



| Teaching Guide | | | | |
|---------------------|---|--------|------------------------|---------|
| Identifying Data | | | | 2022/23 |
| Subject (*) | Labour Audit | Code | 760G01035 | |
| Study programme | Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol) | | | |
| Descriptors | | | | |
| Cycle | Period | Year | Type | Credits |
| Graduate | 2nd four-month period | Third | Optional | 6 |
| Language | SpanishGalician | | | |
| Teaching method | Face-to-face | | | |
| Prerequisites | | | | |
| Department | Dereito Público | | | |
| Coordinador | Vizcaino Ramos, Iván | E-mail | i.vizcaino@udc.es | |
| Lecturers | Cortizas González-Criado, María Teresa | E-mail | teresa.cortizas@udc.es | |
| | Vizcaino Ramos, Iván | | i.vizcaino@udc.es | |
| Web | www.fcct.es | | | |
| General description | Conxunto de actuacións realizadas por profesionais independentes que levan a cabo a análise e revisión da situación laboral dunha empresa, mediante o estudo da documentación e información aportada pola mesma, reflexando nun informe final a situación real da propia empresa en canto ó cumprimento das obrigas xurídico-laborais e da Seguridade Social. | | | |

| Study programme competences / results | |
|---------------------------------------|---|
| Code | Study programme competences / results |
| A1 | Marco normativo regulador das relacións laborais. |
| A4 | Dirección e xestión de recursos humanos. |
| A5 | Políticas sociolaborais. |
| A7 | Auditoría Sociolaboral. |
| A8 | Psicoloxía do Traballo e Técnicas de negociación. |
| A10 | Organización e dirección de empresas. |
| A11 | Teoría e sistemas de relacións laborais. |
| A12 | Historia das relacións laborais. |
| A14 | Seleccionar e xestionar información e documentación laboral. |
| A15 | Dirixir grupos de persoas. |
| A16 | Asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral. |
| A17 | Asesoramento e xestión en materia de Seguridade Social, Asistencia Social e protección social complementaria. |
| A18 | Interpretar datos e indicadores socioeconómicos. |
| A20 | Realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais. |
| A21 | Realizar análises e diagnósticos, prestar apoio e tomar decisións en materia de estrutura organizativa, organización do traballo, estudo de métodos e estudo de tempos de traballo. |
| A23 | Participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas, desenvolvendo a estratexia de recursos humanos da organización. |
| A24 | Aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). |
| A25 | Aplicar as distintas técnicas de avaliación e auditoría sociolaboral. |
| A26 | Aplicar técnicas cuantitativas e cualitativas de investigación social ao ámbito laboral. |
| A31 | Aplicar os coñecementos á práctica. |
| B1 | Resolución de problemas. |
| B2 | Capacidade de análise e síntese. |
| B3 | Capacidade de organización e planificación. |
| B4 | Capacidade de xestión da información. |
| B5 | Toma de decisións. |
| B6 | Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional. |
| B7 | Habilidades nas relacións interpersoais. |
| B9 | Traballo en equipos. |



| | |
|-----|---|
| B13 | Adaptación a novas situacións. |
| B15 | Creatividade. |
| C1 | Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma. |
| C3 | Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida. |
| C6 | Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben afrontarse. |
| C8 | Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade. |

| Learning outcomes | |
|-------------------|--|
|-------------------|--|

| Learning outcomes | |
|-------------------|---------------------------------------|
| Learning outcomes | Study programme competences / results |

| Learning outcomes | |
|-------------------|---------------------------------------|
| Learning outcomes | Study programme competences / results |



| | | | |
|--|-----|-----|----|
| A1 Marco normativo regulador de las relaciones laborales. | A1 | B1 | C1 |
| A4 Dirección y gestión de recursos humanos. | A4 | B2 | C3 |
| A5 Políticas sociolaborales. | A5 | B3 | C6 |
| A7 Auditoría Sociolaboral. | A7 | B4 | C8 |
| A8 Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación. | A8 | B5 | |
| A10 Organización y dirección de empresas. | A10 | B6 | |
| A11 Teoría y sistemas de relaciones laborales. | A11 | B7 | |
| A12 Historia de las relaciones laborales. | A12 | B9 | |
| A14 Seleccionar y gestionar información y documentación laboral. | A14 | B13 | |
| A15 Dirigir grupos de personas. | A15 | B15 | |
| A16 Asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral. | A16 | | |
| A17 Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria. | A17 | | |
| A18 Interpretar datos e indicadores socioeconómicos. | A18 | | |
| A20 Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. | A20 | | |
| A21 Realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudio de tiempos de trabajo. | A21 | | |
| A23 Participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización. | A23 | | |
| A24 Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...). | A24 | | |
| A25 Aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral. | A25 | | |
| A26 Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral. | A26 | | |
| A31 Aplicar los conocimientos a la práctica. | A31 | | |
| B1 Resolución de problemas. | | | |
| B2 Capacidad de análisis y síntesis. | | | |
| B3 Capacidad de organización y planificación. | | | |
| B4 Capacidad de gestión de la información. | | | |
| B5 Toma de decisiones. | | | |
| B6 Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional. | | | |
| B7 Habilidades en las relaciones interpersonales | | | |
| B9 Trabajo en equipos. | | | |
| B13 Adaptación a nuevas situaciones. | | | |
| B15 Creatividad. | | | |
| C1 Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma. | | | |
| C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida. | | | |
| C6 Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse. | | | |
| C8 Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad. | | | |

| Contents | |
|---|--|
| Topic | Sub-topic |
| Tema 1.- La auditoría laboral. | Concepto, objetivos y requisitos. Procedimiento. Adaptación y subtipos. |
| Tema 2.- La auditoría laboral y las fuentes documentales en materia de contratación | Contratos de Alta Dirección. Contratos ordinarios. Trabajadores extranjeros. Trabajadores autónomos. |
| Tema 3.- La auditoría laboral en materia de visicitudes contractuales | Promovidas por la empresa. Promovidas por el trabajador. |



| | |
|---|---|
| Tema 4. La auditoría laboral en materia de retribuciones | Estructura salarial. Bonus. Salario en especie. Percepciones extrasalariales. Otras. |
| Tema 5. La auditoría laboral en materia de tiempo de trabajo | Jornada y horario. Horas extraordinarias. Descansos. Vacaciones |
| Tema 6. La auditoría laboral en materia colectiva | Representación de los trabajadores. Convenios colectivos y otros pactos. Derecho de Libertad Sindical. |
| Tema 7. La auditoría laboral en materia administrativa | Organización y estructura. La Inspección de Trabajo. Procedimiento sancionador. |
| Tema 8. La auditoría laboral y las relaciones con terceras empresas | Contratas y subcontratas. ETTs. Cesiones ilegales de trabajadores. |
| Tema 9. La auditoría laboral en materia de extinciones contractuales y despidos | Despidos disciplinarios. Extinción por causas objetivas. Despidos colectivos. Otras causas. |
| Tema 10.- La auditoría laboral en materia de Seguridad Social | Costes. Certificaciones. Cotizaciones. Primas de accidentes. Planes de pensiones. Sanciones. |
| Tema 11.- La auditoría laboral en materia de prevención de riesgos laborales | Responsabilidades. Modalidades de organización preventiva. Plan de prevención de riesgos laborales. Otros aspectos. |
| Tema 12.- La auditoría laboral en materia de protocolos y documentación interna | Protocolos contra el acoso. Planes de igualdad. |

| Planning | | | | |
|--------------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------------|-------------|
| Methodologies / tests | Competencies / Results | Teaching hours (in-person & virtual) | Student?s personal work hours | Total hours |
| Objective test | A1 A7 A11 A16 A17 A18 A21 A23 A24 A25 A31 B1 B2 B4 C3 C6 | 1 | 22 | 23 |
| Guest lecture / keynote speech | A8 A10 A12 A20 | 21 | 42 | 63 |
| Case study | A4 A5 A14 A15 A26 B3 B5 B6 B7 B9 B13 B15 C1 C8 | 21 | 42 | 63 |
| Personalized attention | | 1 | 0 | 1 |

(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

| Methodologies | |
|--------------------------------|--|
| Methodologies | Description |
| Objective test | <p>Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo rasgo distintivo es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas. Constituye un instrumento de medida, elaborado rigurosamente, que permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes, actitudes, inteligencia, etc. Es de aplicación tanto para la evaluación diagnóstica, formativa como sumativa.</p> <p>La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas.</p> |
| Guest lecture / keynote speech | Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. |
| Case study | Metodología donde el sujeto se enfrenta a la descripción de una situación específica que plantea un problema que ha de ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo. El resultado se convierte en un informe para ser valorado. |

| Personalized attention | |
|------------------------|-------------|
| Methodologies | Description |
| | |



| | |
|------------|--|
| Case study | El profesor orientará a los alumnos en la materia de que se trate, con los medios adecuados a cada situación. Esta actividad podrá desarrollarse de forma presencial (directamente en el aula y en los momentos que el profesor tiene asignados a tutorías) o de forma no presencial (a través de correo electrónico, Teams o del campus virtual). |
|------------|--|

| Assessment | | | |
|----------------|---|--|---------------|
| Methodologies | Competencies / Results | Description | Qualification |
| Case study | A4 A5 A14 A15 A26 B3 B5 B6 B7 B9 B13 B15 C1 C8 | El estudio de casos culmina con la presentación de un portafolio por parte del alumno, en el que se presenta de manera monográfica el conjunto de los casos analizados y resueltos durante las sesiones interactivas de la materia. | 60 |
| Objective test | A1 A7 A11 A16 A17 A18 A21 A23 A24 A25 A31 B1 B2 B4 C3 C6 | La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se puede construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas. | 40 |

| Assessment comments |
|---|
| <p>1) El alumnado con dispensa académica tendrá la posibilidad de presentarse exclusivamente a la prueba objetiva final, en las fechas señaladas por la Junta de Centro, en la que tendrá que resolver una prueba teórica de conocimientos y enfrentarse a un supuesto práctico. La valoración en este caso de la prueba final será sobre 10 puntos.</p> <p>2) En las convocatorias extraordinarias se guardará la nota de la parte que haya superado en la convocatoria ordinaria, de ser el caso.3) La entrega de las prácticas, documentos o archivos elaborados por los alumnos (y que integrarán sus portafolios individuales) se hará exclusivamente a través de Moodle y en los plazos fijados para cada una de ellas.</p> |

| Sources of information | |
|------------------------|--|
| Basic | <ul style="list-style-type: none"> - Sempere Navarro, A.V. (Dir.) (2011). Manual de auditoría laboral. Cizur Menor: Aranzadi - Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A. (2016). Derecho crítico del Trabajo. Barcelona: Atelier - Martínez Girón, J., Arufe Varela, A. y Carril Vázquez, X. M. (2017). Derecho de la Seguridad Social. Barcelona: Atelier - Del Bas Marfa, E. (2009). Prácticas de auditoría laboral y de la legalidad. Madrid:Centro Europeo de Auditores - Benito Norario, J.M. (2010). Auditoría sociolaboral. Madrid: UDIMA - Del Bas Marfá, E. y García Munira, J.I. (2007). Practicum de auditoría laboral de legalidad. Madrid: La Ley - Del Bas Marfá, E. (2011). Guía de auditoría laboral de legalidad. Valencia: CISS - Faraldo Tenreiro, A.M. (Coord.) (2003). Tratado de Auditoría laboral. Barcelona: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad - Fuentes García, F.J. (Ed.) (2005). Introducción a la auditoría sociolaboral. Murcia: DM - De la Poza Lleida, J.M. (1992). Introducción a la Auditoría Laboral &quot;Social-Audit&quot;. Barcelona: Mutual Cyclops |
| Complementary | <p>2009 - Manual de valoración de puestos de trabajo - Deusto. Joaquín Fernández Aguado- 2009 - Dirigir y motivar equipos de trabajo - Ariel Brian E. Besker - 2009 - Cuadro de mando de recursos humanos - AEDIPE Ken Blanchard - 2009 - El Empowerment - Deusto</p> |

| Recommendations |
|--|
| Subjects that it is recommended to have taken before |
| Subjects that are recommended to be taken simultaneously |
| Subjects that continue the syllabus |



Employment Law I /760G01011

Social Security Law I /760G01021

Practicals: Employment Law and Social Security/760G01031

Employment Law II/760G01012

Social Security Law II /760G01022

Other comments

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.