

GUIA DOCENTE

Máster Universitario en Recursos Humanos

Curso 2024-2025

ASIGNATURA

Nombre: Marco Laboral

Tipo de asignatura: *obligatoria*

Créditos: 3 ECTS

Idioma de docencia: castellano

Coordinador de la asignatura: Mercè Martín - Mariano de las Heras

Profesor de la asignatura: Andrés Valle, Alejandro Godino, Marcos Hernando, Fernando Hidalgo, Nia Plamenova

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

Descripción

El conocimiento de la amplia variedad mecanismos de acceso al empleo y de tipos contractuales previstos por las normas laborales reviste en los momentos actuales una gran importancia habida cuenta que, ante los notorios efectos de una grave crisis económica y de empleo como la que se ha vivido en España durante los últimos años, debería insistirse de forma especial y desde el poder público en una promoción del empleo, pero no precario, sino uno marcado por las notas de estabilidad y calidad, y especialmente para determinados colectivos con especiales problemas de inserción en el mercado laboral. Por otro lado, el mensaje y la ordenación proporcionada por las normas laborales de reforma (Ley 3/2012 y RD Ley 16/2013), tras algunos años ya de vigencia, ofrece ahora una mejor visión de la temática del acceso al empleo y la contratación desde el favorecimiento para la empresa, ofreciendo instrumentos para una adecuada y a la vez rentable organización de sus recursos humanos. Sin embargo, ello no debe hacer perder la perspectiva de un trabajador interesado por saber cuáles pueden ser las vías de acceso al trabajo y, lo que es más importante ahora bajo la reforma, cuáles sean perspectivas contractuales desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo y el respeto a sus derechos laborales.

En atención al objetivo señalado, y a la hora de exponer esa ordenación jurídico laboral de las principales condiciones a través de las cuales se desarrolla la relación contractual entre trabajador y empresario, se procederá a exponer y a resolver casos reales con una visión objetiva y neutra que permita en lo posible que el alumno no familiarizado inicialmente con este ámbito de conocimiento consiga asimilar los elementos esenciales de dicha ordenación, a la vez que sea capaz de adoptar una visión personal y crítica, en su caso, del contenido y del sentido de la regulación jurídico laboral.

Para aquel otro ya familiarizado con los temas laborales, este sistema de casos prácticos le permitirá recordar y profundizar en ellos, a la vez que se actualizan bajo los nuevos parámetros y directrices de ordenación normativa.

El enfoque de estas sesiones emplaza las relaciones laborales en la empresa como un sistema que persigue el compromiso organizativo y social encaminado hacia el consenso y la resolución del conflicto; influido por un contexto institucional y económico a nivel nacional, europeo y global; y con la capacidad de regular y generar acciones eficaces en el ámbito del empleo, la productividad y los salarios.

Se entiende este compromiso como un esfuerzo colectivo de diferentes actores e instituciones en diferentes niveles por promover la búsqueda equilibrada de la eficiencia y la equidad en el ámbito económico y laboral a través del fomento de la toma de decisiones colectiva.

En ese sentido, se pretende reconocer la existencia del conflicto laboral al tiempo que dar elementos de análisis que evidencien los beneficios del consenso entre empresarios, trabajadores y Estado para afrontar los retos económicos, sociales y laborales presentes y futuros (externalización, descentralización, transición ecológica, automatización, gestión algorítmica, polarización de las cualificaciones, etc.).

La negociación colectiva es el punto de encuentro de la estrategia empresarial, la cultura de la empresa, las relaciones laborales y los deseos personales. Es un proceso complejo por la cantidad de actores e intereses que se manejan. En este sentido, tener una visión estratégica del proceso y saber analizar y utilizar los diferentes elementos que actúan es indispensable para solucionar conflictos laborales y obtener buenos resultados.

En las organizaciones tenemos conflictos laborales a diario y estamos obligados a negociar porque no tenemos poder absoluto. Al directivo actual no se le pide que evite conflictos, sino que aprenda a manejarlos. La capacidad de negociación es hoy por hoy una de las habilidades más importantes de cualquier directivo o cargo de responsabilidad, y por tanto, los resultados de su éxito tendrán mucho que ver con su habilidad negociadora.

