

MARCO LABORAL DE LA EMPRESA

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	CURS O	SEMESTR E	CRÉDITOS	CARÁCTER
Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	MARCO LABORAL DE LA EMPRESA	1	1	3	Optativa
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
<ul style="list-style-type: none"> - María del Carmen Burgos Goye - José Antonio Fernández Avilés 			<p>-María del Carmen Burgos Goye Despacho 101. Dpto. de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla. C/ Santander 1, 52005 Melilla. Tel 952698727 Email: cburgos@ugr.es</p> <p>- José Antonio Fernández Avilés Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad de Derecho Plaza de la Universidad s/n 18071 Granada Tel: +34 958 243419 / 243420 jfaviles@ugr.es</p>			
			HORARIO DE TUTORÍAS			
			<p>María del Carmen Burgos Goye. WEB consulta tutorías: http://economia-aplicada.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes</p> <p>José Antonio Fernández Avilés. WEB consulta tutorías: http://economia-aplicada.ugr.es/static/InformacionAcademicaDepartamentos/*/docentes</p>			



MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE	OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR
Máster Universitario en Administración de Empresas y Dirección de Recursos Humanos en Entornos Internacionales	
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)	
<p>Con esta materia se ofrecerán contenidos teóricos y principalmente prácticos sobre la gestión de las relaciones laborales en las empresas multinacionales, con especial atención a los mecanismos legales para la representación en empresas y la problemática jurídica que plantean estas cuestiones y determinar el grado de cumplimiento y control de los estándares laborales en las cadenas globales de producción. Asimismo se analizan el desplazamiento de trabajadores con ocasión de prestaciones de servicios y la expatriación de trabajadores (aspectos laborales, ordenación convencional y políticas de empresa).</p>	
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL MÓDULO	
<p>Competencias Básicas y Generales:</p>	
<p>CG1 - Adquirir, comprender y sistematizar conocimientos teóricos vinculados al estado del arte de las disciplinas del máster. CG2 - Favorecer la capacidad para el razonamiento crítico y autocrítico. CG3 - Conseguir que mejore el aprendizaje autónomo y autodirigido. CB6 - 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 CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos 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 CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto dirigido o autónomo.</p>	
<p>Competencias Transversales:</p>	
<p>CT2 - Capacidad de organización y planificación, así como capacidad de gestión de la información. CT4 - Capacidad para la resolución de problemas dentro de su área de estudio aplicando sus conocimientos a su trabajo de una forma profesional.</p>	



ugr

Universidad
de Granada

Competencias Específicas:

CE1 - Diseñar y ejecutar investigaciones comerciales en el contexto autonómico, nacional e internacional.

CE3 - Dominar las claves de las grandes áreas económicas mundiales, para transformarlas en ventajas competitivas para la empresa.

CE4 - Aprender la diversidad de enfoques en entornos empresariales y humanos.

CE9 - Aplicar tecnologías de información y conocimiento para la gestión y los recursos humanos.

CE10 - Llevar a cabo actividades orientadas a un aprendizaje basado en la acción-experiencia que facilitará la apropiación e integración de destrezas y conocimientos.

CE11 - Analizar realidades sociales desde una perspectiva científica (jurídica, ética, histórica, económica y filosófica...)

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El alumno sabrá/comprenderá:

Ser capaz de relacionar las necesidades de recursos humanos de la empresa con las limitaciones que presentan las diferencias en los distintos entornos geográficos, culturales, socio-económicos y político-legales.

Analizar y comprender la importancia de la elección del contrato más adecuado a las estrategias de internacionalización diseñadas por las empresas.

El alumno será capaz de:

Adquirir un nivel de conocimientos suficiente que les permita entender y dar solución a los problemas que pueden plantearse a cualquier empresa en el ámbito nacional e internacional

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

1. Las relaciones laborales en el seno de las empresas multinacionales: introducción
2. Las relaciones colectivas de trabajo
 - 2.1. Mecanismos específicos de representación de los trabajadores en empresas y grupos multinacionales (comités de empresa europeos, representación en sociedades anónimas y cooperativas europeas, etc.)
 - 2.1. La negociación colectiva en empresas y grupos multinacionales (los acuerdos marco internacionales)
 - 2.2. La responsabilidad social corporativa y su problemática jurídica
 - 2.3. El control del cumplimiento de los estándares laborales en las cadenas globales de producción
3. La gestión laboral en empresas internacionalizadas



ugr

Universidad
de Granada

- 3.1. La determinación de la ley aplicable a los contratos de trabajo
- 3.2. El desplazamiento de trabajadores con ocasión de prestaciones de servicios
- 3.3. La expatriación de trabajadores (aspectos laborales, ordenación convencional y políticas de empresa)
- 3.4. Los derechos de seguridad social en el marco de la movilidad internacional de trabajadores

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: *Las relaciones laborales colectivas en América Latina y España*, Tirant lo Blanch, 2015.
- ALES, E. et altri (eds.): *Employment Relations and Transformation of the Enterprise in the Global Economy. Proceedings of the Thirteenth International Conference in Commemoration of Marco Biagi*, Giappichelli Ed.-Eleven International Publishing, 2016.
- ALONSO-OLEA GARCÍA, B.: *Trabajador expatriado y Seguridad Social*, Aranzadi, 2017.
- DEINERT, O.: *International Labour Law under the Rome Conventions. A Handbook*, Hart Publishing, 2017.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (coord.): *El desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea. Presente y futuro*, Atelier, 2017.
- GÁMEZ JIMÉNEZ, J. M.: *El proceso laboral internacional*, Bosch, 2018.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., MORENO GONZÁLEZ, G.: *Empresas transnacionales y derechos humanos. La necesidad de un instrumento vinculante*, Bomarzo, 2018.
- LÓPEZ TERRADA, E.: *La internacionalización de las relaciones laborales. Principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*, Tirant lo Blanch, 2017.
- PONS CARMENA, M.: *La participación de los trabajadores en la empresa en el ámbito de la Unión Europea*, Tirant lo Blanch, 2016.
- RODRÍGUEZ SÁNZ DE GALDEANO, B.: *Desplazamiento y Traslado de Trabajadores al Extranjero. Régimen Laboral y de Seguridad Social y Cuestiones de Competencia Judicial*, Aranzadi, 2018.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencia de gestión en las empresas multinacionales españolas*, Cinca, 2015.

ENLACES RECOMENDADOS

Biblioteca de la Universidad de Granada (catálogo de libros, bases de datos, revistas electrónicas, etc.)
<http://biblioteca.ugr.es>
Noticias jurídicas y legislación. <http://noticias.juridicas.com/>

METODOLOGÍA DOCENTE

En concreto las metodologías docentes empleadas serán:



ugr

Universidad
de Granada

Sesiones de discusión y debate
 Resolución de problemas y estudio de casos prácticos
 Análisis de fuentes y documentos
 Realización de trabajos en grupo
 Realización de trabajos individuales

ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Nº de horas lectivas	Porcentaje de horas presenciales	Horas presenciales
Clases teóricas	8	100%	8
Clases prácticas	7	100%	7
Trabajos tutorizados	15	10%	1,5
Tutorías	5	20%	1
Trabajo autónomo del estudiante	35	0%	0
Evaluación	5	50%	2,5%

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

SISTEMAS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÁXIMA (%)	PONDERACIÓN MÍNIMA (%)
SE1. Pruebas, ejercicios y problemas, resueltos en clase o individualmente a lo largo del curso o individualmente a lo largo del curso	30%	60%
SE2. Valoración final de informes, trabajos, proyectos, etc. (individual o en grupo)	40%	70%



ugr

Universidad de Granada

EVALUACIÓN CONTINUA

En esta modalidad, la asistencia al 80% de la materia es obligatoria. Los sistemas de evaluación continua deben estar basados en la combinación de diversas actividades. Para garantizar que la evaluación continua sea diversificada, ninguna de las pruebas o actividades que la constituyan podrá suponer más del 70% de la calificación final de la asignatura (Artículo 7).

La evaluación se realizará atendiendo a los siguientes porcentajes:

1. Trabajo final (50%)
2. Exposición individual y discusión (30%)
3. Asistencia y participación cualificada en las clases presenciales (20%)

Para superar satisfactoriamente la asignatura se deben aprobar cada uno de los tres apartados anteriores referidos a la evaluación.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

A este tipo de evaluación se podrán acoger aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada. Para ello, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si esta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, el estudiante deberá solicitar, a través del procedimiento electrónico, al Coordinador del Máster su acogimiento a esta modalidad, alegando y acreditando las razones que le impiden seguir la evaluación continua. (Artículo 8). Una vez concedida, esta evaluación se realizará atendiendo a los siguientes porcentajes:

- Trabajo escrito (40%)
- Exposición oral y debate (60%).

Para superar satisfactoriamente la asignatura se deben aprobar cada uno de los apartados anteriores referidos a la evaluación.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Consiste en una segunda convocatoria anual de la asignatura. Los criterios de evaluación, instrumentos y porcentajes son los mismos que los establecidos en la evaluación única.

EVALUACIÓN POR INCIDENCIAS

Podrán solicitar esta modalidad aquellos estudiantes que no puedan concurrir a las pruebas finales de evaluación, en su fecha oficial, por alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 9 de la Modificación de la Normativa de evaluación de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada (NCG 112/3). El coordinador del Máster, de acuerdo con los profesores de la misma y los alumnos implicados, propondrá una fecha alternativa para el desarrollo de la prueba.

INFORMACIÓN ADICIONAL



ugr

Universidad
de Granada