



FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 42739

Nombre: Condicionantes jurídicos de la dirección de RRHH

Ciclo: Máster Universitario Oficial

Créditos ECTS: 3

Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Marco económico, jurídico y social de la dirección de RR.HH.	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

YAGUE BLANCO SERGIO

RESUMEN

Esta materia es cuatrimestral y posee un carácter obligatorio. Pretende acercar a los/as estudiantes al marco de los condicionantes jurídicos y sociales de la profesión, al conocimiento de las normas que regulan cuestiones como la contratación y las políticas salariales o el sistema económico y laboral al que el futuro director/a o gestor/a de RRHH deberá enfrentarse.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Haber cursado el módulo de formación obligatoria Legislación laboral y de protección social

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE



-

Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.

Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las exigencias e implicaciones de la política de prevención de riesgos laborales.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes jurídicos de las políticas y estrategias de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes sociales y jurídicos de la negociación colectiva, en sus distintos aspectos y niveles.

Que los/las estudiantes sean capaces de cuantificar los costes de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.

Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

Que los/las 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.

Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.

Que los/las estudiantes sean capaces de valorar y prever las consecuencias jurídicas de las decisiones organizativas adoptadas por la empresa en relación con el personal.



Que los/las 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.

Que los/las 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.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Contratación laboral y contratación de servicios

El contrato de trabajo: concepto y calificación. Relaciones excluidas y relaciones especiales. El trabajo autónomo: la regulación del TRADE.

2. Colaboración interempresarial

La descentralización productiva y sus problemas esenciales

3. Poderes empresariales: las modificaciones organizativas y sus límites.

Movilidad funcional. Movilidad geográfica. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Límites generales de los poderes directivos: los derechos fundamentales. Ajuste de plantilla y extinción del contrato de trabajo. Los despidos en interés de la empresa y sus alternativas.

4. Consenso y conflicto en el seno de la empresa

Representación de los trabajadores. Acuerdos y conflictos colectivos.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	16,00
Prácticas en aula	8,00
Total horas	30,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
-----------	-------



Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	10,00
Estudio y trabajo autónomo	15,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	5,00
Resolución de casos prácticos	5,00
Total horas	45,00

METODOLOGÍA DOCENTE

El desarrollo de la clase se estructura en torno a tres ejes: las clases, la preparación para las clases y las tutorías individuales.

1. Clases y presentaciones orales (**MD1 and MD2**: habrá dos tipos de clases):. Por un lado, las sesiones para proporcionar al estudiante la oportunidad de discutir todos los aspectos relacionados con un tema específico. Por otro lado, las clases en las que el alumno deberá presentar el trabajo realizado sobre el tema concreto.

En cualquier caso, el profesor proporcionará los recursos que son los más adecuados para su posterior elaboración del tema en profundidad.

2. Estudio y preparación de las tareas para la clase (**MD3, MD6**). Se entiende que la preparación del estudiante para la clase es fundamentalmente para el aprendizaje de la disciplina. Teniendo en cuenta la filosofía que subyace en este proceso, los conocimientos, habilidades y destrezas deben lograrse a través de un enfoque interactivo y una colaboración conjunta entre profesor y alumno.

3. Las tutorías individuales se orientan a resolver dudas, mayor preparación, proporcionar información específica y adicional.

EVALUACIÓN

La escala de calificación es de 0 a 10 (100%), 5 es la nota mínima para aprobar la asignatura. La evaluación final se ajusta a los siguientes criterios cuantitativos:

1. Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales del estudiantado (40%). Este ítem consiste en la preparación previa de las clases, el desarrollo de actividades dentro del aula y los trabajos que deban realizarse de forma autónoma por el estudiantado fuera del tiempo de clase. Se valorará la efectiva entrega, el contenido y los aspectos formales (redacción, ortografía), teniendo en cuenta las indicaciones proporcionadas por el profesorado para cada actividad.

2. Observación y registro de las actitudes del estudiantado (10%). Se tendrá en cuenta la actitud y participación en el desarrollo de las clases y durante las tareas y actividades propuestas para realizar dentro del aula. Por su naturaleza de evaluación continua, esta parte solo es evaluable en clase y no es recuperable en segunda convocatoria.

3. Prueba o examen final (50%). Consistirá en un cuestionario tipo test de carácter práctico sobre los



contenidos desarrollados durante el curso. La superación de la asignatura requerirá haber obtenido una calificación de suficiente en este ítem de evaluación (5 sobre 10).

En la 2ª convocatoria se mantendrán las notas de todas las actividades evaluables realizadas durante el curso. En caso de no haberse entregado por parte del alumnado o de no tener el nivel suficiente para estar aprobadas, podrán recuperarse en el momento de la realización de la prueba final de la segunda convocatoria o con anterioridad a su celebración. A tales efectos, el profesorado propondrá al alumnado las correspondientes actividades de evaluación.

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004): <http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

GOERLICH PESET, José M.^a (dir.) (2025). Derecho del Trabajo, 12ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch.

RAMIREZ MARTINEZ, Juan M. (dir.); GARCIA ORTEGA, Jesús; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, (2024). Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 20ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch.