de tutorías grupales y proactivas donde se utilizará preferentemente el aprendizaje cooperativo como metodología docente.

- Trabajo autónomo del alumno 26 horas y 15 minutos no presenciales:

    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas 23 horas y 15 minutos no presenciales): Con la presente actividad formativa, se pretende facilitar la adquisición de conocimientos, que serán trabajados durante las sesiones de clase.

    - Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán cuestionarios de evaluación, así como otras pruebas virtuales de conocimiento

Sistema de evaluación (ponderación mínima y máxima)

- Pruebas de evaluación (60%)

- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Bibliografía obligatoria

- AGUILERA DÍAZ, E.: “El perfil del auditor de prevención de riesgos laborales”, *Capital humano: revista para la integración y el desarrollo de los recursos humanos*, nº 15, 2002.

- ALEGRE NUENO, M.: "El alcance de la auditoría legal (II)", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 19, 2005.

- CONTRERAS, J.: *Auditoría laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- DEL BAS MARFÁ, E.: *Guía de auditoría laboral de legalidad*, CISS, Madrid, 2011.

-DEL BAS MARFÁ, E.: Calvo, R. y García M.A.: Auditoría Sociolaboral, teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Tirant lo Blanch, 2015.

- LÓPEZ MEGINO, J.: "El personal de alta dirección ante la auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 41, 2003, pp. 89-91.

- SEMPERE NAVAARRO,A.V: *Manual de Auditoría laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- VAZQUEZ BONOME, A; FARALDO TENREIRO, A.M. y FERNÁNDEZ, M.G.: *Tratado de Auditoría laboral*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2003.

- VV.AA.: *Practicum de la auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Madrid, 2007.

Bibliografía recomendada

- ALEGRE NUENO, M.: "Cómo se desarrolla el informe final de auditoría", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 28, 2006.

- CAROL, S: "Los criterios del informe COSO aplicados a la auditoría de prevención de riesgos laborales", *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laboral*, nº 172, 2005.

- QUERALT CABEZA, M.: "Vicisitudes contractuales y reestructuraciones empresariales en el marco de la auditoría laboral", SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A.: "Auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos en la empresa", *UNE: boletín mensual de AENOR*, nº 193, 2005.

- SUÁREZ MARRERO, S.: "Método Tecso de auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 46, 2005.

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo

Ficha de Asignatura

Módulo:	Consultoría y Auditoría Laboral: perfil profesional, técnicas e instrumentos		
Asignatura:2	Metodología y técnicas de Consultoría y Auditoría Laboral		
Código:	2106601	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	10.15	100	100	
Tutoría académica	1	100	100	

Actividades autónomas del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	23.15	0		100
Pruebas de evaluación	3	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Esta asignatura introduce al alumno en la metodología y herramientas que utilizan en el desarrollo de su actividad profesional los Consultores y el Auditores Laboral, con el fin de avanzar en el conocimiento de las labores inherentes a las profesiones implicadas. Teniendo su continuidad en todo el programa formativo, especialmente en el módulo de la práctica de la auditoría laboral.

- Objetivo de la asignatura: Estudio de las metodologías y técnicas de Consultoría y Auditoría Laboral

Competencias

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la auditoria laboral (CE11)

  Resultados del aprendizaje: Conocimientos sobre las herramientas y técnicas propias de la Consultoría y Auditoría

Contenidos

1. El proceso de investigación: métodos deductivos e inductivos, técnicas cualitativas de investigación: la entrevista, los grupos de discusión y la observación

2. Técnicas de recogida de la información en la auditoría socio-laboral: el cuestionario, las entrevistas, el check-list, la observación, el análisis documental

3. Métodos de muestreo aplicados a la auditoría socio-laboral: las encuestas por muestreo, los métodos de probabilidad. Indiferencia estadística

4. Las evidencias y documentos de trabajo

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 37 horas y 30 minutos que se estructuran de la siguiente forma.

- Enseñanzas del profesor 11 horas y 15 minutos presenciales:
    - Sesiones académicas teóricas (10 horas y 15 minutos teóricos presenciales): Se destinan a la explicación de los principales conceptos de la asignatura, con el fin de clarificar las ideas fundamentales que se contienen en el programa formativo. El profesor seguirá el método docente de la sesión magistral, empleando aquellos instrumentos de apoyo que sean necesarios en cada una de las sesiones programadas (presentaciones en power point y plataforma web-CT), y fomentará la participación del alumnado. Con este tipo de sesiones se promoverá el razonamiento crítico. Además, en este módulo, se procurará acercar al alumno a la realidad de la asesoría, consultoría y auditoría laboral. Asimismo, con un enfoque algo más práctico, aunque sin dejar la metodología la clase magistral, se avanzará en estas sesiones en la aplicación de los conocimiento adquiridos a la realidad así como la adaptación a las nuevas realidades. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.
    - Tutoría académica (1 horas teórica presencial): Se destinarán a la resolución de dudas sobre los conocimientos teóricos impartidos, tratándose de tutorías grupales y proactivas donde se utilizará preferentemente el aprendizaje cooperativo como metodología docente.
- Trabajo autónomo del alumno: 26 horas y 15 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (23 horas y 15 minutos no presenciales) Con la presente actividad formativa, se pretende facilitar la adquisición de conocimientos, que serán trabajados durante las sesiones de clase.
    - Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán cuestionarios de evaluación, así como otras pruebas virtuales de conocimiento

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Bibliografía obligatoria

- ALEGRE NUENO, M.: "Cómo se desarrolla el informe final de auditoría", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 28, 2006.

- ALEGRE NUENO, M.: "El alcance de la auditoría legal (II)", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 19, 2005.

- CAROL, S: "Los criterios del informe COSO aplicados a la auditoría de prevención de riesgos laborales", *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laboral*, nº 172, 2005.

- CONTRERAS, J.: *Auditoría laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- DEL BAS MARFÁ, E.: *Guía de auditoría laboral de legalidad*, CISS, Madrid, 2011.

- DEL BAS MARFÁ, E.: Calvo, R. y García M.A.: Auditoría Sociolaboral, teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Tirant lo Blanch, 2015.

- SEMPERE NAVAARRO, A.V: *Manual de Auditoría laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SUÁREZ MARRERO, S.: "Método Tecso de auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 46, 2005.

- VAZQUEZ BONOME, A; FARALDO TENREIRO, A.M. y FERNÁNDEZ, M.G.: *Tratado de Auditoría laboral*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2003.

- VV.AA.: *Practicum de la auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Madrid, 2007.

Bibliografía recomendada

- QUERALT CABEZA, M.: "Vicisitudes contractuales y reestructuraciones empresariales en el marco de la auditoría laboral", SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A.: "Auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos en la empresa", *UNE: boletín mensual de AENOR*, nº 193, 2005.

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo II:	La estrategia de recursos humanos en la empresa: distintas fórmulas de organizar la producción de bienes o la prestación de servicios		
Asignatura:3	El trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia		
Código:	2106602	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	2
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Rosa María Pérez Anaya	rperana@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 13

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	9	100	100	
Sesiones académicas teóricas - prácticas	3	100		100
Tutoría académica	3	100		100

Actividades autónomas del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	15	0		100
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos	12	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	4	0		
Pruebas de evaluación	4	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

El análisis del vínculo contractual entre el trabajador y el empresario determina el régimen jurídico aplicable a la relación establecida entre las partes, incluyendo o excluyendo al trabajador en el Derecho del Trabajo. En un programa formativo como lo es la Consultoría y Auditoría Laboral, las imprecisas fronteras entre el trabajador ajena y el trabajador por cuenta propia justifican el estudio detenido de las notas básicas de laboralidad y de los vínculos que pueden establecerse entre quien realiza y recibe la prestación de servicios, según se trate de un trabajador por cuenta propia o ajena, sirviendo de punto de partida al resto de las asignaturas del presente Máster que analizan la planificación de la plantilla: asignaturas del módulo II: La estrategia de recursos humanos en la empresa: distintas fórmulas de organizar la producción de bienes o la prestación de servicios (4 ECTS), del modulo III: La organización

flexible de la prestación de servicios (5 ECTS), del módulo IV: La gestión de la empresa en situaciones de crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial (5 ECTS).

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de las distintas formas de organizar la prestación de servicios en la empresa no sólo aplicando a la práctica las teorías existentes sobre los recursos humanos, sino también desde el análisis sobre las posibilidades que ofrece el Derecho del Trabajo para la constitución del empresario laboral y el establecimiento de los vínculos con los trabajadores a su cargo. Identificación de las relaciones laborales y extra-laborales. Análisis de las modalidades de contratación laboral, desde las ventajas e inconvenientes que ofrece para el empresario

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las posibilidades que tiene el empresario para organizar la prestación de servicios cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. El Trabajador por cuenta ajena
   1.1. Trabajador por cuenta ajena: definición. Relación laboral ordinaria, relaciones laborales especiales y relaciones laborales con particularidades

1.2. Tipos de contratos y la causalidad en la contratación. El contrato indefinido. Las modalidades contractuales estructurales: obra o servicio determinado, interinidad, eventual. Los contratos formativos
1.3. La transformación de los contratos temporales en indefinidos
1.4. Contratación de trabajadores comunitarios y extra-comunitarios

2. El trabajador por cuenta propia
2.1. Trabajo autónomo y trabajo autónomo económicamente dependiente: delimitación frente a la actividad por cuenta ajena
2.2. Posibles implicaciones en relación con la Consultoría y Auditoría Laboral

Metodología de la enseñanza

Tomando como referente la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 50 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 15 horas presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (9 horas teóricas presenciales): Con la metología ya descrita, el presente módulo empleará las sesiones magistrales con el fin de profundizar en la capacidad de organizar y planificar de los alumnos; en el compromiso ético; en el conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; así como en la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económica de la población activa. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (3 horas prácticas presenciales): El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Con estas sesiones se promoverá la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolución de los problemas en contextos multidisciplinares, integrando los conocimientos del módulo con la información, con el fin de formular juicios que incluyan reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas; en la capacidad de comunicar las conclusiones y resultados del trabajo con claridad; en la capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de una empresa
    - Tutorías académicas (3 horas prácticas presenciales): Se destinarán a la resolución de cuestiones de carácter práctico planteadas en las sesiones mencionadas, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 35 horas no presenciales

- Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (15 horas no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el concepto de trabajador y las modalidades de contratación (12 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (4 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán casos prácticos, así como pruebas de conocimiento virtuales

- Trabajos: elaboración del portafolios (4 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi, Cizur Menor (Pamplona), 2011.

- BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.): *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Edersa, Madrid, 1990.

- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor (Pamplona) 2011.

- CABEZA PEREIRO, J.: "El estatuto del trabajador autónomo en España", *Revista internacional del trabajo*, nº 27, 2008.

- LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.

- FUENTES RODRÍGUEZ, F.: *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 2003.

- GOERLICH PESET, J.M.: *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S: "La presunción de la existencia de contrato de trabajo" en VV.AA.: Cuestiones *actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Las Becas: ¿Formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado", en VVAA: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Estudios en Homenaje del Profesor José Cabrera Bazán, Tecnos, Madrid, 1999.

- VALDUEZA BLANCO, M.D.: *El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, Lex Nova, Valladolid, 2008.

Bibliografía recomendada

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: "El principio de causalidad en la contratación temporal", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 33, 2001.

- ALARCON CARACUEL, M.R.: "La ajeneidad en el mercado como criterio definitorio del contrato de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 28, 1986.

- ALGAR JIMÉNEZ, C.: *Guía práctica del trabajador autónomo y/o del empresario individual*, Difusión jurídica y temas de actualidad, Barcelona, 2011.

- CAVAS MARTÍNEZ: "Diversificación versus uniformidad en el Derecho del Trabajo, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 63, 1994.

- CRUZ VILLALÓN, J.: *Trabajo Subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

- CRUZ VILLALÓN, J.: *El estatuto del trabajo autónomo*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2008.

- DE SOTO RIOJA, S.: "El Derecho del Trabajo: Entre la unidad y la desfragmentación", *Temas Laborales*, nº 60, 2001.

- TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: *El estatuto jurídico laboral del trabajador extranjero inmigrante*, Bomarzo, 2008.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos propios de este módulo. En particular, estos contenidos formativos podrán referirse al concepto de trabajador.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo II:	La estrategia de recursos humanos en la empresa: distintas fórmulas de organizar la producción de bienes o la prestación de servicios		
Asignatura:4	El empresario: formas de organización y colaboración empresarial		
Código:	2106603	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Olga García Coca	ogarcoc@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 08 A

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teóricas - prácticas	3.5	70	10	90
Tutoría académica	1	100	100	

Actividades autónomas del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos	6			
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Tras el estudio detenido del trabajo por cuenta ajena y propia, la presente asignatura aborda el análisis del empresario laboral, deteniéndose en las formas más relevantes de organización y descentralización de la actividad productiva, entre las que se encuentra los clúster, holding, las franquicias, las alianzas estratégicas empresariales, las uniones temporales de empresas, los grupos de empresas como formas de organización empresarial así como la empresa de trabajo temporal; considerando no sólo la organización inicial de la empresa, sino también el régimen jurídico aplicable en caso de fusión, absorción, escisión y sucesión de empresas. Tratándose de una asignatura que clarifica las realidades empresariales

con las que puede encontrarse el Consultor y Auditor Laboral en el desempeño de su actividad profesional.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Identificación de las formas de organización del empresario y la externalización de la actividad empresarial

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las posibilidades que tiene el empresario para organizar la prestación de servicios cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. Empresario simple y empresario complejo: identificación de los clúster, holding, las franquicias, las alianzas estratégicas empresariales, las uniones temporales de empresas, los grupos de empresas como formas de organización empresarial

2. La empresa de trabajo temporal: concepto, relaciones entre las empresas y los trabajadores, obligaciones legales

3. Fusión, absorción, escisión y sucesión de empresas: consecuencias jurídico-laborales

Metodología de la enseñanza

Tomando como referente la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)
    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología ya descrita, el presente módulo empleará las sesiones magistrales con el fin de profundizar en la capacidad de organizar y planificar de los alumnos; en el compromiso ético; en el conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; así como en la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económica de la población activa. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 horas práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Con estas sesiones se promoverá la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolución de los problemas en contextos multidisciplinares, integrando los conocimientos del módulo con la información, con el fin de formular juicios que incluyan reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas; en la capacidad de comunicar las conclusiones y resultados del trabajo con claridad; en la capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de una empresa
    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial): Se destinarán a la resolución de cuestiones de carácter teórico planteadas en las sesiones mencionadas, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas (6 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán casos prácticos, así como pruebas de conocimiento virtuales

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BLASCO PELLICER, A.: *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- LÓPEZ ANIORTE, M.C. *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*, Laborum, Murcia, 2003.

- LÓPEZ GANDÍA, J: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

- OLARTE ENCABO, S.: "Las relaciones laborales triangulares en el marco de la reforma laboral de 2012", *Aranzadi Social*, nº 2, 2013.

Bibliografía recomendada

- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: "Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en el Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia lenta y suave", *Relaciones Laborales*, 2009.

- FERNANDEZ LÓPEZ Mª F. (Coord.): *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Trotta, Madrid 2004.

- KAHALE CARRILLO, D.T.: *Descentralización productiva y ordenamiento laboral: un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*, Cizur Menor, Navarra, Aranzadi, 2011.

- RIVERO LAMAS, J. y DEL VAL TENA, A. (Coord.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales: el outsourcing*, Cizur Menor, Navarra, Aranzadi, 2003.

- SANGUINETI RAYMOND, W.: "Las transformaciones del empleador en el futuro del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, 2009.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos propios de este módulo. En particular, estos contenidos formativos podrán referirse a las contratas y subcontratas.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo II:	La estrategia de recursos humanos en la empresa: distintas fórmulas de organizar la producción de bienes o la prestación de servicios		
Asignatura:5	Ayudas e incentivos a la contratación y a la gestión de personal en la empresa		
Código:	2106604	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Rosa María Pérez Anaya	rperana@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 13

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3.5	40	40	60
Tutoría académica	1	100		

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Estudiados en profundidad el régimen jurídico aplicable al trabajador asalariado y el empresario laboral, la presente asignatura aborda con detalle la regulación de las ayudas y los incentivos a la contratación, avanzando en el análisis de la planificación de la plantilla desde las ventajas que puede encontrarse el empresario en el uso de las ayudas e incentivos a la contratación laboral. El amplio abanico de ayudas aprobadas por el Estado, las CC.AA. y los Entes Locales introduce, no obstante, un problema de aplicación práctico derivado de su compatibilidad con las normas reguladoras de la libre competencia que será tratado en profundidad en esta asignatura, con el fin de avanzar en la adquisición de los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de Consultor y Auditor laboral.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis de los incentivos a la contratación desde las ventajas e inconvenientes que ofrece para el empresario
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las posibilidades que tiene el empresario para organizar la prestación de servicios cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. Ayudas a la creación de empleo, la contratación, la adaptación al puesto de trabajo, la formación

2. Límites de las ayudas públicas e incompatibilidades entre distintas ayudas

3. Ventajas asociadas a las empresas socialmente responsables: preferencias, distintivos

4. Bonificaciones y exenciones fiscales

Metodología de la enseñanza

Tomando como referente la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)
    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología ya descrita, el presente módulo empleará las sesiones magistrales con el fin de profundizar en la capacidad de organizar y planificar de los alumnos; en el compromiso ético; en el conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; así como en la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económica de la población activa. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Con estas sesiones se promoverá la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolución de los problemas en contextos multidisciplinares, integrando los conocimientos del módulo con la información, con el fin de formular juicios que incluyan reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas; en la capacidad de comunicar las conclusiones y resultados del trabajo con claridad; en la capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de una empresa
    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial): Se destinarán a la resolución de cuestiones de carácter teórico planteadas en las sesiones mencionadas, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la

aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán casos prácticos, así como pruebas de conocimiento virtuales

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- GRAU PINEDA, M.C.: ¿Son las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social española medidas selectivas de fomento del empleo compatibles con la normativa comunitaria sobre ayudas de Estado?, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2010.

- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J.: *Colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo*, Laborum, 2010.

- PÉREZ DEL PRADO, D.: "Modificaciones al régimen de incentivos a la contratación (Real Decreto Ley 3/2012)", en VV.AA.: *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, 2012.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Un paso adelante en la .protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: El nuevo sistema de contratación pública*, Cinca, Madrid, 2008.

- VALDÉS ALONSO, A.*: Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch, 2013.

Bibliografía recomendada

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: "Análisis funcional del fomento de la contratación por tiempo indefinido en la reforma de 2006", *Temas Laborales*, nº 85, 2006.

- CRUZ VILLALÓN, J.: *Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

- CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: "Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos: comunitario, nacional y autonómico", *Temas Laborales*, nº 61, 2001.

-GÓMEZ GORDILLO, R.: "Los reglamentos comunitarios de ayudas de mínimos, ayudas a pymes, ayudas a la formación y ayudas al empleo" en VV.AA.: *Unidad de mercado y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2007.

- PÉREZ DEL PRADO, D.: *Los instrumentos económicos de fomento del empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos propios de este módulo. En particular, estos contenidos formativos se referirán a los incentivos a la contratación.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo III:	La organización flexible de la prestación de servicios		
Asignatura:6	Poder de dirección del empresario, contenido y cambio de la prestación de servicios		
Código:	2106605	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	3
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º. semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Rafael Gómez Gordillo	rgomgor@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 18

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	9	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	11.5	65	40	60
Tutoría académica	2	100		

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	21	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	21	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	6	0		
Pruebas de evaluación	6	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La flexibilidad en el desarrollo de la prestación de trabajo constituye un mecanismo esencial para el mantenimiento y la mejora de los niveles de competitividad en la empresa. La flexibilidad es hoy día una respuesta necesaria ante los cambios económicos y tecnológicos, como mecanismo de garantía del mantenimiento de la actividad de la empresa y elemento estratégico para su expansión.
La flexibilidad interna debe permitir a la dirección de la empresa realizar las adaptaciones necesarias en el proceso de producción de bienes o prestación de servicios, lo que en ocasiones exigirá la modificación de las condiciones pactadas individual o colectivamente.

En esta asignatura se estudiarán los instrumentos de modificación de las condiciones establecidas en materia de retribuciones, tiempo de trabajo y contenido de la prestación de trabajo

Competencias

- Objetivos de la asignatura: Análisis del poder de dirección del empresario en relación con la organización flexible del trabajo, con especial consideración al salario, la jornada y el tiempo de trabajo, valorando los límites del poder de dirección, así como el beneficio o utilidad que comporta la organización flexible de la prestación de servicios para la gestión cotidiana de la empresa. Estudio de las obligaciones empresariales derivadas de la flexibilidad: la formación del trabajador

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las obligaciones del empresario, así como sobre las posibilidades que existen para gestionar la plantilla de la empresa cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. Contenido del poder de dirección: potencialidades, límites y negociación colectiva

2. El salario: concepto y estructura. Complementos salariales vinculados a la productividad y a los resultados de la empresa. Posibilidad de adaptación a la situación de la empresa y al resultado. Alteración del estructura salarial: particular alusión a las cláusulas de descuelgue salarial. Las condiciones más beneficiosas asociadas al salario

3. Marco regulador del tiempo de trabajo: papel de la ley y del convenio colectivo. Elementos de flexibilidad: horas extraordinarias, organización del descanso y distribución irregular del tiempo de trabajo

4. Clasificación profesional: especial referencia al papel del convenio. El concepto de grupo profesional. Elementos de flexibilidad laboral: movilidad funcional ordinaria y movilidad funcional extraordinaria. *Ius variandi*, movilidad funcional y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Ascensos. Especial referencia a la tutela anti-discriminatoria y a la acción positiva

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 75 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 22 horas y 30 minutos (20 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)

    - Sesiones acádemicas teóricas (12 horas teóricas presenciales): Con la metología descrita en los anteriores módulos, el presente bloque utilizará también las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas. En esta ocasón, la elección responde a la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos sólidos, como consecuencia de la complejidad del tema abordado. Con estas sesiones magistrales, se trabajará el razonamiento crítico; la motivación por la calidad; el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (6 horas prácticas presenciales + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales)): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad para integrar conocimiento y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios; capacidad de comunicar conclusiones – y los conocimientos y razones que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades–; capacidad de gestión de la información (seleccionar los datos relevantes, clasificándolos según la prioridad en importantes y accesorios, así como descartar aquellos que no sean significativos); capacidad para tomar decisiones; habilidad en las relaciones interpersonales; capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones; capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral. También, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo. Estas sesiones son

complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y la simulación

- Tutorías académicas (2 horas prácticas presenciales): Tendrán como objetivo la resolución de las dudas que se planteen sobre las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en el presente módulo, tratándose de tutorías de carácter proactivo y grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 52 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (21 horas no presenciales)

  - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la planificación de una empresa en la que suceden cambios de condiciones, tiempo de trabajo y salario. Alternativamente, podrá consistir en la planificación y diseño de una empresa, con la elaboración de varias nóminas, así como la fijación de la jornada diaria y semanal, la elaboración de un calendario de trabajo (21 horas no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (6 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la realización de cuestionarios de evaluación, así como la resolución de varios casos prácticos

  - Trabajos: elaboración del portafolios (4 horas y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- COSTA REYES, A.: “El crédito salarial”, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2005.