Introducción y conocimiento de las diferentes temáticas abarcadas en los procesos de prevención de riesgos laborales (PRL):

- Prevención y Sociedad.
- La prevención como educación. Su integración natural.
- Marco general de Seguridad y Salud en el trabajo: antecedentes, evolución, políticas europea y nacional.
- Conocimientos teóricos generales de las obligaciones del empresario.
- Marcos de Diálogo Social.
- La prevención como elemento integrado en la actividad.
- Integración de la prevención.
- Vigilancia de la salud.
- Nueva visión de la seguridad en las grandes empresas: visión holística y su adaptación a las PYMES
- Las condiciones de trabajo: obligaciones.
- Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- La Administración laboral. Mecanismos de control: Inspección de Trabajo y Seguridad Social: acta de advertencia, acta de infracción o requerimiento, paralización de actividades por riesgo grave e inminente, recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Los riesgos: Influencia de la tecnología y cambio. Nuevos riesgos emergentes: ejemplo de la Lipoatrofia semicircular.

Las sesiones de PROCESOS DE DESVINCULACION: OUTPLACEMENT, ponen el foco en la responsabilidad de la gestión de la fase final del ciclo del empleo.

La salida de los empleados puede ser voluntaria o forzosa- examinaremos las 2 situaciones, las mejores prácticas asociadas a cada una de ellas y cómo determinan la experiencia de empleado en momentos de incertidumbre.

Abordaremos desde la teoría a la práctica despidos individuales, colectivos y el proceso de comunicación adecuado según distintas casuísticas.

Contenidos

- Relación laboral: identificación y distinción de figuras afines.
- Vías de acceso a la empresa
- Contratos temporales “causales”
- Los contratos “formativos”
- Los contratos de Trabajo a tiempo Parcial
- Fomento del empleo
- La jornada laboral y el salario
- Vicisitudes de las condiciones de trabajo
- Vicisitudes y extinción del contrato de trabajo
- El despido

- Escenario de las RRLL
- Actores
- Análisis de las RRLL en la empresa
- RRLL en UE
- Los retos socio-económicos de las RRLL

- Teoría de la Negociación.
- Elementos, recomendaciones y aspectos a tener en cuenta para la negociación.
- Caso práctico por grupos. Composición y Rol
- Discusión plataforma por grupos
- Elaboración plataforma conjunta
- Reuniones de Negociación.
- Conclusiones
- Feedback

- Presentación de la sistemática de las dos sesiones.
- Presentación de los objetivos de las dos sesiones.
- Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Antecedentes.
- Legislación Española
- Nuevas tendencias en la gestión de la Prevención de Riesgos: empresas saludables y cultura de la prevención.
- Quién es quién en la empresa: el liderazgo del directivo
- Covid19
 - Prevención ante imprevisibles.
- El Directivo y los Mandos frente al reto de la Prevención

- Destacar el papel y la importancia que tiene la prevención en todo acto y forma social y la derivada en el ámbito de la empresa. Siniestralidad laboral. Visiones político-administrativa, técnica o científica de la prevención y la seguridad. Concreción en los aspectos de gestión en la empresa (gestión de recursos humanos, administración, etc)

- El directivo y el técnico ante la gestión de la prevención. La visión de la prevención de riesgos desde el liderazgo directivo. El carácter holístico de la prevención de riesgos: las últimas tendencias: La Cultura de la Prevención. Gestión de la prevención.
- La prevención de riesgos y las personas en la empresa. Mecanismos de gestión. Los activos de la prevención. El diálogo social.
- Acento en la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la gestión empresarial y de recursos humanos: aspectos más importantes de carácter general.
- Desvinculación voluntaria (Proceso, Check- list y entrevista de salida)
- Desvinculación Involuntaria: El despido (Individual o colectivo)
- Gestión profesional del despido Cómo debe actuar una compañía y qué procesos acompañan al offboarding (Comunicación, logística, guía de pasos a seguir, gestión reacciones del empleado, comunicación con el resto de los empleados)
- Programas de Outplacement

