

Guía docente de competencias transversales: Grado en RRLL y RRHH. Curso 2014/2015

# **Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos**

**Año académico: 2014/2015**

## **Guía docente de competencia específica de titulación**

**Enunciado Plan estudios: Gestionar, asesorar, evaluar correctamente en materia socio-laboral a las empresas, sindicatos, instituciones y demás organizaciones sociales (nº 8).**

.



## Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 8

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Detectar los posibles problemas jurídico-económicos del funcionamiento de una sociedad mercantil y de economía social de manera dirigida y aplicar el marco jurídico pertinente en aras a asesorar sobre el problema planteado en el marco societario

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar las diversas organizaciones jurídicas en la sociedad actual</li><li>2. Diferenciar el funcionamiento de las diversas organizaciones jurídicas</li><li>3. Identificar y determinar problemas jurídico-económicos y el marco jurídico aplicable</li><li>4. Identificar los códigos normativos aplicables a materias societarias fuentes de conflicto</li><li>5. Identificar instituciones empresariales diferenciadas y las controversias que generan las mismas en sus relaciones</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identifica los distintos tipos jurídicos de sociedad mercantil o de economía social que operan en el mercado Define el alcance y contenido de las políticas</li><li>2. Diferencia los órganos de funcionamiento de las sociedades así como sus competencias y funciones jurídico-económicas</li><li>3. Detecta los problemas jurídico-económicos que se plantean en las sociedades y determina el marco jurídico susceptible de aplicar según el tipo social (Código de Comercio, Ley de Sociedades de Capital, Ley de Sociedades Cooperativas, Ley de Economía Social)</li><li>4. Selecciona las normas que regulan los órganos sociales competentes (Junta General, Consejo de Administración y Auditoría) en relación a las materias societarias objeto de controversia</li></ol>



5. Es capaz de asesorar a las distintas instituciones que configuran el entorno empresarial (*stakeholders*: trabajadores, accionistas, sindicatos, entorno social) reconduciendo y gestionando los problemas societarios planteados

### 3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Derecho de Sociedades desarrolla y evalúa esta competencia.

### 4. TAREAS

- Debate, reflexión, y elaboración de trabajos prácticos, individuales o en equipo sobre artículos, relativos a la materia académica; y exposición oral de los trabajos realizados ante todo el grupo de clase.

### 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia de Derecho de Sociedades contempla la competencia en su protocolo de evaluación y la considera a la hora de evaluar al alumnado.

#### **Derecho de Sociedades:**

Evalúa todos los indicadores de esta competencia a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso, otorgándose un 20% del peso total a cada indicador.



La competencia se evalúa a través de una presentación de un nuevo contexto socio-económico o problema a los equipos de trabajo para que lo resuelvan; en base a la guía de actuación, el grupo busca información jurídico-económica de diversas fuentes para resolver la cuestión; organizan al menos un debate por equipo de trabajo en clase con objeto de alcanzar un consenso en la resolución del problema; y se realiza una puesta en común del problema y exposición oral a través de un/a portavoz de las ideas del grupo.

La evaluación de la competencia supone por un 1% de la nota final de la asignatura. La valoración de la competencia íntegra, junto a las otras competencias, el 10% de la nota final de la asignatura.

El hecho de que el alumnado supere dichas asignaturas indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable en cuanto a comunicación escrita, el alumnado supere la asignatura.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia específica de grado. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas que desarrollan la competencia, la persona responsable de la asignatura se comunicará con el resto de responsables.



3. Tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y las responsables de las materias que desarrollan la competencia resuelven e informan a sus equipos docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.

## Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 8

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Conocer e interpretar, de manera crítica, las relaciones de conflicto y negociación entre los sujetos colectivos y asesorar formulando soluciones de manera dirigida.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En los mencionados documentos sobre el "*Diseño de Competencias específicas de la Titulación*", se reflejan los resultados reaprendizaje de cada una de las asignaturas que desarrolla la competencia.