- CRUZ VILLALÓN, J.: “Las modificaciones de la prestación de trabajo”, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1983.

- CUENCA ALARCÓN, M.: “La determinación de la prestación de trabajo”, CES, Madrid, 2006.

- FERNÁNDEZ POL, F.: “El salario en especie”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

- LUQUE PARRA, M.: “Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral”, Bosch, Barcelona, 1999.

- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “La nueva regulación de la movilidad funcional”, Aranzadi, Pamplona, 1996.

- MORENO MÁRQUEZ, Ana, La jornada de trabajo en el empleo público, Tirant lo blanch, Valencia, 2018

-POQUET CATALÁ, R.: El actual poder de dirección y control del empresario
Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, 2013. ISBN 978-84-9014-429-9

- RODRÍGUEZ INIESTA, G.: "El régimen jurídico de la jornada de trabajo", Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: "El poder disciplinario y la negociación colectiva", Comares, Granada, 2008

- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Obediencia debida y desobediencia justificada", Relaciones Laborales, núm. 2, 1988.

- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: "Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato de trabajo", en VV.AA.. *El trabajo y la Constitución. Estudio Homenaje del profesor Alonso Olea,* MTAS, Madrid, 2003, pp. 531-557.

- SAÉZ LARA, C: "Medidas de flexibilidad interna: Movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo" Temas Laborales, num. 115, 2012.

- VALLE MUÑOZ, A.: "La movilidad funcional del trabajador en la empresa", CES, 1998

- VELLAJO DACOSTA, R.: "Modificaciones de las condiciones de trabajo", CES, 2002

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, se impartirán de forma virtual, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos de este módulo. En concreto, estos contenidos formativos podrán referirse al estudio de la clasificación profesional en los convenios colectivos.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo III:	La organización flexible de la prestación de servicios		
Asignatura:7	Movilidad geográfica nacional e internacional		
Código:	2106606	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Estefanía Rodríguez Santos	erodsan@upo.es	Edificio 6, planta 3, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3	65	30	70
Tutoría académica	1.5	100	30	70

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	7	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

El lugar en que se realiza de manera fundamental la prestación de trabajo constituye una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, configurándose el concepto de centro de trabajo como un elemento esencial para el desarrollo de las relaciones laborales desde un punto de vista individual y colectivo. La posibilidad de modificar el centro de trabajo de adscripción de los trabajadores de manera individual o colectiva, temporal o definitiva, constituye un nuevo elemento que permite al empresario incrementar los niveles de adaptación a las necesidades de la empresa, particularmente en el caso de que

ésta posea más de un centro de trabajo, pero también cuando se trate de una empresa con un solo centro. Por otra parte, determinadas actividades, señaladamente en el sector de servicios, no pueden entenderse hoy día sin el recurso a dicha medida, pues la prestación de servicios debe realizarse de manera itinerante en centros de trabajo de otras empresas. Por último, tanto los efectos de la globalización económica como el desarrollo espacios de integración económica y/o política, como es el caso de la Unión Europea, extiende de manera territorial los ámbitos de movilidad, que ya no queda restringida a las fronteras de un solo estado. Estas situaciones, tanto por afectar de manera notable al contenido del contrato de trabajo, como porque pueden ser objeto de negociación colectiva, constituyen un ámbito de estudio que debe analizar la regulación y práctica vigentes y señalar las tendencias de futuro.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis del poder de dirección del empresario en relación con la organización flexible del trabajo, con especial consideración a los cambios en el lugar de trabajo, valorando los límites del poder de dirección, así como el beneficio o utilidad que comporta la organización flexible de la prestación de servicios para la gestión cotidiana de la empresa
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las obligaciones del empresario, así como sobre las posibilidades que existen para gestionar la plantilla de la empresa cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. Concepto y tipos de movilidad geográfica

2. La movilidad dentro del territorio español

3. Desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios trasnacional

    3.1. Régimen jurídico aplicable a los trabajadores extra-comunitarios: concepto de trabajador extra-comunitario, permiso y autorización de trabajo, obligaciones empresariales en materia de extranjería

    3.2. Particularidades de la movilidad de trabajadores comunitarios en el ámbito de la Unión Europea: empresas y desplazamientos afectados, normas aplicables, repercusiones en el contenido de la prestación de servicios y derechos mínimos garantizados, obligaciones empresariales

4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios trasnacional por empresas establecidas en España: régimen jurídico aplicable al trabajador, condicionantes y límites a estos desplazamientos, obligaciones empresariales

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales+ 2 horas y 30 minutos virtuales)

    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología descrita en los anteriores módulos, el presente bloque utilizará también las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas. En esta ocasón, la elección responde a la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos sólidos, como consecuencia de la complejidad del tema abordado. Con estas sesiones magistrales, se trabajará el razonamiento crítico; la motivación por la calidad; el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 horas práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad para integrar conocimiento y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información

que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios; capacidad de comunicar conclusiones – y los conocimientos y razones que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades–; capacidad de gestión de la información (seleccionar los datos relevantes, clasificándolos según la prioridad en importantes y accesorios, así como descartar aquellos que no sean significativos); capacidad para tomar decisiones; habilidad en las relaciones interpersonales; capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones; capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral. También, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y la simulación

- Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales y 1 hora práctica presencial): Tendrán como objetivo la resolución de las dudas que se planteen sobre las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en el presente módulo, tratándose de tutorías de carácter proactivo y grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas no presenciales)

  - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la planificación de una empresa en la que suceden cambios de condiciones, tiempo de trabajo y salario. Alternativamente, podrá consistir en la planificación y diseño de una empresa, con la elaboración de varias nóminas, así como la fijación de la jornada diaria y semanal, la elaboración de un calendario de trabajo (7 horas no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la realización de cuestionarios de evaluación, así como la resolución de varios casos prácticos

  - Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ALEMÁN PÁEZ, F.: “La movilidad geográfica: problemática social y régimen jurídico”, Tecnos, 2001.

- ESTEBAN DE LA ROSA, G. Y MOLINA NAVARRETE, C. "La movilidad transnacional de trabajadores: reglas y prácticas", Comares, 2002.

- SAÉZ LARA, C: "Medidas de flexibilidad interna: Movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo" Temas Laborales, num. 115, 2012.

- SERRANO OLIVARES, R.: "La movilidad geográfica transnacional", La Ley-Actualidad, 2000.

- SERRANO OLIVARES, R.: "Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica" CES, Madrid, 2000.

Bibliografía recomendada

- GÁRATE CASTRO, J. *Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios.* Tirant lo Blanch, 2012.

- GARCÍA VALVERDE, M.D. *La movilidad geográfica: un análisis teórico-jurisprudencial.* Comares, 2002.

- GARCÍA-PERROTE, I. "Movilidad transnacional de empleados y contrato de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 138, 2008.

- MOLINA, MARTÍN, A. *La movilidad geográfica internacional de trabajadores: régimen jurídico-laboral.* Aranzadi. Thomson Reuters, 2010.

- MORENO CÁLIZ, S. y HITA FERNÁNDEZ, J.J.: "La movilidad geográfica y cuestiones trasnacionales: análisis legal y jurisprudencial". En la obra colectiva *El impacto de la gran crisis mundial sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social: su incidencia en España, Europa y Brasil, 2008-2014* (Dir.; por I. García Ninet). Atelier, 2014.

- SERRANO GARCÍA, J.M.: "De la movilidad geográfica a los desplazamientos de trabajadores de carácter trasnacional". En la obra colectiva *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado* (Coord. por R. Escudero Rodríguez). Cinca, 2015.

- TOSCANI GIMÉNEZ, D. *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012: procedimientos específicos*. Bomarzo, 2012.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo III:	La organización flexible de la prestación de servicios		
Asignatura:8	Suspensión y excedencia de la prestación de servicios como elemento de flexibilidad		
Código:	2106607	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Estefanía Rodríguez Santos	erodsan@upo.es	Edificio 6, planta 3, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3	65	30	70
Tutoría académica	1.5	100	30	70

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	7	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

El contrato de trabajo, al menos lo que hasta la fecha conocemos como su modalidad típica, posee una clara pretensión de estabilidad. Pero el desarrollo vital de los miembros de la plantilla coloca a estos en situaciones que pueden aconsejar el cese temporal de la prestación de trabajo, sin que ello suponga la extinción del contrato de trabajo. Cuando la voluntad del trabajador impulsa la suspensión del contrato suele denominarse con el término excedencia y, entre ellas, distinguimos voluntarias y forzosas a partir de su inclusión o no en el catálogo establecido por la Ley o por la negociación colectiva. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en tasas similares a los hombres ha abierto un nuevo ámbito de

desarrollo de la figura, en la medida en que la necesidad de atender el trabajo familiar hasta entonces desarrollado por éstas de manera no remunerada ha incorporado la necesidad de establecer instrumentos suspensivos mediante los que trabajadores y trabajadoras puedan cubrir dichas exigencias de carácter vital. De esta forma, las excedencias constituyen una de las escasas medidas de flexibilidad interna que afectan de manera más directa la satisfacción de las necesidades o aspiraciones de los trabajadores.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis del poder de dirección del empresario en relación con la organización flexible del trabajo, con especial consideración a la suspensión y excedencia, valorando los límites del poder de dirección, así como el beneficio o utilidad que comporta la organización flexible de la prestación de servicios para la gestión cotidiana de la empresa

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las obligaciones del empresario, así como sobre las posibilidades que existen para gestionar la plantilla de la empresa cumpliendo las exigencias impuestas por el Derecho del Trabajo

Contenidos

1. El desempeño de cargos públicos o representativos

2. La conciliación de la vida laboral y familiar como elemento de flexibilidad

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minuntos (5 horas presenciales+ 2 horas y 30 minutos virtuales)

    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología descrita en los anteriores módulos, el presente bloque utilizará también las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas. En esta ocasón, la elección responde a la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos sólidos, como consecuencia de la complejidad del tema abordado. Con estas sesiones magistrales, se trabajará el razonamiento crítico; la motivación por la calidad; el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 horas práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad para integrar conocimiento y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios; capacidad de comunicar conclusiones – y los conocimientos y razones que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades–; capacidad de gestión de la información (seleccionar los datos relevantes, clasificándolos según la prioridad en importantes y accesorios, así como descartar aquellos que no sean significativos); capacidad para tomar decisiones; habilidad en las relaciones interpersonales; capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones; capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral. También, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y la simulación

- Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales y 1 hora práctica presencial): Tendrán como objetivo la resolución de las dudas que se planteen sobre las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en el presente módulo, tratándose de tutorías de carácter proactivo y grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas no presenciales)

  - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la planificación de una empresa en la que suceden cambios de condiciones, tiempo de trabajo y salario. Alternativamente, podrá consistir en la planificación y diseño de una empresa, con la elaboración de varias nóminas, así como la fijación de la jornada diaria y semanal, la elaboración de un calendario de trabajo (7 horas no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la realización de cuestionarios de evaluación, así como la resolución de varios casos prácticos

  - Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BALLESTER PASTOR, A.: “Las excedencias familiares: la larga agonía de la excedencia por matrimonio y la revitalización de la excedencia por cuidado de hijos”, Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, Nº 68-69, 1996, págs. 18-27

- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Las excedencias en derecho del trabajo”, Comares, 1998.

Bibliografía recomendada

- ALBIOL MONTESINOS, I. "Suspensiones y excedencias", en AAVV, *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Tirant lo Blanch, 2007.

- LÓPEZ BALAGUER, M. y GARCÍA TESTAL, E. *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa.* Tirant lo Blanch, 2012.

- OJEDA AVILÉS, A., IGARTUA MIRÓ, M.T. y MARÍN ALONSO, I. *La suspensión del contrato de trabajo y excedencias.* Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, D.L. 2006.

- RIVAS VALLEJO, M.P. *La suspensión del contrato de trabajo: naturaleza jurídica y supuestos legales.* Bomarzo, 2007.

- RUBIO DE MEDINA, M.D. y SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. *La excedencia. Barcelona.* Bosch, 2006.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IV:	La gestión de la empresas en situaciones en crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial		
Asignatura:9	El expediente de regulación de empleo temporal		
Código:	2106608	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Manuel García Muñoz	mgarmun@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 15

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	4	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100		100
Tutoría académica	1	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analizada la organización flexible de la prestación de servicios, la presente asignatura se centra en estudio del régimen jurídico del denominado “ERTE”, mediante la descripción de su definición, el análisis de las causas y del procedimiento en que sustancia y, finalmente, de los efectos que produce en la relación laboral. Es una materia que debido a la actual situación económica ha adquirido una gran importancia, tanto como por su contenido, como por su aplicación en el desarrollo de la gestión de empresas, sobre todo, en los períodos que atraviesan dificultades para mantener su viabilidad, lo que justifica su presencia en un programa formativo de Consultoría y Auditoría Laboral. En conexión con lo anterior, la presente asignatura avanza igualmente, como sucede con las asignaturas de los dos módulos inmediatamente anteriores, en el estudio de la planificación de la plantilla, con la peculiaridad de que esta asignatura, al

igual que las integradas en el bloque IV: la gestión de la empresa en situaciones de crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial, abordan el tratamiento de esta realidad desde el análisis de empresas que atraviesan por dificultades económicas graves.

Competencias

- Objetivo dela asignatura: Estudio del régimen jurídico del denominado "ERTE"
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las opciones que tiene el empresario en situaciones de extraordinarias, como son la insuficiencia de recursos económicos o los problemas de ajustes de la empresa al mercado. Toma de decisiones equilibrando el coste empresarial que origina el trabajador/es implicados y la capacidad del empresario para afrontar estos gastos

Contenidos

1. Definición de expediente de regulación de empleo temporal

2. Causas y procedimiento del expediente de regulación de empleo temporal

3. Efectos del expediente de regulación temporal en la relación de trabajo y en el contrato de trabajo

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (4 horas teóricas presenciales): Con las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas, la elección se esta metodología se justifica en la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos muy especializados como consecuencia de la habitualidad con la que se manifiestan los temas pertenecientes a este módulo. Con estas sesiones magistrales, se trabajará la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia relativa al conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas y 30 minutos prácticos presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad de aplicar conocimientos adquiridos; la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; la toma de decisiones; la habilidad en las relaciones interpersonales; el razonamiento crítico; la adaptación a las nuevas situaciones; el liderazgo; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia de conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; la capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral; la capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas; capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de la empresa, prestando apoyo en la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la legalidad; la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Para estas sesiones, también se utilizará como metodología docente la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (1 hora práctica presenciales): Se utilizarán para la resolución de las cuestiones prácticas relacionadas con el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (6 horas no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la extinción contractual, con especial referencia a los despidos objetivos y colectivos, así como a la jubilación forzosa. Los alumnos deberán valorar el plan de recolocación (8 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- DESDENTADO BONETE, A. (Director): *Despido y crisis económica*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dirección y Coordinación): *Aspectos laborales de la restructuración empresarial*, Aranzadi, Madrid, 2011.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 23ª edición, Tecnos, Madrid, 2013.

- ORELLANA CANO, N.A. (Directora): *El concurso laboral*, La Ley, Madrid, 2012.

- VALLE VILLAR, J.M.:*La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, Acarl, Madrid, 1996.

- VV.AA.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Bibliografía recomendada

- FERRADNS CARAMÉS, C.: *La reducción de la jornada de trabajo como mecanismo de reestructuración empresarial frente a las crisis de empleo*, Temas Laborales, Nº 107, 2010.

- MONEREO PÉREZ, J.L.: *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Comares, Granada, 2006.

- MONELLS SOLA, X: *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales,* La Ley, Madrid, 2002.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IV:	La gestión de la empresas en situaciones en crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial		
Asignatura:10	La extinción contractual por causas económicas		
Código:	2106609	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Manuel García Muñoz	mgarmun@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 15

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	4	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100		100
Tutoría académica	1	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La finalidad de esta asignatura se centra en estudio del régimen jurídico de dos procedimientos de extinción del contrato de trabajo basados en causas de naturaleza económica: el despido objetivo y el despido colectivo. El conocimiento de la regulación jurídica de estos dos procedimientos de extinción del contrato de trabajo por suextensión y utilización en la práctica de las relaciones laborales, sobre todo en la actual situación de la economía española en general, son esenciales para la gestión de las empresas en situaciones de crisis. Con esta finalidad, el contenido de esta asignatura se estructura en dos bloques, uno dedicado al despido objetivo y otro colectivo, analizándose en ambos sus presupuestos conceptuales, sus causas, su tramitación y sus efectos tanto en la relación de trabajo como en la organización de la empresa.De esta forma, se avanza en el conocimiento de la gestión de las empresas que atraviesan

dificultades económicas graves, consiguiendo una formación especializada en Consultoría y Auditoría Laboral en materias de tanto calado práctico.

Competencias

- Objetivo dela asignatura: Estudio del régimen jurídico del despido objetivo y del despido colectivo por causas económicas
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

- Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Exigencias legales en los despidos por causas económicas

Contenidos

1. El despido objetivo: concepto y causas, procedimiento de extinción contractual, efectos en la relación de trabajo y en la organización empresarial

2. El despido colectivo: concepto y diferencias entre despido colectivo y plural, causas del despido colectivo, procedimiento de extinción contractual, efectos en la relación de trabajo y en la organización empresarial

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales

    - Sesiones acádemicas teóricas (4 horas teóricas presenciales): Con las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas, la elección se esta metodología se justifica en la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos muy especializados como consecuencia de la habitualidad con la que se manifiestan los temas pertenecientes a este módulo. Con estas sesiones magistrales, se trabajará la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia relativa al conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas y 30 minutos prácticospresenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad de aplicar conocimientos adquiridos;la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; la toma de decisiones; la habilidad en las relaciones interpersonales; el razonamiento crítico; la adaptación a las nuevas situaciones; el liderazgo; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia de conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; la capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral; la capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas; capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de la empresa, prestando apoyo en la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la legalidad; la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Para estas sesiones, también se utilizará como metodología docente la simulación y el aprendizaje cooperativo.

    - Tutorías académicas (1 hora práctica presencial): Se utilizarán para la resolución de las cuestiones teóricas o prácticas relacionadas con el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

- Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (6 horas no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la extinción contractual, con especial referencia a los despidos objetivos y colectivos, así como a la jubilación forzosa. Los alumnos deberán valorar el plan de recolocación (8 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- DESDENTADO BONETE, A. (Director): *Despido y crisis económica*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dirección y Coordinación): *Aspectos laborales de la restructuración empresarial*, Aranzadi – Thomson Reuters, Madrid, 2011.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 23ª edición, Tecnos, Madrid, 2014.

- VALLE VILLAR, J.M.:*La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, Acarl, Madrid, 1996.

- VV.AA.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Bibliografía recomendada

- ALTÉS, J.A., BLASCO, A. y NORES L.E.: *El despido objetivo,* Tirant lo Blanc, Valencia, 2010.

- DESDENTADO BONETE, A.(Dir.): *Los despidos por causas económicas y empresariales,* Lex Nova, Valladolid, 2011.

- GARCÍA MUÑOZ, M.: *El acogimiento voluntario a un plan de prejubilación autorizado por la autoridad laboral: extinción por despido colectivo. El nuevo criterio unificado.* Temas Laborales, nº 90, 2007.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo

Ficha de Asignatura

Módulo IV:	La gestión de la empresas en situaciones en crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial		
Asignatura:11	Extinción incentivada del contrato de trabajo		
Código:	2106610	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100		100
Tutoría académica	2	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La finalidad de esta asignatura se centra en estudio del régimen jurídico de las modalidades de extinción del contrato de trabajo impulsadas tanto por la negociación colectiva como por la iniciativa empresarial, sustentadas en el derecho del trabajador afectado a causar las prestaciones de Seguridad Social, establecidas para los supuestos ceses previsiblemente definitivos, por razón del cumplimiento de la edad de jubilación o una próxima. Con este objetivo, la temática de esta asignatura se estructura en dos apartados diferenciados: uno dirigido al conocimiento de la denominada jubilación forzosa y otro al de los distintos supuestos conocidos como bajas incentivadas, mediante el análisis de sus presupuestos conceptuales, sus causas, sus límites y las obligaciones asumidas por el empresario, en ambos casos.

Competencias

- Objetivo dela asignatura: Estudio del régimen jurídico de la extinción contractual como consecuencia de la jubilación forzosa y de bajas incentivadas
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

  - Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las opciones que tiene el empresario en situaciones de extraordinarias, como son la insuficiencia de recursos económicos o los problemas de ajustes de la empresa al mercado. Toma de decisiones equilibrando el coste empresarial que origina el trabajador/es implicados y la capacidad del empresario para afrontar estos gastos

Contenidos

1. Jubilación forzosa: concepto, límites, cláusulas conformes al principio de igualdad y no discriminación, efectos en la relación de trabajo.

2. Bajas incentivadas y pre-jubilaciones: concepto, límites y obligaciones del empresario con los trabajadores afectados.

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7horas y 30 minutos presenciales

    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas, la elección se esta metodología se justifica en la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos muy especializados como consecuencia de la habitualidad con la que se manifiestan los temas pertenecientes a este módulo. Con estas sesiones magistrales, se trabajará la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia relativa al conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas y 30 minutos prácticos presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad de aplicar conocimientos adquiridos;la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; la toma de decisiones; la habilidad en las relaciones interpersonales; el razonamiento crítico; la adaptación a las nuevas situaciones; el liderazgo; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia de conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; la capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral; la capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas; capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de la empresa, prestando apoyo en la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la legalidad; la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y serviránde afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Para estas sesiones, también se utilizará como metodología docente la simulación y el aprendizaje cooperativo.

    - Tutorías académicas (2 horas prácticas presenciales): Se utilizarán para la resolución de las cuestiones prácticas relacionadas con el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

- Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (6 horas no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la extinción contractual, con especial referencia a los despidos objetivos y colectivos, así como a la jubilación forzosa. Los alumnos deberán valorar el plan de recolocación (8 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- GARCÍA MUÑOZ, M.: *La jubilación forzosa como causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo,* Temas Laborales, nº101, 2009.

- GÓMEZ CABALLERO, P.: *Los límites de la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de la edad,* Temas Laborales, nº 77, 2004.

- LÓPEZ CUMBRE, L.: *Reflexiones sobre la reforma de la prejubilación,* Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 6, 2004.

- MARÍN CORREA, J.M.: La prejubilación: puntos críticos, Actualidad Laboral nº3, 2003,

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dirección y Coordinación): *Aspectos laborales de la restructuración empresarial*, Aranzadi – Thomson Reuters, Madrid, 2011.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2013.

Bibliografía recomendada

- DESDENTADO BONETE, A.: *¿El fin de la jubilación forzosa?*, La Ley. Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía, nº3, 2004.

- LÓPEZ CUMBRE, L.: *Dos comentarios acerca de la relación ley-convenio colectivo en materia de jubilación forzosa,* Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 10,2006.

- GARCÍA MUÑOZ, M.: *La naturaleza novatoria extintiva del pacto de prejubilación,* Temas Laborales, nº 67, 2002.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IV:	La gestión de la empresas en situaciones en crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial		
Asignatura:12	Plan social de las empresas en crisis y reestructuración empresarial		
Código:	2106611	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	7.5	0	40	60
Tutoría académica	2	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La finalidad de esta asignatura se centra en estudio de diversas instituciones jurídicas, de implantación relativamente reciente en las relaciones laborales, que se prevén, también como novedad, para después de la extinción del contrato de trabajo. Estas instituciones se concretan en un conjunto de obligaciones y compromisos de distinta tipología asumidos por el empresario y formalizados en el denominado plan social, con objeto que ofrecer al trabajador algún beneficio, tras su cese en la empresa, distinto a los proporcionados por la Seguridad Social y orientado fundamentalmente a su recolocación.

Competencias

- Objetivo dela asignatura: Estudio del régimen jurídico del plan social de empresa y de las actuaciones de reestructuración empresarial
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las opciones que tiene el empresario en situaciones de extraordinarias, como son la insuficiencia de recursos económicos o los problemas de ajustes de la empresa al mercado. Toma de decisiones equilibrando el coste empresarial que origina el trabajador/es implicados y la capacidad del empresario para afrontar estos gastos

Contenidos

1. Alcance y contenido mínimo del plan social

2. Obligación de negociar un plan social y libertad de empresa

3. La recolocación del trabajador en las empresas del grupo, en el sector o en otra actividad

4. Particular referencia a las agencias de recolocación (out-placement)

5. Ayudas a la recolocación

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos virtuales

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (3 horas teóricas virtuales + 4 horasy 30 minutos prácticos virtuales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad de aplicar conocimientos adquiridos;la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; la toma de decisiones; la habilidad en las relaciones interpersonales; el razonamiento crítico; la adaptación a las nuevas situaciones; el liderazgo; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia de conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; la capacidad para seleccionar y gestionar la

información, especialmente la documentación laboral; la capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas; capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de la empresa, prestando apoyo en la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la legalidad; la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y serviránde afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Para estas sesiones, también se utilizará como metodología docente la simulación y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (6 horas no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la extinción contractual, con especial referencia a los despidos objetivos y colectivos, así como a la jubilación forzosa. Los alumnos deberán valorar el plan de recolocación (8 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de varios casos prácticos
    - Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ARAGÓN MEDINA, J.: *Los planes sociales en los procesos de reestructuración de empresas en España*, Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2010.

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dirección y Coordinación): *Aspectos laborales de la restructuración empresarial*, Aranzadi – Thomson Reuters, Madrid, 2011.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2013.

- ORELLANA CANO, N.A. (Directora): *El concurso laboral*, La Ley, Madrid, 2012.

- VV.AA.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Bibliografía recomendada

- DE HEREDIA RUIZ, I: *"Plan de acompañamiento social como manifestación de la Responsabilidad Social de la Empresa",* Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 310, 2008.

- DESDENTADO BONETE, A. (Director): *Despido y crisis económica*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- GONZÁLEZ MARTIN, A (coordinador): *El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa"*, Lex Nova, Madrid, 2010.

- SERRANO GARCÍA, J.: *El plan social en los despidos colectivos*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, por su grado de profundidad. Como soporte a esta docencia, se proporcionarán textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en las competencias y en los conocimientos formativos descritos. En concreto, los contenidos formativos se referirán al estudio de los planes de recolocación.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo

Ficha de Asignatura

Módulo IV:	La gestión de la empresas en situaciones en crisis: negociación y acuerdos de reestructuración empresarial		
Asignatura:13	La insolvencia empresarial y el empresario en concurso		
Código:	2106612	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	1º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Manuel García Muñoz	mgarmun@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 15

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	4	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100	40	60
Tutoría académica	2	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La finalidad de esta asignatura se centra en estudio del régimen jurídico laboral previsto para los supuestos de insolvencia empresarial y concurso del empresario, en los ordenamiento jurídico disponen un conjunto de medidas tanto para procurar, si es posible, la viabilidad de la empresa, como para proteger los derechos, sobre todo económicos, de los trabajadores. Por una parte, se analizan las competencias asignadas del juez encargado del concurso para velar por los derechos de todos los sujetos principalmente implicados en el concurso, esto es, empresario, trabajadores y acreedores. Por otra, las disposiciones legales para la protección del salario y de las indemnizaciones de los trabajadores afectados por el concurso y la situación de insolvencia empresarial.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio del régimen jurídico de las empresas en concurso y de las situaciones de insolvencia empresarial.
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las opciones que tiene el empresario en situaciones de extraordinarias, como son la insuficiencia de recursos económicos o los problemas de ajustes de la empresa al mercado. Toma de decisiones equilibrando el coste empresarial que origina el trabajador/es implicados y la capacidad del empresario para afrontar estos gastos. Exigencias legales en los despidos por causas económicas

Contenidos

1. La gestión laboral del concurso: el papel y las competencias del juez

2. Tipos de concursos

3. Pago del salario en situaciones de insolvencia empresarial y concurso

4. Privilegios en el concurso

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutospresenciales

  - Sesiones acádemicas teóricas (4 horas teóricas presenciales): Con las sesiones magistrales como eje de las enseñanzas, la elección se esta metodología se justifica en la necesidad de trasmitir unos conocimientos teóricos muy especializados como consecuencia de la habitualidad con la que se manifiestan los temas pertenecientes a este módulo. Con estas sesiones magistrales, se trabajará la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia relativa al conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales. Además, se promoverá la comunicación oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas, los juicios y las conclusiones.

  - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas y 30 minutos prácticos presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Ahora bien, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo fomentar la capacidad de aplicar conocimientos adquiridos;la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; la toma de decisiones; la habilidad en las relaciones interpersonales; el razonamiento crítico; la adaptación a las nuevas situaciones; el liderazgo; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población activa; la competencia de conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; la capacidad para seleccionar y gestionar la información, especialmente la documentación laboral; la capacidad de trasmitir, tanto por escrito como de forma oral, usando la terminología y las técnicas adecuadas; capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de la empresa, prestando apoyo en la toma de decisiones dirigidas al cumplimiento de la legalidad; la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Para estas sesiones, también se utilizará como metodología docente la simulación y el aprendizaje cooperativo.

  - Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales+ 30 minutos prácticos presenciales): Se utilizarán para la resolución de las cuestiones teóricas o prácticas relacionadas con el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (6 horas no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la extinción contractual, con especial referencia a los despidos objetivos y colectivos, así como a la jubilación forzosa. Los alumnos deberán valorar el plan de recolocación (8 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de varios casos prácticos
    - Trabajos: elaboración del portafolios (1 hora y 30 minutos no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BAJO GARCÍA, I.: *Crédito laboral y procedimiento concursal, Thomson/Civitas, Pamplona 2007.*

- DESDENTADO BONETE, A. (Director): *Despido y crisis económica*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- HERNÁNDEZ GONZÁLEZ, D.: *Seguridad Social, insolvencia empresarial y concurso de acreedores, Economía Española y Protección Social, nº.2, 2010.*

- MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dirección y Coordinación): *Aspectos laborales de la restructuración empresarial*, Aranzadi – Thomson Reuters, Madrid, 2011.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 24ª edición, Tecnos, Madrid, 2015.

- ORELLANA CANO, N.A. (Directora): *El concurso laboral*, La Ley, Madrid, 2012.

Bibliografía recomendada

- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La conservación de la empresa en la Ley Concursal*, Lex Nova, Valladolid, 2006.

- ORELLANA CANO, A.M,:*La insolvencia empresarial: la incidencia de la nueva ley concursal, Manual de Formación Continuada,nº. 23, 2004.*

- ORELLANA CANO, A.M,:*La incidencia en el concurso de la reforma laboral operada la ley 35/2010, de 17 de septiembre,* Anuario de Derecho Concursal Nº 22, 2011.

- VIQUEIRA PÉREZ, C.: *La resolución colectiva del contrato de trabajo por irregularidades en el abono del salario en la ley concursal*, Thomson/Civitas, Pamplona, 2007.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo

Ficha de Asignatura

Módulo V:	La participación de los trabajadores en la empresa		
Asignatura:14	Los representantes de los trabajadores en la empresa y las obligaciones empresariales en materia de representación		
Código:	2106613	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Pierre Henri Cialti	phcia@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 33

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	1	100	100	
Tutoría académica	3.5	100	15	85

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Estudiada la planificación de la plantilla en las asignaturas del módulo II, III y IV, la presente asignatura, con el fin de avanzar en el conocimiento de las obligaciones de los empresarios en materia de derechos colectivos, aborda la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa, analizando, entre otras materias: los tipos de representación, las garantías y facultades de los representantes. En un programa formativo como la Consultoría y Auditoría Laboral, su estudio se justifica por las obligaciones empresariales existentes en relación con la participación de los trabajadores en la empresa.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis de las exigencias impuestas al empresario en materia de derechos colectivos. Estudio de sus obligaciones frente a los trabajadores y a los representantes legales de los trabajadores

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las obligaciones de los empresarios en materia de derechos colectivos. Determinación de los representantes de los trabajadores en la empresa: tipos de representación, garantías y facultades

Contenidos

1. La representación en la empresa:

   1.1. La representación unitaria y sindical
   1.2. El Comité de Empresa Europeo
   1.3. Los Delegados de prevención
   1.4. Las empresas sin representación legal de trabajadores

2. La elección de los representantes en la empresa

3. Información y consulta como instrumento de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa

4. Instrumentos de participación laboral

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica una dedicación del alumno de 25 horas que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
    - Sesiones académicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la enseñanza virtual como base de del presente módulo, la enseñanza magistral se reserva para trasmitir aquellos conocimientos que precisan una especialización más intensiva. Con estas sesiones magistrales, se fomentará el análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora práctica presencial): Las actividades prácticas de la presente asignatura tendrán como objetivo fomentar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos, así como para comunicar conclusiones; habilidad en las relaciones interpersonales; razonamiento crítico; compromiso ético; liderazgo; motivación por la calidad; desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes; asesoramiento a las organizaciones sindicales, así como a los afiliados; análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Las sesiones presenciales se configuran como actividades formativas de carácter participativo, basadas en la metodología docente del estudio del caso, la simulación y del aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales + 3 horas prácticas presenciales): Tendrán como objetivo la resolución de las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en relación con los contenidos de esta asignatura, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará prioritariamente como medotologías el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

- Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales).

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el proceso de elección de los representantes de los trabajadores (6 horas no presenciales).

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimientos adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimientos teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de cuestionarios de auto-evaluación, así como casos prácticos.

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales).

Bibliografía obligatoria

- CABEZA PEREIRO, J.: Las elecciones sindicales, Bomarzo, Albacete, 2ª ed. 2018

- COLLADO GARCÍA, L., ROMERO RODENAS, Mª.J., TARANCÓN PÉREZ, E. y TRILLO PÁRRAGA, F.: La representación de los trabajadores en la empresa, Manuales Prácticos, 6ª ed., Bomarzo, Albacete, 2018.

- GARCÍA MUÑOZ, M.: El carácter sindical de la representación unitaria, Aranzadi, Madrid, 2016.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2013.

- TOSCANI GIMÉNEZ, D.; ALEGRE NUENO, M.: Los derechos, obligaciones y responsabilidades de los representantes legales de los trabajadores, Editorial Lex Nova, S.A.. Valladolid, 2015.

- SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

Bibliografía recomendada

- ALVAREZ DEL CUVILLO, A., “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, Nueva revista española de derecho del trabajo, nº 188, 2016, p. 141-177

- BOGONI, M.: *El comité de empresa europeo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

- CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (Coords.): Participación y acción sindical en la empresa, Bomarzo, Albacete, 2013.

- ELORZA GUERRERO, F.: *European Works Council. Spain*, Wolters Kluwer, Netherland, 2012.

- ELORZA GUERRERO, F.: "Impugnación de los laudos", en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): Ley de la jurisdicción social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Comares, Madrid, 2013.

- GORDO GONZÁLEZ, L.: "La incorporación del comité de empresa europeo en la estructura de negociación español, Revista de Información Laboral num.3/2017

- GÓMEZ GORDILLO, R.: *El comité de empresa europeo*, CES, Madrid, 2003.

- LUJÁN ALCARAZ, J.: *La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional*, CES, Madrid, 2003.

- NIETO ROJAS, P.: La participación financiera de los trabajadores en la empresa, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

- RIVERO LAMAS, J.: *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010.

- RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y CARRIZOSA PRIETO, E. (Coordinadores): *El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa*, Tecnos, Madrid, 2011.

- SEMPERE NAVARRO, A.V. y PÉREZ CAMPOS, A.I.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2004.

- TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación, CES, Madrid, 2000.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Aquellas materias de la presente asignatura que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, por su grado de complejidad, se impartirán de forma virtual. Como soporte a esta docencia, se proporcionará textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en las competencias y en los conocimientos formativos de la presente asignatura.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo

Ficha de Asignatura

Módulo V:	La participación de los trabajadores en la empresa		
Asignatura:15	El convenio colectivo como instrumento de gestión empresarial		
Código:	2106614	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Fernando Elorza Guerrero	felogue@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 17

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	4.5	45	45	55
Sesiones académicas teórico-prácticas	5.15	80	40	60
Tutoría académica	1.5	100	15	85

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	6	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	8	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	1.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analiza la institución del convenio colectivo de empresa, en sus distintas modalidades, como instrumento participado de gestión de la empresa y ordenación de las relaciones de trabajo en la misma, su régimen jurídico y los problemas prácticos que plantea su aplicación. Con lo que se asegura el conocimiento especializado como Consultor Laboral en el diseño, la negociación y la aplicación tanto de los convenios colectivos como de otros instrumentos de negociación igualmente colectiva desde una perspectiva eminentemente práctica, al mismo tiempo que se promueve la adquisición de los conocimientos más esenciales para desarrollar la actividad de Auditor Laboral en esta materia.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis del régimen jurídico de la negociación colectiva en la empresa

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre el régimen jurídico y la práctica de la negociación colectiva de empresa. El empresario como sujeto legitimado para negociar

Contenidos

1. El convenio colectivo aplicable a la empresa

2. El contenido del convenio colectivo

3. Los acuerdos de empresa y la negociación informal

4. La negociación de la información

5. Alternativas al convenio colectivo

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica una dedicación del alumno de 37 horas y 30 minutos que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 11 horas y 15 minutos (7 horas y 30 minutos presenciales + 3 horas y 45 minutos virtuales)

    - Sesiones académicas teóricas (2 horas teóricas presenciales + 2 horas y 30 minutos teóricos virtuales): Con la enseñanza virtual como base de la presente asignatura, la enseñanza magistral se reserva para trasmitir aquellos conocimientos que precisan una especialización más intensiva. Con estas sesiones magistrales, se fomentará el análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; así como la capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas teóricas presenciales + 2 horas prácticas presenciales + 1 hora y 15 minutos prácticos virtuales): Las actividades prácticas de la presente asignatura tendrán como objetivo fomentar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos, así como para comunicar conclusiones; habilidad en las relaciones interpersonales; razonamiento crítico; compromiso ético; liderazgo; motivación por la calidad; capacidad para intervenir en los procesos de negociación colectiva; desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes; asesoramiento a las organizaciones sindicales, así como a los afiliados; análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Las sesiones presenciales se configuran como actividades formativas de carácter participativo, basadas en la metodología docente del estudio del caso, la simulación y del aprendizaje cooperativo.

    - Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales + 1 hora práctica presencial): Tendrán como objetivo la resolución de las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en relación con los contenidos de esta asignatura, tratándose de tutorías proactivas y de carácter grupal, donde se utilizará prioritariamente como metodologías el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 26 horas y 15 minutos no presenciales

    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (11 horas y 15 minutos no presenciales).

    o Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos en materia de negociación colectiva partiendo básicamente del ámbito de la empresa y los grupos de empresas (9 horas no presenciales).

o Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimientos adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimientos teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de cuestionarios de auto-evaluación, así como casos prácticos.

o Trabajos: elaboración del portafolios (3 horas no presenciales).

Bibliografía obligatoria

- ALBIOL MONTESINOS, I. (Coordinador): *Convenios colectivos y acuerdos de empresa*, CISS, Valencia, 2007.

- CALVO GALLEGO, F.J.: *Códigos éticos y derechos de los trabajadores*, Bomarzo, Albacete, 2009.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", Revista Temas Laborales, núm. 115, 2012.

- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ – SAÑUDO, F.: *Derecho del Trabajo*, 22ª edición, Tecnos, Madrid, 2013.

- OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, 2ª edición, Tecnos, Madrid, 2012.

- SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. (Director): *Manual de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.

- VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Acarl, Madrid, 1988.

Bibliografía recomendada

- DE SOTO RIOJA, S. (Coordinador): *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva*, CARL, Sevilla, 2009.

- ELORZA GUERRERO, F.: *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, CES, Madrid, 2000.

- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *Los sujetos de los convenios colectivos de empresa*, MTSS, Madrid, 1985.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Directores): *La reforma de la negociación colectiva*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los acuerdos de empresa como fuente del ordenamiento laboral*, Civitas, Madrid, 1999,

- MONEREO PÉREZ, J.L. (Director): *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas: el proceso de adaptación al cambio estruc*tural, MTAS, Madrid, 2003.

- PRADOS DE REYES, F.J. (Coordinador): *Reformas estructurales y negociación colectiva*, CARL, Sevilla, 2012.

- SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C.L., PEDRAJAS MORENO, A.: *Los acuerdos o pactos de empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Esta asignatura se impartirá íntegramente de forma virtual. Como soporte a esta docencia, se proporcionará textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en las competencias y en los conocimientos formativos del presente módulo.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la

segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo V:	La participación de los trabajadores en la empresa		
Asignatura:16	La gestión del conflicto colectivo en la empresa		
Código:	2106615	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2 º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Esther Carrizosa Prieto	ecarpri@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 12

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	7.5	0	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3.45	0		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	11.15	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	9	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	3	0		
Pruebas de evaluación	3	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analiza el conflicto colectivo en sus distintas vertientes, así como el régimen jurídico que encauza el mismo en nuestro sistema de relaciones laborales. Todo ello desde la perspectiva específica de la empresa. Tratándose de una asignatura que resulta esencial para el desarrollo de la actividad de Consultoría Laboral como consecuencia de la participación de estos profesionales en la solución y en la gestión de los conflictos colectivos en la empresa.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis del régimen jurídico del conflicto colectivo en la empresa en sus distintas formas, con especial consideración a la huelga y al cierre patronal

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4).

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre el régimen jurídico y la práctica de la gestión del conflicto colectivo en la empresa, con especial referencia a las medidas de conflicto colectivo más relevantes (derecho de huelga y cierre patronal)

Contenidos

1. Medidas de conflicto colectivo en el ámbito de la empresa

2. La huelga:

    2.1. Concepto y tipos de huelga
    2.2. Convocatoria y comunicación a la autoridad laboral y al empresario
    2.3. Efectos de la huelga en la relación de trabajo y derechos de los trabajadores durante la huelga: especial referencia al esquirolaje y la subcontratación, así como a la reasignación del trabajo durante la huelga
    2.4. Formas de finalizar la huelga

3. El cierre patronal:

    3.1. Concepto y límites
    3.2. Comunicación a la autoridad laboral
    3.3. Efectos del cierre patronal en la relación de trabajo

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura implica una dedicación del alumno de 37 horas y 30 minutos que se desglosa de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 11 horas y 15 minutos virtuales
    - Sesiones académicas teóricas (7 horas y 30 minutos teóricos virtuales): Con la enseñanza virtual como base de la presente asignatura, la enseñanza magistral se reserva para trasmitir aquellos conocimientos que precisan una especialización más intensiva. Con estas sesiones magistrales, se fomentará el análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; así como la capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (3 horas y 45 minutos prácticos virtuales): Las actividades prácticas de la asignatura tendrán como objetivo fomentar la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos, así como para comunicar conclusiones; habilidad en las relaciones interpersonales; razonamiento crítico; compromiso ético; liderazgo; motivación por la calidad; capacidad para intervenir en los procesos de diálogo en situaciones de conflicto; desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes; asesoramiento a las organizaciones sindicales, así como a los afiliados; análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales; capacidad para relacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización.
- Trabajo autónomo del alumno: 26 horas y 15 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (11 horas y 15 minutos no presenciales).
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos relacionados con situaciones de conflicto laboral y su posible solución (9 horas no presenciales).
    - Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimientos adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimientos teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirán en la resolución de cuestionarios de auto-evaluación, así como casos prácticos.
    - Trabajos: elaboración del portafolios (3 horas no presenciales).

Bibliografía obligatoria

- ALZAGA RUIZ, I.: "La sustitución interna de los trabajadores huelguistas: un supuesto de vulneración del derecho de huelga", *Aranzadi Social*, nº 11, 2002.

- CARRIZOSA PRIETO, E. "Aspectos problemáticos del derecho de huelga en la empresa", en VV.AA.: *El ejercicio de los derechos colectivos en la empresa*, Tecnos, Madrid, 2011.

- GARCÍA BLASCO, J.: *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, Barcelona, 1983.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: "Derecho de huelga y libertad de empresa", *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 5, 2005.

- IGLESIA CABERO, M.: "La huelga en la doctrina del TC y en la jurisprudencia", *Diario La ley*, nº 7853, 2012.

- LAHERA FORTEZA, J. (2000), "El abuso de derecho en la huelga intermitente", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 2000.

- MARÍN CORREA, J. Mª.: "Los servicios de seguridad durante la huelga", *Actualidad Laboral*, 2003.

- MATÍA PRIM, J.: "Negociación colectiva y derecho de huelga: los pactos de paz", *Relaciones Laborales*, Tomo II.

- MATÍA PRIM, J.: *El abuso del derecho de huelga*, Madrid, CES, 1996.

- MONEREO PÉREZ, J. L. (Coord.): *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina científica*, Comares, Granada, 2002.

- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Vulneración del derecho de huelga por modificación del turno de trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 5, 2011.

- *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, Nº 2-3, 2010 (Ejemplar dedicado a: La regulación del derecho de huelga en España), ISSN 0210-9565.

- VV.AA., (Coord. Jaime Cabeza Pereiro y Jesús Martínez Girón), *El Conflicto colectivo y la Huelga. Estudios en Homenaje al Prf. Gonzalo Diéguez*, Laborum, Murcia, 2008.

- VV.AA (Coord. Antonio Baylos Grau), *Estudios sobre Huelga*, Albacete, Bomarzo, 2005.

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

La presente asignatura se impartirá de forma virtual. Como soporte a esta docencia, se proporcionará textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en las competencias y en los conocimientos formativos del presente módulo.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VI:	La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa		
Asignatura:17	La gestión de los riesgos en materia de salud laboral		
Código:	2106616	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Santiago González Ortega	sgonort@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 20

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	5.5	0	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2	0		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo abordar los fundamentos en materia de prevención, tales como la normativa, principios generales y sujetos obligados, necesarios para abordar posteriormente el estudio de la auditoría en esta materia y el plan de prevención. Se trata de una asignatura clave en un programa formativo como el presente, cuyo objetivo es cualificar a profesionales para que ejerzan la actividad de Prevención de Riesgos Laborales y sepan enfocarla en el marco de las respectivas empresas o en situaciones de coordinación con el máximo nivel de competencia y excelencia profesional.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis de los aspectos básicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales con el fin de determinar y evitar los riesgos en la empresa a partir del estudio de la normativa aplicable, principios generales y sujetos obligados

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, la igualdad en la empresa, la formación y la protección social, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre los fundamentos de las obligaciones de prevención, la auditoría en esta materia y el plan de prevención

Contenidos

1. Cultura preventiva y evaluación de los puestos de trabajo en relación con los riesgos profesionales de una empresa concreta

2. Seguridad y salud integrada en la actividad de prevención de la empresa: instrumentos

3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva

4. Normas de prevención: especial referencia a la normativa técnica

5. Sujetos obligados a la prevención de riesgos laborales

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, esta asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos virtuales
    - Sesiones acádemicas teóricas (5 horas y 30 minutos teóricos virtuales): La enseñanza virtual tendrán como objetivo dotar al alumno de los conocimientos sobre la salud laboral y marco normativo de la prevención de los riesgos laborales.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas prácticas virtuales): Al margen de la especialización en la materia de la preventiva-laboral, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo la competencia para comprender y desarrollar conocimientos que sean de utilidad para la aplicación de ideas; capacidad de gestión de la información; la toma de decisiones; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población; la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo en lo que hace a la relación entre condiciones laborales y salud laboral. En estas sesiones, se utilizarán, como metodologías docentes, el aprendizaje basado en problemas, la simulación y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas y prácticas (7 horas y 30 minutos horas no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la prevención y coordinación de actividades preventivas en las empresas con descentralización productiva (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos
    - Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ALFONSO MELLADO, C.: *Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación*, Tirant Lo Blanch, 2011.

- AAVV. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas*. González Ortega, S. y Carrero Domínguez, C. (dir.). INAP, 2013.

- BAJO ALBARRACÍN, J.C.: *Gestión de la prevención de riesgos laborales: una visión empresarial*. Centro de Estudios Financieros. 2001.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. BARCELÓN COBEDO, S. (coords), (et. al.). Las Enfermedades Profesionales. Tirant lo Blanch, 2017.

- INSHT. *Gestión de la prevención de riesgos Laborales en la pequeña y mediana empresa*. http://www.insht.es

- LOPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 2012, Ed. 13ª.

- LÓPEZ PARADA, R. A.: *Gestión de la prevención de riesgos laborales. Guía Jurídica*. Bomarzo, 2004.

- MONTOYA MELGAR, A.: *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Ceura, 2009, 2ª. Ed.

- MORENO MÁRQUEZ, A.M.: *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2002.

- MUÑOZ RUIZ, AB*.: El sistema normativo de la prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, 2009.

- RUBIO ROMERO, J. C.: *Gestión de la prevención de riesgos laborales*. Díaz de Santos, 2005.

- SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 2012.

Bibliografía recomendada

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo .Riesgo Laboral,* 2009, 25, 10-12.

- AGUILAR MARTÍN, M. C. La dimensión jurídica de la protección de la seguridad y salud del trabajador autónomo. Revista Doctrinal Aranzadi Social nº 1/2012. BIB 2012\515

- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. Conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. Las especialidades y su contenido. /En/ AA. VV. Enciclopedia de Prevención de Riesgos Laborales. CARL, Junta de Andalucía, 2012.
http//www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portalderechotrabajo/opencms/es/documentacion/enciclopedia

- NAVAS-PAREJO ALONSO, M. Las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva. /En/ AA. VV. Enciclopedia de Prevención de Riesgos Laborales. CARL, Junta de Andalucía, 2012.
http//www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portalderechotrabajo/opencms/es/documentacion/enciclopedia

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: *La prevención de riesgos en la pequeña empresa*, La Ley, 1999.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, nº 72, 2003.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos, *Tema Laborales,* nº 81, 2005.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "La conexión entre enfermedad profesional y prestaciones por muerte y supervivencia y la posible repercusión de la declaración de una enfermedad profesional sobre la responsabilidad empresarial por daños y por recargo de prestaciones", *Aranzadi Social*, Vol. 3, nº 10, 2010.

- LOUSADA AROCHENA, J. F. Prevención de riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas. Revista Española de Derecho del Trabajo nº 171/2014. BIB 2014\4513

-MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales. Revista Española de Derecho del Trabajo nº 184/2016. BIB 2016\704
MORÁN BLANCO, S. El «trabajo decente» en la UE: políticas y normas. Revista Española de Derecho del Trabajo nº 206/2018. BIB 2018\6599

- MORENO SOLANA, A.: *Trabajadores especialmente sensibles*, Tirant Lo Blanch, 2010.

- TOSCANI GIMÉNEZ, D. Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo. Revista Española de Derecho del Trabajo nº 161/2014. BIB 2014\448

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)

- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos de los alumnos. En relación con esta asignatura, los contenidos formativos podrán referirse al aprendizaje de las nociones básicas relativas a la prevención de riesgos laborales.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VI:	La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa		
Asignatura:18	Obligaciones empresariales en materia de prevención		
Código:	2106617	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	2
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Santiago González Ortega	sgonort@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 20

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	8.5	45	55	45
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	80	20	80
Tutoría académica	4	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	15	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	12	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	4	0		
Pruebas de evaluación	4	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo abordar las obligaciones en materia de prevención, haciendo especial referencia a los supuestos de coordinación empresarial así como a las informaciones de información y consulta. También se tratará de las responsabilidades asociadas a los incumplimientos por parte de los sujetos obligados. Se trata de una asignatura clave en un programa formativo como el presente, cuyo objetivo es cualificar a profesionales para que ejerzan la actividad de Prevención de Riesgos Laborales y sepan capaces de enfocarla en el marco de las respectivas empresas o en situaciones de coordinación con el máximo nivel de excelencia profesional.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, tratando aspectos tan relevantes como la responsabilidad empresarial por incumplimiento de la normativa y los fenómenos empresariales complejos

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, la igualdad en la empresa, la formación y la protección social, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre los fundamentos de las obligaciones de prevención y de las responsabilidades correspondientes

Contenidos

1. Herramientas y equipos de trabajo

2. Obligaciones documentales

3. Medidas de emergencia

4. Vigilancia de la salud y organización de la prevención: especial referencia a la protección de los sujetos especialmente sensibles a los riesgos laborales

5. Información y consulta: especial referencia al Delegado de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud

6. La coordinación de la actividad de prevención en la empresa: descentralización productiva y riesgos laborales

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, esta asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 50 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 15 horas (10 presenciales y 5 virtuales)
    - Sesiones acádemicas teóricas (4 horas teóricas presenciales + 4 horas y 30 minutos teóricos virtuales): Con una proporción equilibrada entre enseñanza presencial y virtual, la enseñanza en aula se basará en la clase magistral, aunque se fomentará la participación de los alumnos utilizando el aprendizaje cooperativo como metodología docente. Tanto la enseñanza presencial como la enseñanza virtual tendrán como objetivo dotar al alumno de los conocimientos sobre la salud laboral y marco normativo de la prevención de los riesgos laborales; la capacidad para valorar el grado de adecuación de la empresa a la normativa en materia de prevención laboral; así como capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (30 minutos teóricos presenciales + 1 hora y 30 minutos prácticos presenciales + 30 minutos prácticos virtuales): Al margen de la especialización en la materia de la preventiva-laboral, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo la competencia para comprender y desarrollar conocimientos que sean de utilidad para la aplicación de ideas; capacidad de gestión de la información; la toma de decisiones; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población; la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo en lo que hace a la relación entre condiciones laborales y salud laboral. En estas sesiones, se utilizarán, como metodologías docentes, el aprendizaje basado en problemas, la simulación y el aprendizaje cooperativo
    - Tutoría académica (4 horas prácticas presenciales): Se utilizarán para resolver las cuestiones prácticas planteadas en el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 35 horas no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas y prácticas (15 horas no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la prevención y coordinación de actividades preventivas en las empresas con descentralización productiva (12 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (4 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (4 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ALFONSO MELLADO, C., *Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación*, Tirant Lo Blanch, 2011.

- AAVV. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas*. González Ortega, S. y Carrero Domínguez, C. (dir.). INAP, 2013.

- BAJO ALBARRACÍN, J.C. *Gestión de la prevención de riesgos laborales: una visión empresarial*. Centro de Estudios Financieros. 2001.

- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. E*l régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*. La Ley, 2001.

- GARCÍA MURCIA, J. *Responsabilidades y sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Navarra: Aranzadi, 3ª ed., 2003.

- IGARTUA MIRÓ, Mª T., *La obligación general de seguridad*, Tirant Lo Blanch, 2000.

- INSHT. *Gestión de la prevención de riesgos Laborales en la pequeña y mediana empresa*. http://www.insht.es

- LOPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 2012, Ed. 13ª.

- MONTOYA MELGAR, A., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Ceura, 2009, 2ª. Ed.

- MORENO SOLANA, A., *Trabajadores especialmente sensibles*, Tirant Lo Blanch, 2010.

- MUÑOZ RUIZ, AB.*, El sistema normativo de la prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, 2009.

- NAVAS-PAREJO ALONSO, M., *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*. Thomson Reuters- Lex Nova, 2012.

- SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, última edición

- SALCEDO BELTRÁN, M.C. El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, 148 p.

- SÁNCHEZ CUBEL, D. Todo Sobre la Nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Praxis, Barcelona, 1996, 301 p..

- SÁNCHEZ DE LA ARENA, M., "Análisis de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción", *Justicia Laboral*, nº 29, 2007.

Bibliografía recomendada

- ALTÉS TÁRREGA, J. A. Las obligaciones y responsabilidades del promotor en materia de prevención de riesgos laborales. Revista de Información Laboral nº. 9/2014. BIB 2014\3784

- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. "Artículo 42. Responsabilidad Administrativa". AAVV *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, AV. Sempere Navarro (Dir.), Aranzadi, 2010.

- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. La obligación del empresario de adaptación del puesto de trabajo. Revista Doctrinal Aranzadi Social nº 7/2013. BIB 2013\2127.

- CORDERO GONZÁLEZ, J. "Los antecedentes normativos de los órganos de representación y participación especializados en materia de prevención de riesgos laborales. Evolución y análisis desde el prisma de la normativa vigente". /En/ AA. VV. Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, MTAS, Madrid, 2007.

- FERNÁNDEZ DÍAZ, P. "Paralización de la actividad productiva de la empresa por los representantes de los trabajadores". /En/ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.) (et. al.). La ley de prevención de riesgos laborales. CARL, Sevilla, 1997.

- GÓMEZ ARBÓS, J. Formación preventiva. Concepto y responsabilidades. Revista Doctrinal Aranzadi Social nº 11/2012. BIB 2012\301

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C., *La prevención de riesgos en la pequeña empresa*, La Ley, 1999.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.,"La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, nº 72, 2003.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S., "El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos, *Tema Laborales,* Nº 81, 2005.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.,"La conexión entre enfermedad profesional y prestaciones por muerte y supervivencia y la posible repercusión de la declaración de una enfermedad profesional sobre la responsabilidad empresarial por daños y por recargo de prestaciones", *Aranzadi Social*, Vol. 3, nº 10, 2010.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. BARCELÓN COBEDO, S. (coords), (et. al.). Las Enfermedades Profesionales. Tirant lo Blanch, 2017.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (dir.). et. Al. Equipos de protección individual. Guía para su selección y utilización. La Ley, 2000.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. BARCELÓN COBEDO, S. (coords), (et. al.). Las Enfermedades Profesionales. Tirant lo Blanch, 2017.

- MARTÍNEZ FONS, D., *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2002.

- RÍOS SANTOS, F. El concepto y la teoría general del riesgo laboral en la jurisprudencia y sus efectos. Revista de Información Laboral núm. 9/2018. BIB 2018\12742

- ROMERAL HERNÁNDEZ, J. Derechos de información, consulta y crédito horario del Delegado de Prevención a la luz de la jurisprudencia. Revista Española de Derecho del Trabajo nº 209/2018. BIB 2018\9626

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos de los alumnos. En relación con esta asignatura, los contenidos formativos podrán referirse al aprendizaje de las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales haciendo especial referencia a las de información y consulta.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VI:	La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa		
Asignatura:19	La organización de la actividad preventiva		
Código:	2106618	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Santiago González Ortega	sgonort@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 20

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	1	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	5.5	60	45	55
Tutoría académica	1	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo abordar la organización de la prevención en la empresa, la auditoría en esta materia y el plan de prevención. Se trata de una asignatura clave en un programa formativo como el presente, cuyo objetivo es cualificar a profesionales para que ejerzan la actividad de Prevención de Riesgos Laborales y sepan enfocarla en el marco de las respectivas empresas o en situaciones de coordinación con el máximo nivel de competencia y excelencia profesional.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Análisis de la organización de la actividad preventiva en la empresa a partir del estudio de la normativa aplicable, obligaciones de auditoría y estudio práctico de planes de prevención

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura
  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura
  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, la igualdad en la empresa, la formación y la protección social, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre los fundamentos de la organización preventiva, la auditoría en esta materia y el plan de prevención

Contenidos

1. Servicios de prevención propios y ajenos

2. La valoración de los servicios de prevención

3. El plan de prevención (análisis de un plan concreto)

4. La auditoría del artículo 31 bis RSP

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, esta asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)
    - Sesiones acádemicas teóricas (1 hora teórica presenciales): La enseñanza en aula se basará en la clase magistral, aunque se fomentará la participación de los alumnos utilizando el aprendizaje cooperativo como metodología docente. Tanto la enseñanza presencial como la enseñanza virtual tendrán como objetivo dotar al alumno de los conocimientos sobre la implantación de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (3 horas prácticas presenciales + 2 horas y 30 minutos prácticas virtuales): Al margen de la especialización en la materia de la preventiva-laboral, las actividades prácticas del presente módulo tendrán como objetivo la competencia para comprender y desarrollar conocimientos que sean de utilidad para la aplicación de ideas; capacidad de gestión de la información; la toma de decisiones; la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económicas de la población; la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo en lo que hace a la relación entre condiciones laborales y salud laboral. En estas sesiones, se utilizarán, como metodologías docentes, el aprendizaje basado en problemas, la simulación y el aprendizaje cooperativo
    - Tutoría académica (30 minutos teóricos presenciales + 30 minutos prácticos presenciales): Se utilizarán para resolver las cuestiones teóricas o prácticas planteadas en el presente módulo, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas y prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la prevención y coordinación de actividades preventivas en las empresas con descentralización productiva (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ALFONSO MELLADO, C., *Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación*, Tirant Lo Blanch, 2011.

- BAJO ALBARRACÍN, J.C. *Gestión de la prevención de riesgos laborales: una visión empresarial*. Centro de Estudios Financieros. 2001.

- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (coord.); MORENO MÁRQUEZ, Ana; FERNÁDEZ PERDIDO, Fernando. *Comentarios al reglamento de los servicios de prevención: (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).* Valencia: Tirant lo Blanch, 1997.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención", Temas Laborales, nº 50, 1999, págs. 19 a 48.

- INSHT. *Gestión de la prevención de riesgos Laborales en la pequeña y mediana empresa*. http://www.insht.es

- LOPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 2012, Ed. 13ª.

- LÓPEZ PARADA, R. A. *Gestión de la prevención de riesgos laborales. Guía Jurídica*. Bomarzo, 2004.

- MARTÍNEZ BARROSO, M. R. La auditoría en la prevención de riesgos laborales. Comares, 2010.

-. MORENO MÁRQUEZ, A.M.: Los servicios de prevención, Tirant lo Blanch, 1997.

- MORENO SOLANA, A. El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de organización de la prevención de riesgos laborales. Lex Nova, 2016.

- NIETO GÓMEZ DE SALAZAR, J. M. *Manual de auditoría de sistemas de prevención*. Ecoiuris, 2006.

- RUBIO ROMERO, J. C. *Gestión de la prevención de riesgos laborales*. Díaz de Santos, 2005.

- SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 2012.

- VVAA.: Manual para la formación del Auditor en Prevención de Riesgos Laborales. Aplicaciones y casos prácticos. LEX NOVA, 2010.

- VVAA.: *Manual de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas*. González Ortega, S. y Carrero Domínguez, C. (dir.). INAP, 2013.

Bibliografía recomendada

- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. Y QUINTERO LIMA, Mª GEMA "La gestión de las enfermedades profesionales por las Mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales". La Ley, Madrid, 2007.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C., *La prevención de riesgos en la pequeña empresa*, La Ley, 1999.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.,"La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, nº 72, 2003.

- MORENO MÁRQUEZ, A.M., "Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales; artículo 31. Servicios de Prevención; artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales", AAVV *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, A.V. SEMPERE NAVARRO (Dir.), Aranzadi, 2010.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Se impartirán de forma virtual aquellas materias que precisen un apoyo complementario a las explicaciones de las sesiones de clase, con el fin de proporcionar textos legislativos, pronunciamientos judiciales, referencias bibliográficas u otros materiales docentes que sirvan para profundizar en los conocimientos de los alumnos. En relación con esta asignatura, los contenidos formativos podrán referirse al análisis y estudio de planes de prevención.

A los efectos de comprobar la identidad de los estudiantes, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales

y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Los planes de empresa: igualdad, formación y protección social complementaria		
Asignatura:20	El plan de igualdad		
Código:	2106619	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	2
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Margarita Arenas Viruez	marevir@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 8

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	7.5	0	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	7.5	0		100
Tutoría académica	1	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo el estudio de las obligaciones del empresario relativas a la puesta en marcha o negociación de los planes de igualdad de empresas, deteniéndose en la obligación de negociar un plan de igualdad así como en su contenido. Especial atención se presta a los diferentes colectivos a los que van dirigidos los planes de igualdad en las empresas (mujer, discapacitados, jóvenes, trabajadores de edad avanzada o víctimas de violencia de género), tratándose de una asignatura que profundiza en el estudio de la Consultoría y Auditoría Laboral en materia de igualdad.

Competencias

- Objetivos de la asignatura: Estudio de las obligaciones del empresario relativas a la puesta en marcha o negociación de los planes de igualdad de empresa, deteniéndose en su contenido mínimo, así como en el significado de su cumplimiento para la gestión de la empresa
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la igualdad en la empresa y la formación, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la elaboración de los planes de igualdad de empresa, tanto en lo que se refiere a las obligaciones legales que exigen la disposición a negociar o la creación de un determinado plan de igualdad, como en el contenido mínimo que es indispensable

Contenidos

1. Obligación y conveniencia de negociar un plan de igualdad en la empresa

2. El contenido de los planes de igualdad: la cuestión del género y de la responsabilidad familiar, el tratamiento de los discapacitados (las relaciones de la empresa con los Centros Especiales de Empleo y las cuotas de reserva a favor de los discapacitados), los jóvenes y los trabajadores de edad avanzada

3. Compromisos y obligaciones empresariales referidos a las víctimas de la violencia de género y otros colectivos de trabajadores

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, esta asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 50 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 15 horas virtuales
  - Sesiones acádemicas teóricas (7 horas y 30 minutos teóricos virtuales): La enseñanza de este módulo se realizará de forma virtual
  - Sesiones académicas teórico-prácticas: (7 horas y 30 minutos prácticos virtuales): Asimismo, los contenidos prácticos igualmente se virtualizarán, utilizando como metodología docente el aprendizaje basado en problemas y la simulación
- Trabajo autónomo del alumno: 35 horas no presenciales
  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (15 horas no presencial)
  - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el principio de igualdad y no discriminación, con especial referencia al género y su manifiestación en la promoción de los trabajadores en la empresa (12 horas no presencial)
  - Pruebas de evaluación (4 horas no presencial). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos
  - Trabajos: elaboración del portafolios (4 horas no presencial)
  -

Bibliografía obligatoria

- BENAVENTE BARRÓN, J: “Planes de igualdad: conciliación, gestión del talento y competitividad”. G*estión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención,* nº 47, 2008.

- CABEZA PEREIRO, J: “Los planes de igualdad y la negociación colectiva”. *Cuadernos de derecho judicial*, nº. 5, 2007.

- "Los planes de igualdad y la negociación colectiva". *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº 21, 2007.

- DURÁN LÓPEZ, F: Las empresas y los planes de igualdad. *Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección*, nº. 234, 2008.

- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J.: "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* nº 1, 2007.

- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P y VELASCO PORTERO, M.T.: "Cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en la empresa". *Actualidad laboral*, nº 15, 2009.

- PÉREZ DEL RÍO, M.T.: "La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº Extra 2, 2007.

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y ARETA MARTÍNEZ, M: "La elaboración y negociación de los planes de igualdad: análisis práctico de la situación actual". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* nº 19, 2009.

- SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A.: "Puntos críticos en los planes de igualdad". *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2008.

- VVAA: *Gestión práctica de planes de igualdad*, Bomarzo, 2009.

Bibliografía recomendada

- SALDAÑA VALDERAS, E: "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los Planes de Igualdad: insuficiencias y buenas prácticas". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* nº 108, 2011.

- SANTA CRUZ AYO, I: "Beneficios y costes de los Planes de Igualdad". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº Extra 2, 2007.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Debido a la necesidad de profundizar de forma autónoma en los conceptos relacionados con los planes de empresa en materia de igualdad, formación y protección social complementaria, se virtualizará las enseñanzas correspondientes a esta asignatura. A tales efectos se proporcionará diferentes planes de empresa en materia de igualdad, así como otro material complementario (textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas) que ayuden al estudio de los contenidos formativos de la presente asignatura.

Por lo que se refiere a la comprobación de la identidad de los estudiantes, como se ha indicado, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Los planes de empresa: igualdad, formación y protección social complementaria		
Asignatura:21	El plan de formación en la empresa		
Código:	2106620	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Margarita Arenas Viruez	marevir@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 8

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	3.5	0	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	1.5	0	25	75
Tutoría académica	2.5	0		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Esta asignatura tiene como objetivo el estudio de las obligaciones del empresario relativas a la puesta en marcha o negociación de los planes de formación en las empresas, deteniéndose en la negociación de un plan de formación, en su contenido y en las consecuencias de la inexistencia de un plan de formación. Asimismo, se pretende el estudio de otros compromisos en materia de formación y de las ayudas a la formación, con el fin de avanzar en el papel que desempeña el Consultor y Auditor Laboral en esta materia.

Competencias

- Objetivos de la asignatura: Estudio de las obligaciones del empresario relativas a la puesta en marcha o negociación de los planes de formación en las empresas, deteniéndose en su contenido mínimo, así como en el significado de su cumplimiento para la gestión de la empresa
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la formación en las empresas, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la elaboración de los planes de formación de empresa, tanto en lo que se refiere a las obligaciones legales que exigen la disposición a negociar o la creación de un determinado plan de formación, como en el contenido mínimo que es indispensable

Contenidos

1. Derechos instrumentales a la formación: el plan de formación

2. Obligación en materia de formación y regulación vía convencional de otros compromisos en materia de formación

3. Ayudas a la formación

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, esta asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos virtuales

- Sesiones acádemicas teóricas (3 horas y 30 minutos teóricos virtuales): La enseñanza de este módulo se realizará de forma virtual

- Sesiones académicas teórico-prácticas (30 minutos teóricos virtuales + 1 hora práctica virtual): Asimismo, los contenidos prácticos igualmente se virtualizarán, utilizando como metodología docente el aprendizaje basado en problemas y la simulación

- Tutoría académica (2 horas y 30 minutos prácticos virtuales). Esta actividad formativa se utilizará para supervisar la aprensión de conocimientos, siendo desarrolladas con el uso de la metodología docente del aprendizaje cooperativo y la simulación

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)

  - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el principio de igualdad y no discriminación, con especial referencia al género y su manifiestación en la promoción de los trabajadores en la empresa (6 horas no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

  - Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ALBERT GÓMEZ, M.J.: "Planes de formación innovadores en las empresas y en las organizaciones", en VV.AA., *Innovación de la educación y de la docencia*. Centro de Estudios Ramón Areces, 2015.

- CACHEIRO GONZÁLEZ, M. L.:Formación en instituciones y empresas cómo planificar, elaborar y evaluar un plan de formación. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2012.

- FERNÁNDEZ-SALINERO MIGUEL, C: "El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas". *Revista complutense de educación,* vol. 10, nº 1, 1999.

- LANDETA, A. "Un modelo de plan de formación interna adaptado a la estrategia digital de la empresa en el marco de la Industria 4.0". *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, número 434, 2019.

- SOLÉ PARELLADA, F y MIRABET VALLHONESTA, M: *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa.* Barcelona. Hogar del Libro, 1994.

- SUÁREZ PLIEGO, M.: "Preparar un plan de formación en el despacho". *Iuris. Actualidad y práctica del Derecho*, número 139, 2009.

Bibliografía recomendada

- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J: "Formación de recursos humanos en la empresa". *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, Nº. 232, 2002.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y otros: "La formación en la empresa". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 91, 1990.

- PINEDA HERRERO, P: "La formación en la empresa y su evaluación". *Bordón. Revista de pedagogía*, vol. 52, nº 3, 2000.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Debido a la necesidad de profundizar de forma autónoma en los conceptos relacionados con los planes de empresa en materia de igualdad, formación y protección social complementaria, se virtualizará las enseñanzas correspondientes a esta asignatura. A tales efectos se proporcionará diferentes planes de empresa en materia de formación, así como otro material complementario (textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas) que ayuden al estudio de los contenidos del presente módulo.

Por lo que se refiere a la comprobación de la identidad de los estudiantes, como se ha indicado, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia

directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Los planes de empresa: igualdad, formación y protección social complementaria		
Asignatura:22	La previsión social en la empresa		
Código:	2106621	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Margarita Arenas Viruez	marevir@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 8

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3.5	40	40	60
Tutoría académica	1	100		

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo el estudio del concepto y tipos de previsión social, prestando especial atención a los seguros colectivos y a los planes y fondos de pensiones. Asimismo, se pretende el estudio de los principios de ordenación de la previsión social y de su contenido, así como el control administrativo y tratamiento fiscal de la previsión social. Constituyendo, al igual que las asignaturas anteriores que integran el módulo dedicado al análisis de los planes de empresa, una materia esencial en las funciones que desempeñan habitualmente el Consultor y el Auditor Laboral.

Competencias

- Objetivos de la asignatura: Estudio del concepto y tipos de previsión social, prestando especial atención a los seguros colectivos y a los planes y fondos de pensiones
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento de los principios de ordenación de la previsión social y de su contenido, así como del control administrativo y tratamiento fiscal de la previsión social

Contenidos

1. Concepto y tipos de previsión social: especial referencia a los seguros colectivos y a los planes y fondos de pensiones

2. Principios de ordenación de la previsión social

3. Contenido de la previsión social

4. Control administrativo y tratamiento fiscal de la previsión social

5. Externalización de los compromisos por pensiones empresariales

Metodología de la enseñanza

Tomando como referente la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)

    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología ya descrita, el presente módulo empleará las sesiones magistrales con el fin de profundizar en la capacidad de organizar y planificar de los alumnos; en el compromiso ético; en el conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; así como en la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económica de la población activa. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.

    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Con estas sesiones se promoverá la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolución de los problemas en contextos multidisciplinares, integrando los conocimientos del módulo con la información, con el fin de formular juicios que incluyan reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas; en la capacidad de comunicar las conclusiones y resultados del trabajo con claridad; en la capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de una empresa

    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial): Se destinarán a la resolución de cuestiones de carácter teórico planteadas en las sesiones mencionadas, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)

    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas (6 horas no presenciales)

    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el

presente módulo. Para ello, se realizarán casos prácticos, así como pruebas de conocimiento virtuales

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS GAUDOR, G. y SÁNCHEZ URÁN, Y.: *Protección Social complementaria*, Universidad Complutense, 2006

- DE VAL TENA, A.L.: *La exteriorización de los compromisos por pensiones: el régimen jurídico de la protección de los trabajadores*, Thomson-Aranzadi, 2004.

- GARCÍA VIÑA, J. *Los planes y fondos de pensiones. Elementos clave de previsión social*, Tirant lo Blanch, 2006.

- LÓPEZ GARCÍA DE LA SERRANA, J.L. *Seguridad Social complementaria*, Consejo General del Poder Judicial, 2004.

- ROQUETA BUJ, R. *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social: planes de pensiones y contratos de seguro*, Tirant lo Blanch, 2010.

Bibliografía recomendada

- DE VAL TENA, A. L. *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva,* Fundación Mapfre, 2006.

- HUERTA DE SOTO, J. *Ahorro y previsión en el seguro de vida y otros ensayos sobre Seguridad Social y planes privados de pensiones*, Unión Editorial, 2007.

- MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. *Los Planes de Pensiones del sistema de empleo en el sector público,* Thomson-Aranzadi, 2008.

- BENITO OSMA, Félix. *Los partícipes y beneficiarios en la nueva regulación de los planes y fondos de pensiones,* La Ley, 2008.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Debido a la necesidad de profundizar de forma autónoma en los conceptos relacionados con los planes de empresa en materia de igualdad, formación y protección social complementaria, se virtualizarán las enseñanzas correspondientes a esta asignatura. A tales efectos se proporcionará diferentes planes de empresa en materia de protección social, así como otro material complementario (textos legislativos, pronunciamientos judiciales, convenios colectivos, referencias bibliográficas) que ayuden al estudio de los contenidos formativos del presente módulo.

Por lo que se refiere a la comprobación de la identidad de los estudiantes, como se ha indicado, se cuenta con una plataforma virtual que soportará la docencia virtual. Esta plataforma virtual precisa de una clave personal de acceso. Además, los contenidos formativos se diseñan guardando una correspondencia directa entre las sesiones presenciales y no presenciales, con el fin de garantizar que se corresponde los resultados obtenidos en las pruebas con la participación del alumno en las distintas sesiones.

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VIII:	Administraciones y empresas públicas como empresarios: normas y prácticas específicas		
Asignatura:23	El empleado público: identificación y régimen jurídico aplicable		
Código:	2106622	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Margarita Arenas Viruez	marevir@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 8

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	3.5	40	40	60
Tutoría académica	1	100		

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo el examen de las especialidades que presentan las relaciones concertadas por la Administración Pública con sus trabajadores, ya sean funcionarios, o bien laborales. Observación particular de los tipos de relaciones y contratos, así como del régimen aplicable en cada caso. La creciente presencia de las relaciones laborales concertadas con empresarios laborales públicos justifica la necesidad de un estudio pormenorizado de esta materia en un programa formativo como el presente, por el desempeño de la Consultoría y Auditoría laboral no sólo en las empresas privadas, sino también en las empresas públicas.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Examen de las especialidades que presentan las relaciones concertadas por la Administración Pública con sus trabajadores, ya sean funcionarios, o bien laborales. Observación particular de los tipos de relaciones y contratos, así como del régimen aplicable en cada caso
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas desde las obligaciones impuestas por el Derecho Social, concretadas tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores

Contenidos

1. Sector público: Administraciones Públicas, organismos y agencias

2. Concepto e identificación del empleado público: funcionarios, trabajadores laborales y personal con legislación específica propia

3. Externalización de las actividades públicas:

   3.1. Empresario público y contratas y sub-contratas: reglas y límites en la contratación
   3.2. Empresario público y empresas de trabajo temporal

4. Proceso de selección: procedimiento y cobertura de vacantes

5. Contratación laboral: especial referencia al contrato indefinido no fijo de plantilla

Metodología de la enseñanza

Tomando como referente la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, la presente asignatura supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos (5 horas presenciales + 2 horas y 30 minutos virtuales)
    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas teóricas presenciales): Con la metología ya descrita, el presente módulo empleará las sesiones magistrales con el fin de profundizar en la capacidad de organizar y planificar de los alumnos; en el compromiso ético; en el conocimiento sobre el marco normativo de las relaciones laborales; así como en la sensibilidad hacia las condiciones laborales y económica de la población activa. De la misma forma, se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora práctica presencial + 30 minutos teóricos virtuales + 2 horas prácticas virtuales): El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas. Con estas sesiones se promoverá la comunicación oral y escrita, la capacidad de resolución de los problemas en contextos multidisciplinares, integrando los conocimientos del módulo con la información, con el fin de formular juicios que incluyan reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas; en la capacidad de comunicar las conclusiones y resultados del trabajo con claridad; en la capacidad para realizar análisis y diagnósticos detallados sobre la situación de una empresa
    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial): Se destinarán a la resolución de cuestiones de carácter teórico planteadas en las sesiones mencionadas, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas (6 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Para ello, se realizarán casos prácticos, así como pruebas de conocimiento virtuales

- Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, P.: "Contratas, subcontratas y cesión ilegal en el sector público estatal", en VVAA, *El estatuto jurídico del empleado público. Estudio particular de algunos aspectos críticos del personal laboral*. Dykinson, SL, 2009.

- LÓPEZ BENÍTEZ, M., CANTERO MARTÍNEZ, J. y PUERTA SEGUIDO, F.: "Estructura de empleo público y clases de empleados públicos", en VVAA: *Manual de Empleo Público*, Iustel, 2009.

- MARÍN ALONSO, I: "El empleo público laboral en el estatuto básico del empleado público". *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* nº 1, 2009.

- MONTOYA MELGAR, A: "Las administraciones públicas como empresarios laborales (un estudio a la luz del nuevo estatuto del empleado público)", *Cuadernos de derecho judicial,* nº. 7, 2007.

- SALA FRANCO, T: "Estatuto Básico del Empleado Público: la nueva relación laboral especial de empleo público". *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, nº 14, 2007.

- "El acceso al empleo público laboral", en VVAA, Medidas de reestructuración empresarial del empleo público en tiempos de crisis. Aranzadi, 2015.

- TREVIÑO PASCUAL, M.: "La figura del indefinido no fijo y su extensión a los funcionarios interinos". Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, número 409, 2017.

Bibliografía recomendada

- CARDENAL CARRO, M: Un estatuto para los empleados públicos, en VVAA, *El estatuto básico del empleado público*, XIX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Laborum, 2008.

- CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J.: "El Estatuto Básico del Empleado Público: reformas en las relaciones de servicios en las Administraciones Públicas", en VV.AA, *El personal laboral al servicio de las corporaciones locales*. 2010. La Ley. Grupo Wolkers Kluwer.

- CANTERO MARTÍNEZ, J: "Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo", *Revista de administración pública*, nº 176, 2008.

- Criterios para la clasificación del empleado público: ¿funcionario o laboral? Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, ISSN 2173-6405, Nº. 5, 2013.

- DOMINGO ZABALLOS. M.J: "Notas sobre la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público: los principios de aplicación a todo el personal del sector público". *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 236-237, 2010.

- ESCUIN Y PALOP, V.M.: "Definición y clases de empleados públicos", en VVAA, Derecho del Empleo Público. Tirant lo Blanch, 2013.

- FÁBREGAT MONFORT, G.: Introducción al Derecho Laboral en el Empleo Público. Bomarzo, 2014.

- GOÑI SEIN, J.L.: "Ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto. Concepto y clases de empleado público. La adquisición y pérdida de la relación de servicio, en VVAA, *El estatuto básico del empleado público*. XIX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Laborum, 2008.

- MANTECA VALDELANDE, V: "La estructura del empleo en las Administraciones Públicas como normativa básica del Estado", *Actualidad administrativa,* nº 20, 2009.

- MANZANO SANZ, F: "Análisis jurídico del Estatuto Básico del Empleado Público". *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, nº 21, 2008.

- MOLINA NAVARRETE, C: "Aspectos laborales del Estatuto Básico del Empleado Público: de la convergencia a la "unificación" parcial de estatutos", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 293-294, 2007.

- NAVARRO NIETO, F.R.: "Los planes de estabilización del empleo temporal en el Estatuto Básico del Empleado Público". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* nº 103, 2010.

- ORDÓÑEZ SOLÍS, D: "Empleados públicos, Administraciones Españolas y Jurisprudencia Europea". *Actualidad administrativa*, nº 3, 2012.

- PINAZO HERNANDIS, J.: "Reflexión sobre la tipificación normativa del contratado laboral de tiempo indefinido en el Estatuto Básico del Empleado Público", *Actualidad jurídica Aranzadi,* nº 746, 2008.

- RAMOS MORAGUES, F.: "Ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público". *Actualidad laboral*, nº 2, 2009.

- SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la función pública*, Tecnos (5 ed.), 2011.

- SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. de: "El empleo público en tiempos de crisis: comentario a las últimas disposiciones normativas". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011

- VV.AA.: *El estatuto básico del empleado público*. XIX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008. Laborum, 2008.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Administraciones y empresas públicas como empresarios: normas y prácticas específicas		
Asignatura:24	El contenido de la prestación de servicios del empleado público		
Código:	2106623	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Pierre Henri Cialti	phcia@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 33

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	3.75	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100	20	80
Tutoría académica	1.15	100	20	80

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analizada la identificación del empleado público, la presente asignatura tiene como objetivo el examen del régimen jurídico aplicable a los funcionarios (en especial, retribuciones, jornadas, permisos, vacaciones, movilidad y situaciones administrativas de los funcionarios de carrera), así como las especialidades de la normativa laboral aplicable al trabajador laboral en el sector público (en especial, las retribuciones, jornadas, permisos, vacaciones, situaciones del personal laboral y extinción de la relación laboral). Con el estudio de estas materias, se avanza en el análisis del régimen aplicable a las relaciones concertadas por el empresario público laboral, cuya creciente presencia justifica su análisis en el Máster de Consultoría y Auditoría Laboral.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Examen de las especialidades que presentan las relaciones concertadas por la Administración Pública con sus trabajadores, ya sean funcionarios, o bien laborales. Observación particular de los tipos de relaciones y contratos, así como del régimen aplicable en cada caso
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas desde las obligaciones impuestas por el Derecho Social, concretadas tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores

Contenidos

1. Régimen aplicable a los funcionarios públicos:

1.1. Retribuciones básicas y complementarias, especialidades en las retribuciones de los funcionarios interinos y en prácticas, indemnizaciones por razón del servicio, retribuciones diferidas;
1.2. Jornadas, permisos y vacaciones; movilidad obligatoria y voluntaria
1.3. Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera: servicio activo, servicios especiales, servicios en otras Administraciones Públicas, excedencias, suspensión de funciones, reingreso al servicio activo.

2. Especialidades de la normativa laboral aplicable al trabajador laboral en el sector público:

2.1. Retribuciones del personal laboral
2.2. Jornadas, permisos y vacaciones
2.3. Movilidad y cambios en la prestación de servicios
2.4. Situaciones del personal laboral: excedencias y suspensiones
2.5. Extinción de la relación laboral

Metodología de la enseñanza

Tomando como referencia la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo sel alumno, el presente módulo supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales

  - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas y 45 minutos teóricos presenciales): Con la sesión magistral como eje de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas, trabajando especialmente la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.

  - Sesiones académicas teórico-prácticas (30 minutos teóricos presenciales + 2 horas prácticas presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará especialmente de promover la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas. Asismismo, se promoverá la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades – ; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético; capacidad para intervenir en los procesos de negociación colectiva, desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes. Como metodologías docentes, se utilizará el estudio del caso, la simulación y el aprendizaje cooperativo.

  - Tutorías académicas (15 minutos teóricos presenciales + 1 hora práctica presencial): La presente actividad formativa se empleará para comprobar la adquisición de conocimientos, siendo desarrolladas con el uso de la metodología docente del aprendizaje cooperativo.

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el concepto de empleado público, así como el contenido y los límites del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos
    - Elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- FUENTETAJA PASTOR, JESU□S A□NGEL, La configuración de la relación jurídica de los empleados públicos locales: situaciones administrativas, vacacionales, permisos y licencias, CEMCI, Granada, 2018

- GÓMEZ GORDILLO, RAFAEL "Prohibición de discriminación e indemnización por finalización de los contratos de trabajo de duración determinada", Revista de Derecho Comunitario Europeo, 56, enero-abril, 2017, pp. 233-255

- MARINA JALVO, BELE□N, El régimen disciplinario de los empleados públicos, Aranzadi, Pamplona, 2015

- MONEREO PE□REZ, JOSE□ LUIS director; VILA TIERNO, FRANCISCO coordinador, Curso de derecho del empleo público, Tecnos, 2018

- MERINO SEGOVIA AMPARO, Las condiciones de trabajo de los empleados públicos, Bomarzo, 2014.

- PALOMAR OLMEDA, ALBERTO, Derecho de la función pública: régimen jurídico de los funcionarios públicos, Dykinson, Madrid, 2016

- PARADA VA□ZQUEZ, JOSE□ RAMO□N; FUENTETAJA PASTOR, JESU□S A□NGEL, Derecho de la funcio□n pu□blica, Civitas, Madrid, 2017.

- SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: "Derechos y deberes de los empleados públicos, en VVAA, *El estatuto básico del empleado público*. XIX Congreso Nacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008. Laborum, 2008.

Bibliografía recomendada

- ARRIBAS LÓPEZ, E: "Sobre la vigencia del régimen disciplinario de los funcionarios después del Estatuto Básico del Empleado Público: interpretación mecanicista versus interpretación teleológica", *Revista General de Derecho Administrativo*, nº 26, 2011.

- BELANDO GARÍN, B.: "Situaciones administrativas y protección social", en VV.AA., Derecho del Empleo Público. Tiranl lo Blanch, 2013.

- CEA AYALA, A:
  - "La carrera profesional de los funcionarios públicos", *Actualidad administrativa*, nº 13-14, 2012.

  - "La regulación de las excedencias en el nuevo estatuto básico del empleado público", *Actualidad administrativa*, nº 1, 2008.

- CASTILLO BLANCO, F.A. y OLMEDO GOYA, A.: "Tiempo de trabajo en el empleo público", VVAA, Manual de Empleo Público. Iustel, 2009.

- ESCUIN Y PALOP, V.M: "Derechos individuales de los funcionarios. Especial referencia a las retribuciones", en VVAA, *Derecho del Empleo Público*. Tiranl lo Blanch, 2013.

- GIL PLANA, J: "El tiempo de trabajo del empleado público laboral". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 93, 2011.

- MANTECA VALDELANDE, V: "Jornada de trabajo y permisos de los empleados públicos (y II)". *Actualidad administrativa,* nº 1, 2009.

- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, "La indemnización extintiva de los interinos (y demás temporales): ¿fin de la historia o nuevo capítulo sin fin? Comentario a las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018, Montero Mateos (C-677/16) y Grupo Norte Facility (C-574/16)", Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, nº 424, 2018, pp. 158-174

- MORENO MÁRQUEZ, Ana, La jornada de trabajo en el empleo público, Tirant lo blanch, Valencia, 2018.

- RODRÍGUEZ PASTOR, G.E.: "Jornada, permisos por razones de conciliación de la vida laboral y familiar y vacaciones de los empleados públicos", en VVAA, Derecho del Empleo Público. Tirant lo Blanch, 2013.

- ROQUETA BUJ. M.R.:
  - "Despido colectivo y objetivo por motivos económicos y reorganización en la Administración Pública", en VVAA, Derecho del Empleo Público. Tirant lo Blanch, 2013.

- La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas, Tirant lo Blanch, 2016

- SA□NCHEZ PEN□A, ISABEL, El despido objetivo respecto del personal laboral al servicio de las administraciones públicas, 2017

- URCELAY LECUE, MARÍA CRUZ, "El TJUE cambia su doctrina, y considera que no es discriminatoria la denegación de indemnización por extinción de un contrato de interinidad: Sentencia del TJUE 21 de noviembre de 2018 (Sala Sexta) (TJCE 2018, 209) Asunto C-619/17: Ministerio de Defensa contra A. de D.P.", Revista Aranzadi Doctrinal, nº 1, 2019

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Administraciones y empresas públicas como empresarios: normas y prácticas específicas		
Asignatura:25	La representación de los trabajadores en la Administración Pública		
Código:	2106624	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Paloma Borruel Toledo	pbortol@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 33

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones acádemicas teóricas	3.75	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100	20	80
Tutoría académica	1.15	100	20	80

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo es estudio de la representación de los trabajadores en las empresas públicas, en especial, la representación unitaria y sindical de los funcionarios, la representación de los trabajadores laborales en la Administración Pública, las obligaciones de información y consulta del empresario público, la elección de representantes y el proceso electoral. Tratándose de una asignatura que avanza en el conocimiento de las funciones que realizan los Consultores y Auditores Laborales en materia de representación de los trabajadores en la empresas públicas, a los efectos de facilitar la adquisición de los conocimientos más esenciales en esta materia.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Examen de la representación de los trabajadores en las empresas públicas
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2). Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4)

  - Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas desde las obligaciones impuestas por el Derecho Social, concretadas tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores

Contenidos

1. La representación unitaria y sindical de los funcionarios

2. Representación de los trabajadores laborales en la Administración Pública

3. Herramientas de actuación conjunta de funcionarios y trabajadores laborales en materia de representación

4. Obligaciones de información y consulta del empresario público

5. Elección de representantes y proceso electoral

Metodología de la enseñanza

Tomando como referencia la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo sel alumno, el presente módulo supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas y 45 minutos teóricos presenciales): Con la sesión magistral como eje de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas, trabajando especialmente la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (30 minutos teóricos presenciales + 2 horas prácticas presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará especialmente de promover la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas. Asismismo, se promoverá la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades – ; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético; capacidad para intervenir en los procesos de negociación colectiva, desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes. Como metodologías docentes, se utilizará el estudio del caso, la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (15 minutos teóricos presenciales + 1 hora práctica presencial): La presente actividad formativa se empleará para comprobar la adquisición de conocimientos, siendo desarrolladas con el uso de la metodología docente del aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)

- Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el concepto de empleado público, así como el contenido y los límites del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas (6 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- ACOSTA TEJERA, A: "Los derechos colectivos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del empleado público", *Información laboral. Jurisprudencia*, nº 2, 2007.

