

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

GESTIÓN DE COSTES LABORALES

Curso: 2025/26

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

Titulación:	GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
Año Plan de Estudios:	2010
Curso de Implantación:	2009/10
Centro Responsable:	Facultad de Turismo y Finanzas
Nombre Asignatura:	Gestión de Costes Laborales
Código:	5280041
Tipología:	OPTATIVA
Curso:	CUARTO
Periodo de Impartición:	SEGUNDO CUATRIMESTRE
Créditos ECTS:	6
Horas Totales:	150
Área/s:	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Departamento/s:	CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA

OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

OBJETIVOS DOCENTES ESPECÍFICOS

Introducir al alumnado en la regulación de las relaciones laborales.

Identificar aquellos elementos de la negociación colectiva que tengan un impacto económico.

Localizar información jurídica de contenido económico relacionada con la negociación colectiva.

Localizar información contable relacionada con la negociación colectiva.

Analizar la información contable orientada a la negociación colectiva.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES GENÉRICAS

G1 Capacidad para aplicar los conocimientos a la toma de decisiones y la resolución de problemas relativos a las relaciones de trabajo y al diseño de estrategias y políticas socio-laborales.

G3 Capacidad para gestionar la información.

G12 Capacidad para la integración epistemológica entre las distintas áreas de conocimiento.

G24 Adquirir conocimientos y competencias que les permitan emprender provechosamente estudios de post-grado.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES ESPECÍFICAS

E1 Conocer el marco normativo de las relaciones laborales.

E10 Capacidad de los procedimientos de valoración del trabajo humano.

E50 Aplicar los conocimientos a la observación e interpretación de la realidad económica y sociolaboral.

E57 Capacidad para localizar y gestionar información de carácter económico general.

E121 Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral.

CONTENIDOS O BLOQUES TEMÁTICOS

BLOQUE TEMÁTICO I. DERECHO DEL TRABAJO, COLECTIVO Y FLEXIBILIDAD

I. Fuentes de la determinación de las condiciones de trabajo

Tema 1. Sistema de fuentes del derecho y su integración en la relación laboral

Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo

Fuentes del Derecho del Trabajo

2.1. La Constitución

2.2. Normas Internacionales y Supranacionales

2.3. Legislación: Ley y Reglamento

2.4. Convenio colectivo

2.5. Costumbre

Reglas de aplicación de la normativa laboral

Tema 2. La negociación colectiva: concepto, caracteres y eficacia

Integración del convenio colectivo en el sistema de fuentes

Sujetos, contenido y ámbito de la negociación colectiva

Concurrencia de convenios y preferencia del convenio de empresa

Vigencia y aplicación del convenio colectivo

Supuestos de inaplicación

II. La Relación Laboral: Sujetos y contenido

Tema 3. Sujetos de la relación laboral

Definición y notas del trabajador (ajenidad y dependencia)

El empresario como empleador

El poder de dirección del empresario y sus límites

Relaciones triangulares: ETT y subcontratación

Tema 4. La flexibilidad como técnica de adaptación de las condiciones de trabajo

Primera parte: Conceptos

Flexibilidad externa vs. interna: diferencias y semejanzas

Flexibilidad externa en la organización productiva

a. Flexibilidad externa de entrada

b. Flexibilidad externa de salida

Segunda parte: Instrumentos de determinación de las condiciones de trabajo

La contratación laboral como flexibilidad externa de entrada

El contrato de trabajo: sujetos, objeto y forma

Tipología contractual (énfasis en tiempo parcial y formativos)

El contrato de trabajo y la autonomía colectiva

III. Contenido de la negociación colectiva: cuestiones económicas

Tema 5. Regulación convencional de las condiciones de trabajo de contenido económico

Primera parte: Flexibilidad interna en la organización productiva

Régimen legal y convencional del tiempo de trabajo: límites

Sistemas distributivos de la jornada: regular, irregular, rígida y flexible

Organización temporal de la jornada

Modelo salarial y eficiencia

Estructura salarial y cuantía

Diferencias retributivas como instrumento de reducción de costes

Salarios en especie y percepciones extrasalariales

Segunda parte: Flexibilidad externa de salida y conflicto colectivo

Causas del despido objetivo (técnicas, organizativas, económicas y de producción)

ERE: obligaciones económicas y documentales

Procedimiento de resolución de conflictos: mediación y arbitraje

IV. Coste de la cotización al Régimen General de la Seguridad Social

Tema 6. Coste de la cotización al Régimen General de la S.S.