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<b>1. Identifica los sujetos colectivos que intervienen en las relaciones de conflicto y negociación.</b>	1. Identifica las distintas instancias de representación colectiva de los trabajadores y de los empresarios.
<b>2. Selecciona y valora las fuentes de información necesarias.</b>	2. Selecciona y valora de manera crítica, individualmente y en grupo, las normas laborales, los convenios colectivos, las sentencias y fuentes de información jurídico-laboral.
<b>3. Asesora y formula soluciones.</b>	3. Asesora a las partes sociales proponiendo los instrumentos jurídicos y de presión más favorables para sus intereses.



### **3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.**

Derecho Sindical desarrolla y evalúa esta competencia.

### **4. TAREAS**

- Trabajo en grupo: Simular la negociación de un convenio colectivo y el desarrollo de una huelga.
- Trabajo individual: Comentar un sentencia.

### **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La materia de Derecho Sindical contempla la competencia en su protocolo de evaluación y la considera a la hora de evaluar al alumnado.

#### **Derecho Sindical**

Evalúa todos los indicadores de esta competencia a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso, otorgándose el siguiente peso a cada indicador:

1º indicador: 30%

2º indicador: 35%

3º indicador: 35%



La evaluación de la competencia supone por un 90% de la nota final de la asignatura.

El hecho de que el alumnado supere dicha asignatura indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable, el alumnado supere la asignatura.

El sistema de evaluación de cada asignatura se hace público al alumnado a inicio de curso.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia específica de grado. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas que desarrollan la competencia, la persona responsable de la asignatura se comunicará con el resto de responsables.
3. Tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y las responsables de las materias que desarrollan la competencia resuelven e informan a sus equipos docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



## Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 8

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Gestionar las prestaciones sociales y asesorar sobre las cuestiones fundamentales en materia de política socio-laboral a las empresas, de manera semiautónoma.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Conocer las normas, planes y medidas de los poderes públicos sobre las condiciones sociolaborales de la población</li><li>2. Comprender los efectos de las diferentes políticas sociolaborales.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se es capaz de analizar el contenido de una reforma legal y de una política socio-laboral, así como de las repercusiones más evidentes de esas medidas y políticas para los diferentes sectores sociales.</li><li>- Define el alcance y contenido de las políticas.</li><li>- Redacta propuestas del necesario contenido de esas políticas para que sirvan como instrumento de erradicación y/o limitación de la exclusión social.</li></ul>

### 3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Políticas socio-laborales.





#### 4. TAREAS

Análisis de las reformas legales para determinar la repercusión de las mismas en la población y puesta en común de las mismas en clase y análisis de textos sobre los efectos de las “reformas” de los gobiernos y valoración y complemento de los mismos.

Exposiciones orales en grupo de las diferentes políticas sociolaborales.

Prueba escrita individual

#### 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia **Políticas sociolaborales** evalúa la competencia mediante los indicadores señalados en el punto dos. El alumnado conoce esta evaluación al inicio del curso a través de la plataforma moodle.

A cada indicador se le otorga un peso de un 50% cuando se valorara cada una de las tareas que realiza el alumnado.

En concreto, la competencia se evalúa en base a las siguientes tareas:

- análisis de textos normativos y de opinión sobre las diferentes políticas donde el alumnado define su alcance y contenido y valora su eficacia
- exposición y entrega de un trabajo en equipo sobre una problemática concreta (pobreza, dependencia, empleo, juventud...) donde expone las políticas públicas en relación al colectivo, valora sus efectos reales y propone acciones de mejora



- una prueba escrita individual, donde demuestra el conocimiento básico de las diferentes políticas socio-laborales y la interrelación entre las mismas.

El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 75 % respecto al total.