- LLAVADOR CISTERNES, H: "Los derechos colectivos de los empleados públicos en el Estatuto Básico del Empleado Público (Derechos individuales ejercidos colectivamente)". *Revista de estudios locales*. Cunal, nº. 105, 2007.

- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: "Órganos de representación", en VVAA, *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Thomson Aranzadi, 2008.

- RODRÍGUEZ RAMOS, M.J.: "Derechos colectivos de los empleados públicos", en VV.AA.: *Manual de Empleo Público*. Iustel, 2009.

- SALA FRNACO, T.: "Los derechos colectivos de los empleados públicos", en VVAA: *Comentarios a la ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Editorial, Lex Nova, 2007.

Bibliografía recomendada

- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J.: "El lugar de los sindicatos en la nueva regulación de las elecciones a representantes de trabajadores y de funcionarios públicos", en VVAA: *Reforma de la legislación laboral: estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, Marcial Pons : Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,1995.

- GÓMEZ CABALLERO, P: "El nuevo sistema electoral para la elección de los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica,* nº 1, 1995.

- LASAGA SANZ, R: "Administración y participación de los funcionarios: régimen jurídico de las elecciones a los órganos de representación", *Revista jurídica de Navarra,* nº 22, 1996.

- MAURI MAJOS, J: "Problemas de la representación sindical y negociación colectiva en la función pública: convergencias y divergencias con el empleo privado", *Documentación administrativa,* nº 241-242, 1994.

- OJEDA AVILÉS, A: "Representación y participación de los funcionarios", en VVAA., *Régimen jurídico de los funcionarios públicos: análisis y perspectivas*, Instituto Andaluz de Administración Pública, 2001.

- REY GUANTER, S. de: *Comentarios a la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas*. Madrid: Secretaría General Técnica, Ministerio para las Administraciones Públicas, D.L. 1988.

- Órganos de representación unitaria y proceso electoral en la función publica. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 10-11, 1987

- RODRÍGUEZ RAMOS, M.J. y PÉREZ BORREGO, G: *Procedimiento de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*. Editorial Aranzadi, 1995.

- SALA FRANCO, T y VIDA SORIA, J: "Informe acerca de los derechos de libertad sindical y de representación de los funcionarios públicos", *Documentación administrativa*, nº 204, 1985.

- TOLEDO APONTE, M.A.: "La representación sindical en el sector público: garantías de los delegados sindicales en la función pública", *Anales de la Facultad de Derecho*, nº 13, 1996.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la

segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo VII:	Administraciones y empresas públicas como empresarios: normas y prácticas específicas		
Asignatura:26	La negociación colectiva en la Administración Pública		
Código:	2106625	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Mª Isabel Román Torres	miromtor@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 33

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teóricas	3.75	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	2.5	100	20	80
Tutoría académica	1.15	100	20	80

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La presente asignatura tiene como objetivo es estudio de la negociación colectiva en el sector público, en especial las limitaciones presupuestarias y otros condicionantes económicos así como otros límites materiales a la negociación colectiva. Con el estudio de estas cuestiones, se cierra el conjunto de asignaturas dedicadas a la adquisición de los conocimientos y competencias de carácter práctico que se precisan para el desempeño de las funciones de Consultor y Auditor Laboral en las empresas públicas.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de la negociación colectiva en el ámbito de las empresas públicas
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2).

  - Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas desde las obligaciones impuestas por el Derecho Social, concretadas tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores

Contenidos

1. La negociación en el sector público.

2. Las limitaciones presupuestarias y otros condicionantes económicos como tope en la negociación de las condiciones laborales y de empleo

3. Otros límites materiales a la negociación colectiva: la protección social complementaria y el empresario público

4. La negociación en el sector público conjunta de los funcionarios y laborales

Metodología de la enseñanza

Tomando como referencia la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo del alumno, el presente módulo supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (3 horas y 45 minutos teóricos presenciales): Con la sesión magistral como eje de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas, trabajando especialmente la capacidad para interrelacionar las distintas partes que integran el Derecho del Trabajo.
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (30 minutos teóricos presenciales + 2 horas prácticas presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará especialmente de promover la aplicación del Derecho del Trabajo a las Administraciones Públicas. Asismismo, se promoverá la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades – ; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético; capacidad para intervenir en los procesos de negociación colectiva, desempeñando tareas de asesoramiento y consultoría sobre las opciones planteadas por las partes. Como metodologías docentes, se utilizará el estudio del caso, la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (15 minutos teóricos presenciales + 1 hora práctica presencial): La presente actividad formativa se empleará para comprobar la adquisición de conocimientos, siendo desarrolladas con el uso de la metodología docente del aprendizaje cooperativo.
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre el concepto de empleado público, así como el contenido y los límites del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la

aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BOLTAINA BOSCH, J: "La mesa de negociación del personal funcionario en las entidades locales después del estatuto básico del empleado público", *La administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, nº 5, 2011.

- LAHERA FORTEZA, J: "Las mesas de negociación colectiva de los funcionarios en el Estatuto Básico del Empleado Público", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 2007.

- ROQUETA BUJ, M.R: "La negociación colectiva de los funcionarios públicos locales tras el estatuto básico del empleado público", *Revista de estudios de la administración local y autonómica*, nº. 307, 2008.

- ROQUETA BUJ, R.: El Derecho de Negociación Colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, 2009.

- MARÍN ALONSO, I.:" La Negociación Colectiva conjunta de los empleados públicos en el EBEP", Civitas Revista española de Derecho del Trabajo num. 141/2009. Editorial Civitas.

- GORELLI HERNÁNDEZ, J.:" Negociación colectiva del personal laboral al servicio de las administraciones públicas: la reducción del salario pactado a través de las últimas leyes de presupuestos", Revista Doctrinal Aranzadi Social.

Bibliografía recomendada

- ACOSTA TEJERA, A: "La Resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, el Estatuto Básico del Empleado Público". Aranzadi (BIB).

- ALFONSO MELLADO, C.L.: "La negociación colectiva en el empleo público", en VVAA, Derecho del Empleo Público. Tirant lo Blanch, 2013.

- VVAA, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Los Trabajadores de las Administraciones Públicas, nº 93, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011.

- ARBONÉS LAPENA, I: "Administración Pública y Negociación Colectiva tras las reformas de 2011 y 2012". *Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 4/2012 parte La reforma laboral (BIB 2012\1156).*

- LAHERA FORTEZA, J.: "Partes de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas tras el Estatuto Básico del empleado público", *Manuales de formación continuada*, nº. 41, 2007.

- MAURI MAJOS, J: Problemas de la representación sindical y negociación colectiva en la función pública: convergencias y divergencias con el empleo privado, *Documentación administrativa,* nº 241-242, 1994.

- ROQUETA BUJ, M.R: "La negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones Locales tras el Estatuto Básico del Empleado Público", *Revista de estudios locales. Cunal*, nº. extra 112, 2008.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IX:	Potestad sancionadora pública en materia social		
Asignatura:27	La vigilancia en el cumplimiento de la norma laboral		
Código:	2106626	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Juan Casal Cansino	jmcascan@upo.es	Edificio 3, planta 1ª, despacho 33

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	6.5	100	30	70
Tutoría académica	1	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	7.5	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	6	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	2	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

El principal objetivo de esta asignatura es el exhaustivo conocimiento de los órganos de la administración que se encargan de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, de prevención de riesgos y de protección social, por parte de los sujetos obligados. Para satisfacer este objetivo, se ha de comenzar haciendo referencia a la organización de la administración laboral, tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas, así como a la distribución de funciones y competencias entre los distintos órganos con competencia en la materia. Tras ese análisis introductorio, se concretarán los cuerpos de funcionarios encargados de esta tarea pare centrarse en la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, principal responsable de la vigilancia y control de las normas sociales. En ese análisis pormenorizado se definirán las facultades que se le atribuye para el ejercicio de sus funciones, los medios

de que disponen, sus principales actuaciones, así como, en general, las actividades que desarrollan para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de los órganos de la administración encargados de vigilar el cumplimiento de las normas laborales: análisis de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2). Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, la igualdad en la empresa, la formación y la protección social, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, recomendaciones, obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE5)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento de los órganos de la Administración Laboral. Conocimiento de las funciones y actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Contenidos

1. Administración laboral del Estado y de la Administración Autonómica

2. La Inspección y otros cuerpos de funcionarios dedicados al control de la norma laboral: facultades de actuación, herramientas de vigilancia y control

3. La visita de la Inspección de Trabajo: las actas y los requerimientos

4. Otras actividades: asesoramiento en el cumplimiento de la norma laboral, mediación .

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, la presenta asignatura (1 crédito) supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructuran de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (2 horas teóricas presenciales + 4 horas y 30 minutos prácticos presenciales) Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará particularmente de aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades –; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético. Asimismo, se profundizará en el conocimiento de la Administración laboral. Se utilizará la metodología docente del caso práctico, la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (30 minutos teóricos presenciales y 30 minutos prácticos presenciales): Tendrán como objetivo comprobar la adquisición de los conocimientos teóricos o prácticos, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (7 horas y 30 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la calificación de distintas conductas ilícitas del empresario y valoración de las sanciones, infracciones y penas (6 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos
    - Trabajos: elaboración del portafolios (2 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- CASAS BAAMONDE, M. E.: "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional", *Relaciones Laborales*, 1985 - I.

- DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: *Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2004.

- GARCÍA RUBIO, M.A.: La *presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- GONZÁLEZ BIEDMA, E.: *La Inspección de Trabajo y el control de la aplicación de la norma laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

- GONZÁLEZ DE LENA, F.: "Diez años de Administración laboral", *Relaciones Laborales*, 1996 – I.

- VÁZQUEZ GONZÁLEZ, I. (coord.*): La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 1999.

Bibliografía recomendada

- CRUZ VILLALÓN, J.: "La actuación de la Inspección de visita a los centros de trabajo e inviolabilidad del domicilio", en AA.VV.: *Presente y futuro de la intervención pública en las relaciones laborales*, CARL, Sevilla, 2011.

- DE LA VILLA, L. E. y DESDENTADO BONETE, A.: "Delimitación de competencias Estado- Comunidades Autónomas en la Constitución Española de 1978", en VV.AA.*: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1980.

- VV.AA.: *Primer centenario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, MT, Madrid, 2006.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IX:	Potestad sancionadora pública en materia social		
Asignatura:28	La potestad sancionadora de la Administración Laboral		
Código:	2106627	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Cristina Blasco Rasero	cblaras@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 16

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico	7.5	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	1.75	100		100
Tutoría académica	2	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	11.15	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	9	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	3	0		
Pruebas de evaluación	3	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

El principal objetivo de esta asignatura consiste en conocer la potestad sancionadora de la Administración laboral, tanto en su formulación teórica como en su aplicación práctica. En el primer aspecto, y una vez determinados los órganos administrativos con competencias para el conocimiento de las infracciones y la imposición de sanciones, se hará un análisis de la aplicación de los principios propios del Derecho Penal al Derecho Administrativo Sancionador. Posteriormente se estudiará el catálogo de infracciones que el ordenamiento social tipifica, así como los sujetos infractores y responsables de tales faltas. Correlativamente, se determinarán las sanciones aplicables, los criterios de graduación y el contenido de las mismas (cuantía de las multas y otras sanciones accesorias). Conocido el catálogo de infracciones y

sanciones, se entrará en el examen del procedimiento administrativo para la imposición de sanciones en el orden social, para concluir analizando las vías de impugnación de las decisiones administrativas.

Objetivos y Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de las infracciones y sanciones del orden social, del procedimiento sancionador y de las vías de impugnación contra las sanciones
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas (CE2). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento del catálogo de infracciones en el orden social tipificadas en el ordenamiento en vigor, así como de sus posibles sanciones. Conocimiento del procedimiento para la imposición de sanciones y de las vías de impugnación

Contenidos

1. Principios sancionadores

2. Infracciones y sanciones

3. Procedimiento sancionador y recursos

4. Impugnación de sanciones

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, la presenta asignatura (de 1,5 créditos) supone un esfuerzo para el alumno de 37 horas y 30 minutos que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 11 horas y 15 minutos presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (7 horas y 30 minutos teóricos presenciales): Con la sesión magistral como eje de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con los ilícitos laborales, con especial referencia a las sanciones e infracción en el orden social
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora y 45 minutos prácticos presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará particularmente de aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades –; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético. Asimismo, se profundizará en el conocimiento de las infracciones y sanciones, así como en el procedimiento administrativo sancionador en materia laboral. Se utilizará la metodología docente del caso práctico, la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial y 1 hora práctica presencial): Tendrán como objetivo comprobar la adquisición de los conocimientos teóricos o prácticos, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 26 horas y 15 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (11 horas y 15 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la calificación de distintas conductas ilícitas del empresario y valoración de las sanciones y las infracciones laborales (9 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (3 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BLASCO PELLICER, A.: *Sanciones administrativas del orden social*, Tirant lo blanch, Valencia, 1988.

- BLASCO PELLICER, A.: *El procedimiento administrativo sancionador en el orden social*, Tirant lo blanch, Valencia, 1997.

- DURÉNDEZ SÁEZ, I. "Modificaciones recientes que afectan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y al Procedimiento Administrativo Sancionador del Orden Social", *Cívitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 151, 2011.

- GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: "El procedimiento sancionador por infracción de leyes sociales", *Relaciones Laborales*, 1986 – I.

- MERCADER UGUINA, J. y SÁNCHEZ GRANDE, A.: "Anotaciones al reglamento general sobre procedimiento sancionador y liquidatorio del Orden Social", *Relaciones Laborales*, nº 20, 1998.

- VALDÉS DAL-RÉ, F.: "El ámbito de aplicación del procedimiento administrativo común en los procedimientos administrativos laborales", *Relaciones Laborales*, 1994 – I.

Bibliografía recomendada

- GÓMEZ OREA, M.: "La presunción de inocencia en el procedimiento administrativo sancionador del orden social", en *VIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 1991

- MARTÍN VALDIVIA, S. M.: "El derecho a no declarar contra sí mismo y a no declararse culpable en el procedimiento sancionador administrativo", *Revista del Poder Judicial*, nº 54, 1999.

- MESEGUER YEBRA, J.: *El principio "non bis in idem" en el procedimiento administrativo sancionador*, Bosch, 2000.

- SUAY RINCÓN, J.: "La formulación del principio de legalidad en materia sancionadora y sus exigencias: una propuesta a partir del estado actual de la cuestión en la jurisprudencia", *Justicia Administrativa: Revista de Derecho Administrativo*, nº 1 (extra), 2001.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo IX:	Potestad sancionadora pública en materia social		
Asignatura:29	Delitos y faltas laborales		
Código:	2106628	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1.5
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Cristina Blasco Rasero	cblaras@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 16

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico	7.5	100	100	
Sesiones académicas teórico-prácticas	1.75	100		100
Tutoría académica	2	100	50	50

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	11.15	0		
Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre las contratas y subcontratas	9	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	3	0		
Pruebas de evaluación	3	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La gravedad de ciertos actos u omisiones realizadas en el ámbito de las relaciones laborales justifica su tipificación como ilícitos penales. Desde esta perspectiva, el objetivo de esta asignatura es el conocimiento de los delitos que regula el Código Penal en el ámbito o entre los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo: así, se analizarán los delitos que se pueden cometer contra los trabajadores, tanto en sus relaciones individuales de trabajo, como en los aspectos colectivos. Igualmente, se analizarán aquellas infracciones, de especial entidad, que constituyen otras tantas conductas delictivas, tanto contra la Seguridad Social, como en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Tras el análisis de los tipos

delictivos, también se hará referencia a las sanciones y responsabilidades que de tales hechos se derivan en perjuicio de los sujetos infractores.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de los delitos y faltas, de índole social, tipificadas en el Derecho Penal. Análisis de las sanciones y responsabilidades penales de los sujetos infractores
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Competencias de la asignatura: Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las consecuencias jurídicas del incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia social conexas a los delitos y faltas laborales

Contenidos

1. Delitos contra los trabajadores: imposición de condiciones ilegales en el trabajo, tráfico ilegal de mano de obra, provocación de emigraciones clandestinas, discriminación en el empleo, delitos relativos a la libertad sindical y el derecho de huelga, delitos relativos a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y otros

2. Responsabilidades penales de la empresa en materia laboral

3. Delitos contra la Seguridad Social

4. Otros delitos conectados con relevancia para la consultoría y la auditoría laboral

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, la presenta asignatura (de 1,5 créditos) supone un esfuerzo para el alumno de 37 horas y 30 minutos que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 11 horas y 15 minutos presenciales
    - Sesiones acádemicas teóricas (7 horas y 30 minutos teóricos presenciales): Con la sesión magistral como eje de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con los ilícitos laborales, con especial referencia a los delitos y faltas laborales
    - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora y 45 minutos prácticos presenciales): Con estas sesiones se tratará de profundizar, como en los módulos anteriores, en aquellos contenidos que, por su dificultad o trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Las sesiones se tratará particularmente de aplicar los conocimientos adquiridos y capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos; capacidad para comunicar conclusiones – y los conocimientos o razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades –; capacidad de gestión de la información; razonamiento crítico; compromiso ético. Asimismo, se profundizará en el conocimiento de las de los delitos y faltas laborales. Se utilizará la metodología docente del caso práctico, la simulación y el aprendizaje cooperativo.
    - Tutorías académicas (1 hora teórica presencial y 1 hora práctica presencial): Tendrán como objetivo comprobar la adquisición de los conocimientos teóricos o prácticos, tratándose de tutorías proactivas y grupales, donde se utilizará como metodología docente el estudio del caso y el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 26 horas y 15 minutos no presenciales
    - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (11 horas y 15 minutos no presenciales)
    - Estudio, elaboración y resolución de casos prácticos sobre la calificación de distintas conductas ilícitas del empresario y valoración de los delitos y faltas laborales (9 horas no presenciales)
    - Pruebas de evaluación (3 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo. Las pruebas de evaluación consistirá en la resolución de preguntas de auto-evaluación, así como varios casos prácticos

- Trabajos: elaboración del portafolios (3 horas no presenciales)

Bibliografía obligatoria

- BAYLOS, A. y TERRADILLOS, A.: *Derecho Penal del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1997.

- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: "De los delitos contra los derechos de los trabajadores", *La Ley*, nº 4031, 1996.

- LASCURAIN SÁNCHEZ, J. A.: *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, Cívitas, Madrid, 1994.

- NAVARRO CARDOSO, F.: *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.

- ROJO TORRECILLA, E.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Bosch, 1998.

Bibliografía recomendada

- DOLZ LAGO, M. J.: "Jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo sobre los delitos contra los derechos de los trabajadores, el delito contra la Seguridad Social y el acoso laboral o mobbing", *Estudios Jurídicos*, nº 2006, 2006.

- GONZÁLEZ MARTÍN, A.: "La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la investigación de los delitos contra los derechos de los trabajadores", Cuadernos de Derecho Judicial, nº 5, 2008

- NARVÁEZ BERMEJO, M. A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

- ORDUNA NAVARRO, B.: "Protección penal de los trabajadores extranjeros", *Diario La Ley*, nº 7843, 2012.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo X:	Mecanismos de defensa jurídica en materia laboral		
Asignatura:30	Sistemas de tutela jurisprudencial		
Código:	2106629	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	4
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Santiago González Ortega	sgonort@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 20

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	25	100	40	60
Tutoría académica	5	100	40	60

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	50	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	12	0		
Pruebas de evaluación	8	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Esta asignatura analiza los mecanismos de defensa jurídica en materia laboral, aplicada a cuestiones y ámbitos concretos, analizándose, de forma conjunta, las materias sustantivas y procesales; todo ello mediante un abordaje esencialmente práctico orientado a la solución de los conflictos mediante forma autónomas o a la defensa en juicio. Con este objetivo, se estudia la problemática asociada a la descentralización productiva (contratas, subcontratas, sucesión de empresa), incluso en su dimensión procesal, así como todo lo relativo a los numerosos y variados pleitos de Seguridad Social que se sustancian mediante modalidades procesales específicas. La conexión existente entre las profesiones de Consultor Laboral y Abogado justifica la presencia de esta asignatura.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio sobre problemáticas jurídico-laborales de actualidad, vinculadas con fenómenos de descentralización productiva así como todo lo relacionado con los pleitos de Seguridad Social, realizando un estudio y práctica exhaustivos de los mismos.
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

Capacidad de poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación (CG1). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Desarrollar destrezas y habilidades para la elección de la estrategia correcta para la defensa de los derechos de los clientes teniendo en cuenta las exigencias de los distintos ámbitos de la práctica profesional, incluyendo el trabajo en equipo (CE8). Conocer las diferentes técnicas de composición de intereses y saber encontrar soluciones a problemas mediante métodos alternativos a la vía jurisdiccional (CE9). Saber identificar conflictos de intereses y conocer las técnicas para su resolución, establecer el alcance del secreto profesional y de la confidencialidad, y preservar la independencia de criterio (CE10)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre los mecanismos de defensa del empresario en el orden social en sede judicial

Contenidos

1. La transmisión de empresa
    - 1.1. El concepto de transmisión de empresa: títulos. La entidad económica de lo que se transmite y los problemas relacionados con la transmisión de plantillas. Supuestos problemáticos.
    - 1.2. El papel de la negociación colectiva
    - 1.3. Obligaciones y responsabilidades de las empresas implicadas en la transmisión
    - 1.4. Reclamaciones judiciales en relación con las obligaciones y responsabilidades

2. La descentralización productiva.
    - 2.1. Descentralización productiva y contratas
    - 2.2. La normativa reguladora del fenómeno de las contratas: entre variedad y especialización
    - 2.3. Concepto. Relaciones entre las empresas implicadas.
    - 2.4. Las obligaciones y responsabilidades derivadas de la subcontratación
    - 2.5. Reclamaciones judiciales en relación con las obligaciones y responsabilidades

3. El despido objetivo y colectivo
    - 3.1. Identidades y diferencias. Relaciones

3.2. Los requisitos del despido objetivo. Las consecuencias de su incumplimiento
3.3. La reclamación por despido objetivo: modalidad procesal y procedimiento.
3.4. Ejecución provisional y recurso
3.5. Los despidos colectivos. ERE y procedimiento. El periodo de consultas. Efectos y calificación de los despidos colectivos. Recursos.