Interacción entre Seguridad Social y Economía. Sistema de Seguridad Social

Obligación de cotizar: conceptos y caracteres

El empresario como sujeto obligado y responsable

Determinación de la cuota: reglas generales

Supuestos especiales de cotización

BLOQUE TEMÁTICO II. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CONTABLE RELATIVA A LOS COSTES LABORALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. Repaso de conceptos fundamentales

Tema 7. Movimiento interno de valores y definición de coste

Movimiento interno de valores: factores, proceso y productos

Definición de coste y objetos de coste

Diferenciación: coste, gasto, pago e inversión

Clasificación de costes

4.1. Directos e indirectos

4.2. Totales: fijos, variables y mixtos

4.3. Unitarios

4.4. Otras clasificaciones

Controlables vs. no controlables

Relevantes, irrelevantes y costes hundidos

Incrementales y diferenciales

De subactividad y sobreactividad

II. Decisiones basadas en costes: análisis Coste-Volumen-Beneficio

Tema 8. Análisis C-V-B

Concepto y utilidad

Hipótesis básicas

Magnitudes fundamentales

3.1. Margen de contribución y ratio b/v

3.2. Margen neto y tasa de rentabilidad

3.3. Punto de equilibrio

3.4. Margen de seguridad y ratio

III. El coste de la mano de obra

Tema 9. El coste de la mano de obra

Concepto y componentes

Valoración y asignación

Condiciones influyentes

- Normativas
- De eficacia y eficiencia
- De equidad

Evolución de los sistemas de remuneración

- 4.1. Retribución jurídica
- 4.2. Tecnificación
- 4.3. Flexibilización de retribuciones
- 4.4. Remuneración estratégica
- 4.5. Situación actual

Componentes de la retribución total

- Intrínsecas vs. extrínsecas
- Financieras vs. no financieras
- Directas vs. indirectas
- Sistemas de salarios
- Clasificación de costes de personal
- Sistemas de incentivos por rendimiento

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Clases teórico/prácticas: 60

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Clases teóricas:

La asignatura se imparte en clases teóricas y prácticas. En las clases teóricas se utilizará prioritariamente la lección magistral, reservando cuando proceda, una parte importante del tiempo a la participación activa del alumnado.

Clases prácticas:

En las clases prácticas se resolverán los casos previamente suministrados a los alumnos. No obstante la separación entre teoría y práctica en esta asignatura pocas veces es absoluta predominando clases teórico-prácticas. Se podrá utilizar para conseguir los objetivos planteados el uso de software específico y la utilización de la Inteligencia Artificial.

SISTEMAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

a) Normativa reguladora de la evaluación y calificación de las asignaturas

https://euosuna.org/images/archivos/estudios/NORMATIVA_REGULADORA_EVALUACION.pdf

b) Criterios de Evaluación Generales:

Sistema de evaluación continua: Para superar la asignatura mediante Evaluación Continua, el alumno debe realizar las actividades previstas y obtener al menos 5.0 puntos sobre 10. Esto incluye:

Controles de autoevaluación: Tests y ejercicios prácticos al final de cada tema, con una nota final compuesta por un 50% de exámenes teóricos parciales y un 50% de prácticas. Con una media ponderada de 5 puntos entre ambos bloques, el alumno aprueba la asignatura. De lo contrario, debe presentarse al examen final.

Resolución de casos prácticos: Ejercicios individuales o en grupo, resueltos y expuestos en clase. Estas actividades son obligatorias para poder presentarse a los controles de la Evaluación Continua.

Asistencia obligatoria a clases prácticas y un mínimo del 80% a las teóricas: Es requisito para optar por este sistema de evaluación.

Si el alumno suspende la Evaluación Continua y no se presenta al examen final, se trasladará a su expediente la calificación obtenida en la evaluación continua.

Examen Final: Los alumnos que no opten por la Evaluación Continua, no superen esta modalidad, o deseen mejorar su nota, podrán presentarse al Examen Final, renunciando a la calificación obtenida en la Evaluación Continua. Aquellos que no aprueben en la primera convocatoria del segundo cuatrimestre deberán utilizar el sistema de Examen Final en convocatorias posteriores. Este examen incluirá una parte teórica (test y/o desarrollo) y una práctica, abarcando los contenidos teóricos

y prácticos del programa, manuales base y clases. Las fechas serán las oficiales publicadas por la Escuela Universitaria de Osuna, sin excepciones fuera del calendario oficial, salvo lo dispuesto por la normativa vigente.

*Para superar la asignatura es necesario obtener una calificación de al menos un 5/10 tanto en el examen teórico-práctico, actividades de clase y dossier de actividades prácticas de evaluación continua.

c) Criterios de Evaluación para alumnos con necesidades académicas especiales

Criterios de Evaluación para alumnos con necesidades académicas especiales: (Art. 26

del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Sevilla
<https://estudiantes.us.es/descargas/becas/a15.pdf>)

Los estudiantes que según el Artículo 26 del Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Sevilla sean considerados como Estudiantes con necesidades académicas especiales serán evaluados atendiendo a los supuestos establecidos en dicho reglamento. Para acogerse a este itinerario, el alumno debe facilitar al profesor la documentación que justifique tal circunstancia.