El sistema de evaluación de cada asignatura se hace público al alumnado a inicio de curso.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia específica de grado. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas que desarrollan la competencia, la persona responsable de la asignatura se comunicará con el resto de responsables.
3. Tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y las responsables de las materias que desarrollan la competencia resuelven e informan a sus equipos docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



## Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº 8

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Gestionar, asesorar y evaluar de manera semiautónoma en materia socio-laboral a todos los agentes del mercado de trabajo en materia sociolaboral.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Prácticas Integradas II:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<p>Separa cada una de las responsabilidades asignando a cada una de ellas el sujeto infractor correspondiente</p> <p>Realiza búsqueda de datos y estudia pormenorizadamente el caso tanto en su enunciado como en su resolución</p> <p>Sus conclusiones están debidamente argumentadas y basadas en doctrina científica y judicial</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identifica las responsabilidades legales de cada una de las partes de la relación laboral.</li><li>2. Clasifica e interpreta los datos obtenidos para poder atender a las demandas de las partes en el supuesto concreto que se somete a estudio.</li><li>3. Emite un diagnóstico del problema y aplica los instrumentos jurídicos necesarios para dar solución al mismo</li></ol>



### Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
1- Interpretar los índices de accidentalidad, los resultados de las auditorías internas y externas etc. atendiendo a la raíz de los problemas	1. Identifica los aspectos organizativos que influyen de manera decisiva en materia de PRL de las diferentes organizaciones.
2- Jerarquizar los puntos débiles y fuertes en materia preventiva de las organizaciones 3- Estructura los planes basándose en el diagnóstico y orientados a los objetivos.	2. Elabora planes de prevención a nivel estratégico a medio y largo plazo a nivel sectorial o empresarial.
4- Buscar analogías, sinergias, caminos comunes etc. que simplifiquen la gestión de los diferentes sistemas de gestión	3. Propone alternativas que impliquen la gestión de PRL orientando a la organización en cuestión hacia la integración de los sistemas de Calidad, Medio ambiente y PRL.



### Auditoría Socio-laboral:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
Señala correctamente las responsabilidades legales de los empresarios sindicatos e instituciones	Contextualiza las obligaciones y derechos de los empresarios, sindicatos e instituciones, identificando sus responsabilidades legales.
Confecciona escritos, informes, y tablas de contingencias de acuerdo con las normas internas técnicas propuestas por la CEAL	Aplica la normativa jurídica vigente a la situación de la entidad que reclama un control de su estado socio-laboral.
Analiza correctamente el estatutos jurídico de la empresa que se diseña para el caso en concreto.	Resuelve supuestos prácticos relacionados con diversos estudios de la coyuntura socio-laboral de la empresa o entidad sujeta a análisis.

### 3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Prácticas Integradas II, Prevención de Riesgos Laborales en la organización del Trabajo, Auditoría Sociol-aboral



#### 4. TAREAS:

##### **Prácticas Integradas II:**

Se realizan análisis de sentencias que posteriormente se comentan y debaten en clase con el objeto de que tomen conciencia de la realidad de la conflictividad existente y de la forma en que se tratan los diversos temas y su resolución.

Además resuelven los casos que se les plantean en torno a distintos temas, desde la identificación del conflicto, sus partes, normativa aplicable y, en su caso, jurisprudencia que lo trata -tanto nacional como europea- y propuesta de resolución. Posteriormente se presentan en clase y se debaten.

##### **Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:**

Se realiza un trabajo sobre una Evaluación de Riesgos y un trabajo sobre los Sistemas de Gestión Normalizados

##### **Auditoria Sociolaboral:**

Se escribe un informe mixto de auditoría socio-laboral en grupo.

#### 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

##### **Prácticas Integradas II:**

Todos los indicadores de la asignatura son evaluados. Cada uno de ellos es tan importante como el siguiente por lo que se les otorga igual valor: 10%. El peso global que se otorga a la competencia en la nota de la asignatura es del 30%.



Lan Harremanen U.E.  
E.U. de Relaciones Laborales  
The University College of Labour Relations



Guía docente de competencias transversales: Grado en RRL y RRHH. Curso 2014/2015

### **Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:**

Todos los indicadores de la asignatura son evaluados. Cada uno de ellos es tan importante como el siguiente por lo que se les otorga igual valor: 25%. El peso global que se otorga a la competencia en la nota de la asignatura es del 10% de la asignatura.

### **Auditoría Sociolaboral:**

Todos los indicadores de la competencia se tienen en cuenta en un peso igual cada uno, es decir al 33.3 %. El peso global de esta competencia en la asignatura es del 20%.