4. Seguridad Social y adscripción a regímenes
4.1. La problemática del encuadramiento en la Seguridad Social: análisis general
4.2. Los supuestos problemáticos: entre ajenidad y autonomía
4.3. Las reclamaciones en materia de encuadramiento: jurisdicción competente y delimitación respecto del orden jurisdiccional social
4.4. Las reglas de procedimiento y los recursos

5. Cuestiones litigiosas relacionadas con la prestación de incapacidad temporal y permanente
5.1. La incapacidad temporal: observaciones generales
5.2. La determinación de la contingencia común o profesional en la incapacidad temporal
5.3. El control de la incapacidad temporal
5.4. La impugnación de las altas médicas
5.6. La incapacidad permanente: solicitud y controversias
5.7. Las modalidades procesales en materia de Seguridad Social. La revisión de actos declarativos de derecho

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, el presente módulo, que es el último dedicado a los aspectos sustantivos de Derecho del Trabajo, supone un esfuerzo para el alumno de 100 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 30 horas presenciales

  - Sesiones acádemicas teórico-prácticas (10 horas teóricas presenciales + 15 horas prácticas presenciales): Con el aprendizaje cooperativo como base de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con los mecanismos de defensa jurídica en material laboral. Al tratarse de una materia conocida por los alumnos, como consecuencia de que se integra en aquellas titulaciones donde el Derecho del Trabajo se imparte, las sesiones se dedicarán especialmente al las modalidades procesales especiales y al concurso, así como a la particularidades de los mecanismos de resolución de conflictos en materia laboral. Para ello, se utilizará como metodología docente, al margen del aprendizaje cooperativo, la clase magistral, el estudio del caso y la simulación.

  - Tutorías académicas obligatorias (2 horas teóricas presenciales + 3 horas prácticas presenciales)

- Trabajo autónomo del alumno: 70 horas no presenciales

- Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (50 horas no presenciales)

- Trabajos (12 horas no presenciales)

- Pruebas de evaluación (8 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo

Bibliografía obligatoria

- ALFONSO MELLADO, C.L.: *La nueva Ley de la Jurisdicción Social: texto adaptado a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero*, Bomarzo, 2012.

- BLASCO LAHOZ, F, LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPARLER CARRASCO, M.A..*"Regímenes Especiales de la Seguridad Social",* de Editorial Tirant lo Blanch. 5 Edición.

- BLASCO PELLICER, A.: *El proceso laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

- CASAS BAAMONDE, M.E.: "La nueva jurisdicción social. ¿Una jurisdicción auténticamente social", *Relaciones Laborales*, 2012.

- CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M.: "El proceso laboral monitorio", *Relaciones Laborales*, 2013.

- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Los procesos especiales en la jurisdicción social*, Bomarzo, 2012.

- GARBEN, J.: *El nuevo proceso laboral: comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de diciembre, reguladora de la jurisdicción social*, Cizur Menor (Navarra), 2011.

- GINÉS FABRELLAS, A.: "La Ley de la jurisdicción social: punto y final al eterno debate acerca de la jurisdicción competente en materia de responsabilidad civil del empresario", *Relaciones Laborales*, 2012.

- GOERLICH PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A.: *La reforma del proceso laboral: la nueva Ley Reguladora de la jurisdicción social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S y BARCELÓN COBEDO, S: *Introducción a la Seguridad Social"*, Editorial Tirant lo Blanch. 11ª edición, 2017.

- GONZÁLEZ ORTEGA S., *"Entre descoordinación y presunción de fraude: El control de las bajas médicas como objetivo permanente de las reformas de incapacidad temporal"*, Relaciones Laborales, nº 12 y 13, 2011.

- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: "La nueva modalidad procesal del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012", *Actualidad Laboral*, nº 3, 2013.

- MATEOS BEATO, A. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *"La Derivación de Responsabilidad por Deudas de Seguridad Social"*, Editorial Lex Nova. 2ª ed.

- MORALES VÁLLEZ, C.E.: *Los recursos en la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2012.

- MOLINA NAVARRETE, C.: *Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social: nuevas reglas legales, nuevos problemas, nuevos retos*, La Ley, 2012.

- ROCA MARTÍNEZ, J.M.: "Las partes en el proceso", *Relaciones Laborales*, 2013.

- ROJAS RIVERO, G.P.: *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, Bomarzo, 2012.

- VALLE MUÑOZ, F.A.: "La incidencia de las facultades probatorias del juez en la disposición del proceso laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 156, 2012.

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas escritas u orales individuales (60%)
- Trabajos y proyectos individuales o en grupo (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo X:	Mecanismos de defensa jurídica en materia laboral		
Asignatura:31	Sistemas alternativos de resolución de conflictos en materia laboral		
Código:	2106630	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	4
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Sebastián de Soto Rioja	sderio@upo.es	Ed. 3, planta 3ª, despacho 10

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	25	100	40	60
Tutoría académica	5	100	40	60

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	50	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	12	0		
Pruebas de evaluación	8	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

La importancia creciente de los mecanismos de resolución de conflictos, tanto individuales como colectivos, justifica su estudio en un programa formativo como el presente. Una solución que puede encontrarse tanto en los mecanismos autónomos, esencialmente colectivos, o mediante su planteamiento en sede judicial. El análisis, por tanto, de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos así como de los rasgos más sobresalientes del proceso laboral ordinario y de algunas de las modalidades procesales más significativas constituye en contenido del presente Módulo. Asimismo, su relación directa con el ejercicio de las tareas de defensa jurídica laboral, que realizan los Abogados especializados en el ámbito social, así como los Graduados Sociales, justifica su estudio con un enfoque esencialmente práctico.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de los mecanismos de resolución, tanto extrajudicial como judicial, de los conflictos laborales.

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

  Conocer las técnicas dirigidas a la averiguación y establecimiento de los hechos en los distintos tipos de procedimiento, especialmente la producción de documentos, los interrogatorios y las pruebas periciales (CE6). Conocer y ser capaz de integrar la defensa de los derechos de los clientes en el marco de los sistemas de tutelas jurisdiccionales nacionales e internacionales (CE7). Desarrollar destrezas y habilidades para la elección de la estrategia correcta para la defensa de los derechos de los clientes teniendo en cuenta las exigencias de los distintos ámbitos de la práctica profesional, incluyendo el trabajo en equipo (CE8). Saber identificar conflictos de intereses y conocer las técnicas para su resolución, establecer el alcance del secreto profesional y de la confidencialidad, y preservar la independencia de criterio (CE10)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre los mecanismos de defensa, extra-judicial y judicial, de resolución de conflictos laborales

Contenidos

1. Nociones fundamentales acerca de los conflictos en materia laboral. Particularidades de los medios extra-judiciales de resolución de conflicto en el ámbito laboral
   1.1. Significado de la conciliación, la mediación y el arbitraje
   1.2. Regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y reparto de las materias: procedimientos administrativos, acuerdos estatales y autonómicos de resolución extrajudicial de conflictos, convenios colectivos de sector y empresa
   1.3. El procedimiento: materias, legitimación, fases del procedimiento, sujetos intervinientes
   1.4. Los resultados del procedimiento de solución extrajudicial: valor, aplicación
   1.5. La apertura a la vía judicial: supuestos y posibilidades

2. Ámbito de la Jurisdicción Social y proceso laboral
   2.1. El ámbito de la jurisdicción social: delimitación y materias relacionadas con la actividad de la empresa que exceden del orden social

2.2. La evitación del proceso. Conciliación, mediación, vía administrativa y reclamación administrativa previa
2.3. Actos preparatorios, medidas precautorias
2.4. El proceso laboral ordinario y las modalidades procesales: relaciones
2.4. Los sujetos y el objeto del proceso, demanda, juicio, sentencia

3. Modalidades procesales
3.1. Materias y tipos de conflictos
3.2. Modalidades procesales especiales
3.2.1. La impugnación de sanciones por el trabajador
3.2.2. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente
3.2.3. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales
3.2.4. Del proceso de conflictos colectivos y de la impugnación de convenios colectivos
3.2.5. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación
3.2.6. Tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas
3.2.7. Especialidades procesales en el concurso de empresa: reclamación salarial, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica, suspensión

4. El sistema de recursos
4.1. Recurso de reposición, revisión y queja
4.2. Recurso de suplicación, casación y casación para la unificación de la doctrina
4.3. Otros medios de impugnación
4.4. Ejecución provisional y definitiva de sentencias

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, el presente módulo, que es el último dedicado a los aspectos sustantivos de Derecho del Trabajo, supone un esfuerzo para el alumno de 100 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 30 horas presenciales

  - Sesiones académicas teórico-prácticas (10 horas teóricas presenciales + 15 horas prácticas presenciales): Con el aprendizaje cooperativo como base de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con los mecanismos de defensa jurídica en material laboral. Al tratarse de una materia conocida por los alumnos, como consecuencia de que se integra en aquellas titulaciones donde el Derecho del Trabajo se imparte, las sesiones se dedicarán especialmente como a la particularidades de los mecanismos de resolución de conflictos en materia laboral así como a las modalidades

procesales especiales y al concurso. Para ello, se utilizará como metodología docente, al margen del aprendizaje cooperativo, la clase magistral, el estudio del caso y la simulación.

- Tutorías académicas obligatorias (2 horas teóricas presenciales + 3 horas prácticas presenciales)

- Trabajo autónomo del alumno: 70 horas no presenciales
  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (50 horas no presenciales)
  - Trabajos (12 horas no presenciales)
  - Pruebas de evaluación (8 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo

Bibliografía obligatoria

- ALCOCEBA GIL, J., ARNÁIZ SERRANO, A., LÓPEZ JIMÉNEZ, R. Y MARTÍNEZ SOTO, T., *Esquemas de Derecho Procesal Laboral*, 3ª Edición, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

- CASAS BAAMONDE, M.E.: "Mediación, arbitraje y período de consulta", *Relaciones Laborales*, 2013.

- CRUZ VILLALÓN, J.: "El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, 2011.

- GRANADOS ROMERA, M.I.: "La desjudialización de las relaciones laborales: una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva", *Relaciones Laborales*, 2012.

- LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Ordenación de la solución extrajudicial de conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003.

- LANTARÓN BARQUÍN, D.: "Novedades normativas y proyección de la reforma laboral de 2010 en el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011.

- MANRIQUE LÓPEZ, V.F.: *El arbitraje laboral en su actual configuración jurídica*, Deusto, Bilbao, 2000.

- MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA PIÑEIRO, N.: *La mediación: presente, pasado y futuro,en VV.AA.: La mediación en el ámbito laboral*, 2010.

- ORDEÑANA GEZURAGA, I.: *La conciliación y mediación en cuantos instrumentos jurisdiccionales para solventar el conflicto laboral*, Comares, 2009.

- ORDEÑANA GEZURAGA, I.: *Análisis crítico del arbitraje laboral y su entorno en el ordenamiento español,* Civitas, Madrid, 2009.

- TORRES OLID, F.: *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2012.

Bibliografía recomendada

- ALBIOL ORTUÑO, M., ALFONSO MELLADO, C.L., BLASCO PELLICER, A. y GOERLICHT PESET, J. M., *Derecho Procesal Laboral*, 11ª Edición, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- FOLGUERA CRESPO, J. (COORD.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Edit. Lex Nova, Valladolid, 2011.

- MONTOYA MELGAR, A., y OTROS, *Curso de Procedimiento Laboral*, 11ª Edición, Edit. Tecnos, Madrid, 2016.

- SEMPERE NAVARRO, V. (COORD.), *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Social*, Edit. Aranzadi, Pamplona, 2013.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas escritas u orales individuales (60%)
- Trabajos y proyectos individuales o en grupo (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo XI:	La práctica de la auditoría laboral		
Asignatura:32	Evaluación inicial y firma del contrato de auditoría laboral		
Código:	2106631	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Mª José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 14, planta 3ª, despacho 26

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	7	100	15	85
Tutoría académica	1	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	10	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	5.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Esta asignatura aborda el proceso de elaboración de los informes de auditoria laboral, deteniéndose en el estudio de cómo se realiza la evaluación inicial previa a la aceptación del encargo de Auditoría Laboral, así como en la firma del contrato de Auditoría Laboral. Tratándose de una asignatura que, analizadas las técnicas e instrumentos en las primeras asignaturas del presente programa formativo y estudiados los aspectos sustantivos del Derecho del Trabajo, resulta clave para el ejercicio profesional como Auditor Laboral.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de la fase inicial del proceso de Auditoría Laboral y de las implicaciones que comporta la firma del contrato de auditoría laboral
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4).

  Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1)

- Resultados del aprendizaje: Elaboración de informes de Auditoria socio-laboral

Contenidos

1. Examen del tipo de empresa y del número de trabajadores que prestan servicios en ella

2. Identificación de los posibles riesgos

3. La fijación del encargo

4. La firma del contrato de auditoría laboral

Metodología de la enseñanza

Con la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, el presente módulo, que completa la formación específica del Auditor laboral, supone un esfuerzo para el alumno de 25 horas que se estructura de la siguiente forma:

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales

  - Sesiones académicas teórico-prácticas (1 hora teórica presencial, 5 horas y 50 minutos prácticos presenciales): Se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico

relacionados con el ejercicio profesional como Auditor laboral. Para estas sesiones, se combinará la metodología docente de la clase magistral, el estudio del caso, la simulación y la metodología del aprendizajecooperativo.

- Tutoría académica (40 minutos prácticos presenciales): Tendrá como objetivo resolver las cuestiones de carácter práctico planteadas en relación con este módulo, siendo tutorías proactivas o grupales, donde se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (10 horas y 10 minutos no presenciales)

  - Trabajos: elaboración de informes (5 horas y 20 minutos no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo

Bibliografía obligatoria

- ALEGRE NUENO, M.: "Cómo se desarrolla el informe final de auditoría", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 28, 2006.

- ALEGRE NUENO, M.: "El alcance de la auditoría legal (II)", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 19, 2005.

- CAROL, S: "Los criterios del informe COSO aplicados a la auditoría de prevención de riesgos laborales", *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laboral*, nº 172, 2005.

- CONTRERAS, J.: *Auditoría laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- DEL BAS MARFÁ, E.: *Guía de auditoría laboral de legalidad*, CISS, Madrid, 2011.

-DEL BAS MARFÁ, E.: Calvo, R. y García M.A.: Auditoría Sociolaboral, teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Tirant lo Blanch, 2015.

- SEMPERE NAVAARRO,A.V: *Manual de Auditoría laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SUÁREZ MARRERO, S.: "Método Tecso de auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 46, 2005.

- VAZQUEZ BONOME, A; FARALDO TENREIRO, A.M. y FERNÁNDEZ, M.G.: *Tratado de Auditoría laboral*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2003.

- VV.AA.: *Practicum de la auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Madrid, 2007.

Bibliografía recomendada

- QUERALT CABEZA, M.: "Vicisitudes contractuales y reestructuraciones empresariales en el marco de la auditoría laboral", SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A.: "Auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos en la empresa", *UNE: boletín mensual de AENOR*, nº 193, 2005.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo XI:	La práctica de la auditoría laboral		
Asignatura:33	La planificación de la actividad de auditoría laboral y su ejecución programada en el tiempo		
Código:	2106632	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	7	100	15	85
Tutoría académica	1	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	10	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	5.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analiza los procesos de elaboración de informes de Auditoria laboral, estudiando la fase de la planificación de la actividad de auditoría laboral y la ejecución del encargo de auditoría laboral en el tiempo, tanto en lo que hace al registro de las evidencias, el examen de los datos y la búsqueda de información, como a la ordenación de los resultados obtenidos. Con lo que se consigue una especialización de carácter práctico sobre el desarrollo de la actividad de Auditoría Laboral.

Objetivos y Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de los procedimientos que se utilizan para recabar la información necesaria, a los efectos de realizar el informe de auditoría laboral
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la auditoria laboral (CE11)

- Resultados del aprendizaje: Elaboración de informes de Auditoria socio-laboral

Contenidos

1. La evidencia como base del proceso

2. Examen de los datos y búsqueda de información complementaria

3. Solicitud de datos

4. Cotejo de la información obtenida

5. Papeles de trabajo

6. Área de riesgo en la empresa

7. Resultado del proceso

Metodología de la enseñanza

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales

- Sesiones acádemicas teórico-prácticas (1 hora teórica presencial + 5 horas y 50 minutos prácticos presenciales): Se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con el ejercicio profesional como Auditor laboral. Para estas sesiones, se combinará la metodología docente de la clase magistral, el estudio del caso, la simulación y la metodología del aprendizajecooperativo.

- Tutoría académica (40 minutos prácticos presenciales): Tendrá como objetivo resolver las cuestiones de carácter práctico planteadas en relación con este módulo, siendo tutorías proactivas o grupales, donde se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo

- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales

  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (10 horas y 10 minutos no presenciales)

  - Trabajos: elaboración de informes (5 horas y 20 minutos no presenciales)

  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo

Bibliografía obligatoria

- ALEGRE NUENO, M.: "Cómo se desarrolla el informe final de auditoría", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 28, 2006.

- ALEGRE NUENO, M.: "El alcance de la auditoría legal (II)", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 19, 2005.

- CAROL, S: "Los criterios del informe COSO aplicados a la auditoría de prevención de riesgos laborales", *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laboral*, nº 172, 2005.

- CONTRERAS, J.: *Auditoría laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- DEL BAS MARFÁ, E.: *Guía de auditoría laboral de legalidad*, CISS, Madrid, 2011.

-DEL BAS MARFÁ, E.: Calvo, R. y García M.A.: Auditoría Sociolaboral, teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Tirant lo Blanch, 2015.

- SEMPERE NAVAARRO,A.V: *Manual de Auditoría laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SUÁREZ MARRERO, S.: "Método Tecso de auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 46, 2005.

- VAZQUEZ BONOME, A; FARALDO TENREIRO, A.M. y FERNÁNDEZ, M.G.: *Tratado de Auditoría laboral*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2003.

- VV.AA.: *Practicum de la auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Madrid, 2007.

Bibliografía recomendada

- QUERALT CABEZA, M.: "Vicisitudes contractuales y reestructuraciones empresariales en el marco de la auditoría laboral", SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A.: "Auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos en la empresa", *UNE: boletín mensual de AENOR*, nº 193, 2005.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)
- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo XI:	La práctica de la auditoría laboral		
Asignatura:34	La redacción del informe de auditoría laboral y su custodia		
Código:	2106633	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	1
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Sesiones académicas teórico-prácticas	7	100	15	85
Tutoría académica	1	100		100

Trabajo autónomo del alumnado:

Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas	10	0		
Trabajos: elaboración del portafolios	5.5	0		
Pruebas de evaluación	2	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Analiza la forma en la que elabora el informe de Auditoria laboral, estudiando la estructura básica del documento, así como el significado de la firma y el sello de calidad, y sus consecuencias jurídicas para la empresa auditada y para quien realiza el informe de auditoría laboral.

Objetivos y Competencias

- Objetivo de la asignatura: Estudio de los documentos que sustenta a la Auditoría socio-laboral, con especial consideración a la elaboración del informe de auditoría laboral. También tiene como objetivo analizar otras certificaciones y sellos de garantía distintos del informe de auditoría laboral
- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para integrar conocimientos propios de la auditoría y asesoría laboral, enfrentándose a la complejidad de formular tanto juicios como reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos (CG3). Capacidad para trasmitir de un modo claro y sin ambigüedades a un público, ya sea especializado o no, los resultados de la investigaciones llevadas a cabo en el ámbito del Derecho del Trabajo (CG4). Capacidad de desempeñar las responsabilidades propias de la consultoría y auditoría laboral con responsabilidad ética y compromiso moral (CG7).

Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la auditoria laboral (CE11)

- Resultados del aprendizaje: Elaboración de informes de Auditoria socio-laboral

Contenidos

1. Preparación de las conclusiones

2. Reunión con el cliente preparatoria del informe final

3. Estructura del informe: contenido, fecha y publicidad

4. Preparación, aprobación y distribución del informe de auditoría laboral

5. Custodia de la documentación

6. La firma y el sello de calidad

6.1. La certificación de la calidad mediante los sistemas de gestión habilitados al efecto o las asociaciones profesionales
6.2. El valor probatorio de los documentos

6.3. La responsabilidad derivada de los informes de auditoría laboral

7. Otras funciones del auditor y sus informes:

7.1. La auditoría de opinión

7.2. La auditoría de cumplimiento

7.3. La inspección interna de la empresa

7.4. Otros informes de auditoría

Metodología de la enseñanza

- Enseñanzas del profesor: 7 horas y 30 minutos presenciales
  - Sesiones acádemicas teórico-prácticas (1 hora teórica presencial + 5 horas y 50 minutos prácticos presenciales): Se trasmitirán los conocimientos teóricos de carácter específico relacionados con el ejercicio profesional como Auditor laboral. Para estas sesiones, se combinará la metodología docente de la clase magistral, el estudio del caso, la simulación y la metodología del aprendizajecooperativo
  - Tutoría académica (20 minutos teóricos presenciales y 20 minutos prácticos presenciales): Tendrá como objetivo resolver las cuestiones de carácter teórico o práctico planteadas en relación con este módulo, siendo tutorías proactivas o grupales, donde se utilizará como metodología docente el aprendizaje cooperativo
- Trabajo autónomo del alumno: 17 horas y 30 minutos no presenciales
  - Lectura de materiales y preparación de las enseñanzas teóricas o prácticas (10 horas y 10 minutos no presenciales)
  - Trabajos: elaboración de informes (5 horas y 20 minutos no presenciales)
  - Pruebas de evaluación (2 horas no presenciales). Con esta actividad formativa, se comprobarán los conocimiento adquiridos por los alumnos, así como se profundizará en la aplicación de los conocimiento teóricos, especialmente los éticos, adquiridos en el presente módulo

Bibliografía obligatoria

- ALEGRE NUENO, M.: "Cómo se desarrolla el informe final de auditoría", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 28, 2006.

- ALEGRE NUENO, M.: "El alcance de la auditoría legal (II)", *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 19, 2005.

- CAROL, S: "Los criterios del informe COSO aplicados a la auditoría de prevención de riesgos laborales", *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laboral*, nº 172, 2005.

- CONTRERAS, J.: *Auditoría laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- DEL BAS MARFÁ, E.: *Guía de auditoría laboral de legalidad*, CISS, Madrid, 2011.

-DEL BAS MARFÁ, E.: Calvo, R. y García M.A.: Auditoría Sociolaboral, teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH. Tirant lo Blanch, 2015.

- SEMPERE NAVAARRO,A.V: *Manual de Auditoría laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SUÁREZ MARRERO, S.: "Método Tecso de auditoría laboral", *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº 46, 2005.

- VAZQUEZ BONOME, A; FARALDO TENREIRO, A.M. y FERNÁNDEZ, M.G.: *Tratado de Auditoría laboral*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2003.

- VV.AA.: *Practicum de la auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Madrid, 2007.

Bibliografía recomendada

- QUERALT CABEZA, M.: "Vicisitudes contractuales y reestructuraciones empresariales en el marco de la auditoría laboral", SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, Cizur Menor, 2011.

- SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A.: "Auditoría reglamentaria del sistema de prevención de riesgos en la empresa", *UNE: boletín mensual de AENOR*, nº 193, 2005.

Sistema de evaluación y calificación

- Pruebas de evaluación (60%)

- Participación activa en las clases, casos prácticos y trabajos individuales o en grupos (40%)

Observaciones

Para superar la asignatura, se requiere en la primera convocatoria una asistencia y participación activa como mínimo en el 80% de las sesiones del módulo, así como la realización de todos los trabajos o casos prácticos encomendados. En circunstancias muy excepcionales y justificadas, la Comisión Académica, siempre que lo estime oportuno, podrá decidir sobre la inaplicación de los criterios mencionados. En la segunda convocatoria La evaluación del módulo no superado consistirá en un examen que valore los conocimientos y las competencias requeridas en el módulo.

Ficha de Asignatura

Módulo X II:	Prácticas Externas/Complemento de investigación al Trabajo Fin de Máster/ Trabajo Fin de Máster		
Asignatura:36	Complemento de investigación al Trabajo Fin de Máster		
Código:	2106636	Carácter (obligatoria / optativa):	Optativa*
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	6
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

**Obligatoria para el itinerario de investigación*

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Sebastián de Soto Rioja	sderio@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 10

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Tutoría académica	7.5	100	25	75
Uso de las técnicas y herramientas de investigación jurídica	42.5	0		
Aplicación de los métodos de investigación jurídica	100	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

A los efectos de reforzar las competencias y conocimientos en el ámbito de la investigación jurídica laboral, la presente asignatura ofrece los complementos formativos necesarios para iniciarse en el desarrollo de trabajos de investigación avanzada en materias relacionadas con la Consultoría y Auditoría Laboral, lo que justifica su presencia en este programa formativo.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Iniciación a la investigación en la disciplina jurídico-laboral

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las tareas propias de la auditoría y consultoría laboral, con el fin de resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro del ámbito del Derecho del Trabajo o las Ciencias Jurídicas (CG2). Capacidad para el aprendizaje autónomo en un contexto de alta especialización, que le permite desarrollar las habilidades necesarias para participar en proyectos de investigación y colaboraciones científicas dentro de las materias del presente título (CG5). Capacidad para predecir y controlar la evolución de situaciones complejas, especialmente del Derecho del Trabajo, mediante el desarrollo de nuevas e innovadores metodologías jurídicas (CG6).
- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Conocimiento sobre las cuestiones teóricas y prácticas que se planean en el desarrollo de las actividades profesionales de la Consultoría y Auditoría laboral desde la perspectiva de la investigación jurídica, a los efectos de procurar la cualificación necesaria para iniciarse en las tareas de investigación, como son el desarrollo de trabajos de investigación tutorizados, la participación en grupos de investigación o la capacidad para exponer los resultados obtenidos de una forma clara

Contenidos

1. Técnicas y herramientas de investigación jurídica, con especial referencia a los recursos científicos en la disciplina jurídico-laboral

2. Fuentes del conocimiento jurídico:
   2.1. La norma laboral
   2.2. La jurisprudencia
   2.3. La doctrina científica

3. Métodos de investigación jurídica: especial referencia a la comparación entre ordenamientos jurídicos

4. La interpretación jurídica y los criterios de interpretación
   4.1. La interpretación literal o gramatical
   4.2. La interpretación sistemática
   4.3. La interpretación histórica
   4.4. La interpretación sociológica
   4.5. La interpretación teleológica

Metodología de la enseñanza

Partiendo igualmente de la referencia de que 1 ECTS equivale a 25 horas de trabajo del alumno, la asignatura "Complemento al Trabajo Fin de Máster", que es obligatoria para todos los alumnos del itinerario investigador, supone un esfuerzo para el estudiante de 150 horas:

- Tutoría académica dirigida (2 horas teóricas presenciales + 5 horas y 30 minutos prácticas presenciales): Se trasmitirán los conocimientos necesarios para iniciar al estudiante en las técnicas de investigación avanzada, dentro del ámbito de la Consultoría y Auditoría laboral, utilizando como metodología docente el estudio del caso, el aprendizaje cooperativo y el portafolios. En las tutorías académicas dirigidas se trabajará especialmente la elección de las fuentes del conocimiento, las herramientas jurídicas disponibles en materia laboral y las técnicas de investigación jurídica, haciendo particular insistencia en aquellos instrumentos que permitan avanzar en el conocimiento de las cuestiones jurídico-laborales y ofrecer respuestas solventes a los problemas sociales. El estudiante deberá asistir a las sesiones de tutoría académica a las que sea convocado, de acuerdo con la planificación docente.

- Trabajo autónomo del alumno de carácter no presencial (142 horas y 30 minutos). La única actividad formativa será el Complemento al Trabajo Fin de Máster, por lo que esta actividad denominada Trabajo, consistirá en :

    - Uso de las técnicas y herramientas de investigación jurídica (42 horas y 30 minutos)

    - Aplicación de los métodos de investigación jurídica (100 horas)

Bibliografía obligatoria

- COURTIS, C.: *Observar la Ley*, Trotta, Madrid, 2006.

- BLASCO PELLICER, A.: "La autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación jurídica laboral", *Aranzadi Social*, nº 5, 2004.

- CAMPS RUIZ, L.M.: "Sobre el papel del reglamento en el orden laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 2, 1991.

- DURÁN LÓPEZ, F., SÁEZ LARA, C.: "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991.

- GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1994

- GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: "La Constitución como norma jurídica", *Anuario de Derecho Civil*, nº 32 (II y III), 1979.

- GARCÍA MURCIA, J.: "La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral", *Cuadernos de Derecho judicial*, nº 4, 1993.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Cuestiones actuales (y no tanto) del Derecho del Trabajo", Temas Laborales, nº 64, 2002.

- MONTOYA MELGAR, A.: "La aplicación del Derecho del Trabajo y el sistema de principios, valores y derechos fundamentales", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 88, 2010.

- REQUEJO PAGÉS, J.L.: "Consideraciones en torno a la posición de las normas internacionales en el ordenamiento español", *Revista de Derecho Constitucional*, nº 34, 1992.

- REQUEJO PAGÉS, J.L.: *Sistemas normativos: Constitución y Ordenamiento*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.

- RODRÍGUEZ ZAPATA y PÉREZ, J.: "Los tratados internacionales y los controles de constitucionalidad", *Revista española de Derecho Administrativo*, nº 30, 1991.

- RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: "Poder reglamentario y relaciones laborales", *Relaciones Laborales*, Tomo 2, 1985.

- SANTAOLALLA LÓPEZ, F.: "Tratados como fuente del Derecho en la Constitución", *Revista de Administración Pública*, nº 90, 1979.

- SERRANO ARGÜESO, M.: *La teoría de las fuentes en el derecho individual del trabajo*, Dykinson, 2000

- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "Las Directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral español", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 17, 1999

- VISEÑOR RODRÍGUEZ, I.: *Investigación y documentación jurídica*, Dykinson, Madrid, 2011.

- VV.AA.: "Nuevas técnicas de docencia e investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", en VV.AA.: Innovación educativa y calidad de la docencia universitaria, *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga*, 2006.

- VV.AA.: *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Ediciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 2007.

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

El alumno entregará un trabajo de investigación en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales, que versará concretamente sobre las materias de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social relacionadas con la Consultoría y Auditoría Laboral, valorándose especialmente el uso de las técnicas y herramientas de investigación jurídica, la búsqueda y selección de las fuentes del conocimiento, los métodos de investigación en Derecho y el uso de los criterios de interpretación jurídica.

Observaciones

Ficha de Asignatura

Módulo XII:	Prácticas Externas/Complemento de investigación al Trabajo Fin de Máster/ Trabajo Fin de Máster		
Asignatura:	Prácticas Externas		
Código:	2106634	Carácter (obligatoria / optativa):	Optativa*
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	6
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

* Obligatoria para el itinerario profesionalizante

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Estefanía Rodríguez Santos	erodsan@upo.es	Edificio 6, planta 3ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Tutoría académica	24	100		
Prácticas	126	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Sesiones prácticas en empresas privadas o Administraciones Públicas del entorno geográfico con el objetivo de realizar las tareas propias de la actividad profesional de la Consultoría o de la Auditoría laboral, que se desarrollarán conforme a un plan individualizado de formación elaborado entre los responsables del programa del postgrado y el tutor designado por la empresa colaboradora

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Perfección de los conocimientos prácticos adquiridos con los anteriores módulos

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura

  Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las tareas propias de la auditoría y consultoría laboral, con el fin de resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro del ámbito del Derecho del Trabajo o las Ciencias Jurídicas (CG2). Capacidad para predecir y controlar la evolución de situaciones complejas, especialmente del Derecho del Trabajo, mediante

el desarrollo de nuevas e innovadores metodologías jurídicas (CG6). Capacidad para el aprendizaje autónomo en un contexto de alta especialización, que le permite desarrollar las habilidades necesarias para participar en proyectos de investigación y colaboraciones científicas dentro de las materias del presente título (CG5). Asimismo, en función del lugar donde se desarrollen las prácticas externas, se trabajarán las siguientes competencias:

Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

Capacidad para obtener información sobre el cumplimiento de la normativa laboral en una empresa (CE1). Conocer las técnicas dirigidas a la averiguación y establecimiento de los hechos en los distintos tipos de procedimiento, especialmente la producción de documentos, los interrogatorios y las pruebas periciales (CE6). Conocer y ser capaz de integrar la defensa de los derechos de los clientes en el marco de los sistemas de tutelas jurisdiccionales nacionales e internacionales (CE7). Desarrollar destrezas y habilidades para la elección de la estrategia correcta para la defensa de los derechos de los clientes teniendo en cuenta las exigencias de los distintos ámbitos de la práctica profesional, incluyendo el trabajo en equipo (CE8). Conocer las diferentes técnicas de composición de intereses y saber encontrar soluciones a problemas mediante métodos alternativos a la vía jurisdiccional (CE9). Saber identificar conflictos de intereses y conocer las técnicas para su resolución, establecer el alcance del secreto profesional y de la confidencialidad, y preservar la independencia de criterio (CE10). Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la auditoria laboral (CE11)

- Resultado del aprendizaje: Capacitación para realizar los informes de consultoría y auditoría en materia laboral

Contenidos

Dependerá del centro asignado para la realización de las prácticas profesionales.

Metodología de la enseñanza

Los estudiantes se incorporarán temporalmente a los departamentos de recursos humanos de empresas o administraciones públicas de mediano o gran tamaño o, en su caso, a despachos profesionales especializados en asuntos laborales. Durante este tiempo, participarán en la realización de las actividades relacionadas en el apartado anterior, bajo la supervisión de un tutor perteneciente a estas instituciones públicas o privadas. El desarrollo de estas actividades de aprendizaje será supervisado por un profesor perteneciente al programa de postgrado, quien en contacto con el tutor y el estudiante seguirá el desarrollo de las sesiones conforme al plan formativo elaborado. A este respecto, partiendo de la equivalencia de que un Crédito ECTS es igual a 25 horas de trabajo el alumno, el presente módulo supone un esfuerzo para el alumno de 150 horas:

- Tutoría académica (24 horas presenciales): Con el aprendizaje cooperativo como base de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos necesarios, en cada una de las actividades encomendadas, para desarrollar con éxtito las prácticas. Las tutorías se realizarán de forma simultánea al trabajo del alumno, supervisando especialmente la identificación de los problemas y las soluciones de cada una de las actividades asignadas, siendo esta actividad presencial

- Trabajos del alumno en grupo o individual, dependiendo del lugar donde realicen las prácticas (126 horas no presenciales), que implicará el estudio y solución de casos, así como la elaboración de informes.

Para las actividades formativas del presente módulo, se utilizará como metodología docente el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje cooperativo y el portafolios. El método docente empleado será el aprendizaje basado en problemas, correspondiendo los contenidos impartidos en los anteriores módulos con las actividades que los alumnos desarrollen en este módulo. A estos efectos, los coordinadores del presente Título supervisarán la ejecución de las tareas encomendadas a los estudiantes. Cada alumno contará además con un tutor en el lugar donde se desarrollen las actividades prácticas.

Bibliografía obligatoria

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

- Participación activa en las prácticas (40%)

- Portafolios (60%)

Observaciones

Ficha de Asignatura

Módulo XII:	Prácticas Externas/Complemento de investigación al Trabajo Fin de Máster/ Trabajo Fin de Máster		
Asignatura:35	Trabajo Fin de Máster		
Código:	2106635	Carácter (obligatoria / optativa):	Obligatoria
Lenguas en las que se imparte		Total de créditos ECTS:	6
Español		% docencia en *[indicar lengua L2]*:	%
		% docencia en *[indicar lengua L3]*:	%
		Ubicación temporal	2º semestre

Profesor/a responsable	e-mail	Despacho
Santiago González Ortega	sgonort@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 20

Otros profesores encargados:

Margarita Arenas Viruez	marevir@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 8
Cristina Blasco Rasero	cblaras@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 16
Esther Carrizosa Prieto	ecarpri@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 12
Fernando Elorza Guerrero	felogue@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 17
Manuel García Muñoz	mgarmun@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 15
Rafael Gómez Gordillo	rgomgor@upo.es	Ed. 6, planta 3ª despacho 18
María José Gómez-Millán Herencia	mjgommil@upo.es	Ed. 3, planta 1ª, despacho 14
Rosa Pérez Anaya	rperana@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 13
Estefanía Rodríguez Santos	erodsan@upo.es	Ed. 6, planta 3ª, despacho 14

Actividades formativas	Horas	% presencial	% teoría	% práctica
Tutoría académica	7.5	100	15	85
Diseño del trabajo	26	0		
Búsqueda y selección de los materiales necesarios para desarrollar el TFM	25	0		
Lectura compresiva, aprendizaje y aplicación al TFM de los materiales encontrados	52.5	0		
Redacción final del TFM	25	0		
Preparación de la defensa	10	0		
Defensa ante el Tribunal	4	0		

Descripción general y justificación de la relevancia de la asignatura

Con el fin de promover la especialización de los alumnos en alguna/s de las materia/s que conforman el presente programa formativo, se inserta la asignatura Trabajo Fin de Máster cumpliendo la función de avanzar, en relación con las asignaturas estudiadas en los módulos I al XI, en el conocimiento de las funciones que desempeñan los Consultores y Auditores Laborales.

Competencias

- Objetivo de la asignatura: Ensayo sobre la Consultoría o la Auditoría Laboral

- Competencias básicas, transversales y generales del Máster que se desarrollan en la asignatura Se trabajarán todas las competencias del presente Título, centrándose especialmente en las siguientes: Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las tareas propias de la Auditoría y Consultoría Laboral, con el fin de resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro del ámbito del Derecho del Trabajo o las Ciencias Jurídicas (CG2). Capacidad para el aprendizaje autónomo en un contexto de alta especialización, que le permite desarrollar las habilidades necesarias para participar en proyectos de investigación y colaboraciones científicas dentro de las materias del presente título (CG5). Capacidad para predecir y controlar la evolución de situaciones complejas, especialmente del Derecho del Trabajo, mediante el desarrollo de nuevas e innovadores metodologías jurídicas (CG6).

- Competencias específicas y resultados de aprendizaje de la asignatura

  Asimismo, en función del trabajo de Fin de Máster, se trabajarán las siguientes competencias: Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones relacionadas con las obligaciones

legales o convencionales en materia laboral que permitan avanzar en una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, tanto en las empresas públicas como privadas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE2). Capacidad para asesorar así como para proponer soluciones en los casos de crisis o insolvencia empresarial (CE3). Capacidad para identificar las obligaciones en materia de participación de los trabajadores en las empresas. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en materia laboral (CE4). Capacidad para identificar las obligaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, la igualdad en la empresa, la formación y la protección social, proponiendo una planificación de la actividad empresarial respetuosa con las normas, las recomendaciones, las obligaciones convencionales o contractuales existentes en esta materia. Asimismo, los estudiantes serán capaces de identificar las posibles responsabilidades por el incumplimiento total o parcial de las obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (CE5). Capacidad para aplicar las herramientas y técnicas de la Auditoría Laboral (CE11)

- Resultados del aprendizaje: Conocimiento sobre las cuestiones teóricas y prácticas que se planean en el desarrollo de las actividades profesionales de la Consultoría y Auditoría laboral.

Contenidos

1. Elaboración de trabajos e informes jurídicos:

1.1. Identificación de los objetivos, diseño y programación
1.2. Elección de las herramientas: manejo de base de datos jurídicas
1.3. Selección del material y desarrollo del trabajo
1.4. Aplicación a la actividad encargada: contribución al desarrollo del conocimiento o solución de los problemas sociales identificados
1.5. Elaboración de las conclusiones

2. Defensa de la actividad realizada o de los resultados científicos obtenidos

Metodología de la enseñanza

Partiendo de la referencia de que 1 ECTS equivale a 25 horas de trabajo del alumno, la asignatura "Trabajo Fin de Máster", que es obligatoria para todos los alumnos, supone un esfuerzo para el estudiante de 150 horas:

- Tutoría académica (1 hora teórica presencial + 6 horas y 30 minutos prácticos presenciales): Con el aprendizaje cooperativo como base de la enseñanza se trasmitirán los conocimientos necesarios para desarrollar con éxito un trabajo de investigación relacionado, dentro del ámbito de la Consultoría y Auditoría laboral. En las tutorías académicas dirigidas se trabajará especialmente las herramientas de investigación jurídica y el desarrollo de los trabajos de investigación, haciendo

particular insistencia en aquellos instrumentos que permitan avanzar en el conocimiento de las cuestiones jurídico-laborales y crear respuestas a los problemas sociales. El estudiante deberá asistir a las sesiones de tutoría académica a las que sea convocado, de acuerdo con la planificación docente. A estos efectos, se asignará un Director y un tema de investigación a cada uno de los estudiantes. Como metodología durante estas sesiones, se utilizará el estudio del caso, el aprendizaje cooperativo y el portafolios.

- Trabajo autónomo del alumno de carácter no presencial (142 horas y 30 minutos)
    - Diseño del trabajo (26 horas)
    - Búsqueda y selección de los materiales necesarios para desarrollar el TFM (25 horas)
    - Lectura compresiva, aprendizaje y aplicación al TFM de los materiales encontrados (52 horas y 30 minutos)
    - Redacción final del TFM (25 horas)
    - Preparación de la defensa (10 horas)
    - Defensa ante el Tribunal (4 horas)

Bibliografía obligatoria

Para esta asignatura, los alumnos utilizarán, en función del tema sobre el que desarrollarán el Trabajo Fin de Máster, la bibliografía obligatoria y recomendada que se cita en las asignaturas integradas en los módulos I a XI del presente programa formativo, así como aquella que resulten necesarias para avanzar en el conocimiento de la temática específica sobre la que realizarán el Ensayo de Consultoría y Auditoría Laboral.

Bibliografía recomendada

Sistema de evaluación y calificación

El alumno defenderá el trabajo sobre el contenido del programa formativo en un acto público y ante un tribunal formado por especialistas en la materia. El trabajo se realizará bajo la dirección académica de un profesor con el grado de Doctor. Se valorará especialmente la identificación de las cuestiones planteadas,

la solución a los problemas concretos, la aplicación de las herramientas y técnicas de la consultoría y auditoría laboral, así como la calidad del trabajo presentado.

Observaciones

Para ser evaluado en esta asignatura, el estudiante debe acreditar una participación solvente en las asignaturas de los módulos I a XI, habiendo superado con éxito los conocimientos teóricos y prácticos impartidos, así como, en el caso del itinerario profesionalizante, la superación del módulo de prácticas, y en el caso del itinerario investigador, la asignatura Complemento de investigación al Trabajo Fin de Máster (artículo 2.4 de la Instrucción Técnica sobre Trabajos de Fin de Máster de la Universidad Pablo de Olavide, aprobada por la Comisión de Postgrado del 22 de febrero de 2010 y modificada el 23 de marzo de 2012). Los Trabajos Fin de Máster se defenderán en la fecha que se determine por la Comisión Académica. Según la mencionada Instrucción Técnica, "los alumnos que no superen todas las asignaturas del Máster, a excepción del Trabajo de Máster, y se matriculen en el siguiente curso académico, tendrán derecho a presentarse en la convocatoria establecida por la Comisión Académica para ese curso que en ningún caso podrá ser antes del mes de junio. En cualquier caso abonarán los precios públicos correspondientes a los créditos asignados a dicho trabajo, tasas de secretaría y seguro escolar, cuando corresponda" (artículo 4.3 de la Instrucción Técnica sobre Trabajos de Fin de Máster de la Universidad Pablo de Olavide, aprobada por la Comisión de Postgrado del 22 de febrero de 2010 y modificada el 23 de marzo de 2012). La Comisión Académica del Máster decidirá sobre la asignación de los tutores y de los temas, atendiendo en la medida que fuera posible a las materias propuestas por los alumnos siempre que estén relacionadas con los contenidos o competencias del Máster. En coherencia con el artículo 5.4 de la Instrucción Técnica sobre Trabajos de fin de Máster de la Universidad Pablo de Olavide: "la asignación de tutor/a del Trabajo Fin de Máster tendrá sólo validez en el curso académico en que se encuentra matriculado el estudiante. No obstante, el tema del Trabajo Fin de Máster y el tutor podrán ser tenidos en consideración por la Comisión Académica en adjudicaciones de cursos posteriores en caso de que el estudiante no supere la materia en el curso que se matriculó".

En relación con la defensa, el estudiante deberá remitir al Centro de Estudios de Postgrado, con quince días de antelación, dos ejemplares del Trabajo Fin de Máster (uno en formato papel y otro en formato digital), adjuntando el visto bueno del tutor/a que ha realizado la dirección del Trabajo, de acuerdo con la citada Instrucción Técnica sobre Trabajos de fin de Máster de la Universidad Pablo de Olavide. La defensa de los Trabajos Fin de Máster se realizará en un acto público, donde el alumno expondrá de forma crítica los objetivos perseguidos, la metodología utilizada, el índice o la estructura final seguida para su desarrollo, las principales aportaciones y las conclusiones más relevantes sobre el trabajo realizado, durante 25 minutos aproximadamente. Al final de esta exposición, los miembros del Tribunal podrán realizar las observaciones que consideren oportunas sobre el trabajo entregado o la defensa realizada, abriéndose a continuación un turno de intervención para el alumno.