Objetivos

- El objetivo primordial de este módulo es el de exponer, por un lado, las vías de acceso e inserción laboral en la empresa; y por otro, consiguientemente, todo el amplio abanico de modalidades contractuales previstas y reguladas por la norma jurídica laboral a través de las cuales puede instrumentarse dicha inserción.
- A tal fin, existen variados mecanismos de encuentro de oferta y demanda de empleo (Empresas de Trabajo Temporal, Agencias de colocación, Oficinas de Empleo, Contratación directa por el empresario), con distintas regulaciones y efectos jurídicos
- Asimismo, la diversa tipología de contratos laborales existentes en orden a duración de los mismos, finalidad perseguida y colectivos a los que se dirigen, exige una labor de ordenación y sistematización que permita que los alumnos lleguen a identificar claramente las más variadas fórmulas contractuales, las condiciones que necesariamente han de cumplirse por la empresa para su concreta utilización, y las ventajas económicas que reviste la utilización de unos u otros contratos de trabajo en atención al colectivo de trabajadores a los que se dirigen.
- Este contexto de estudio se desarrollará inevitablemente conforme al cuadro normativo contractual actual tal y como se encuentra delineado por normas como, en primer lugar, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que entre sus muchas novedades incorporó un nuevo tipo de contrato (indefinido en apoyo de emprendedores), a la vez que ordenaba el sistema de bonificaciones por contratación, y disponiendo nuevas facultades de intermediación laboral para las Empresas de Trabajo Temporal. Y en segundo lugar, el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad e los trabajadores, que también aportó novedades en materia de contratación.
- Las referencias legislativas básicas se harán inevitablemente al texto refundido de Ley de Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) que en lo esencial ha efectuado una labor de reordenación y sistematización normativa.
- Delimitar la problemática de cada una de las dos prestaciones laborales básicas: la jornada y el salario.
- Identificar y comprender las distintas modificaciones que puede sufrir la prestación de trabajo, y concretamente: la movilidad funcional, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y la movilidad geográfica.

- Identificar y comprender las modificaciones de la figura del empresario a través de los distintos fenómenos, como son: la sucesión de empresas, y las contratas y subcontratas de trabajadores.
 - Identificar y comprender las distintas causas de suspensión del contrato de trabajo: por voluntad de ambas partes, por decisión del trabajador y por decisión del empresario, así como las excedencias voluntarias.
 - Identificar y comprender los mecanismos de extinción de la relación laboral por voluntad conjunta de ambas partes, por decisión del trabajador y por decisión del empresario, es decir, el despido.
-
- Proporcionar esquemas de análisis que permitan comprender y actuar sobre las relaciones laborales (RRLL) en la empresa, comprendiéndolas en el ámbito español y europeo.
 - Comprender el rol de los actores de las RRLL y su representatividad.
 - Entender los instrumentos y funcionamiento de la negociación colectiva.
 - Analizar el conflicto laboral y su resolución.
 - Familiarizarse con diferentes sistemas europeos de RRLL así como los criterios para diferenciarlos (modelos de RRLL).
 - Conocer fuentes estadísticas básicas para el análisis y gestión de las RRLL.
 - Entender los RRHH y las RRLL como enfoques complementarios en la gestión de personas en la empresa.
 - Trasladar conceptos teóricos de las RRLL a realidades laborales concretas
-
- Exponer y analizar la importancia de la habilidad negociadora en las relaciones laborales, así como los elementos que intervienen en el proceso de negociación.
 - Conseguir mediante la puesta en escena de una simulación real dar una visión global de las acciones a desarrollar y los elementos a tener en cuenta para afrontar una negociación colectiva.
 - Aprender y reconocer las técnicas y estrategias básicas utilizadas en los procesos de negociación.
-
- Reflexionar sobre los procesos de gestión de la última etapa del ciclo del empleo y su impacto en el employer branding y captación de talento a futuro.
 - Aportar las herramientas y modelos necesarios para que el alumno pueda gestionar procesos de desvinculación (Offboarding) voluntaria e involuntaria de la compañía.
 - Aprender a gestionar la comunicación del despido en casos individuales o grupales, y todos los pasos que implican dichos procesos. Revisar las buenas prácticas.
 - Analizar las distintas fases de un proceso de Outplacement a partir de la realización la fase de autoanálisis, herramientas de marketing personal, lanzamiento de candidatura al mercado y gestión de networking

Metodología docente

Partiendo de las lecturas previas y casos facilitados para cada sesión, los ponentes desarrollan una base conceptual y, mediante el método del caso, trasladan sus reflexiones y experiencias de gestión como fuente de conocimiento para los alumnos.

Objetivos reales y prácticos: Los contenidos los imparten expertos profesionales del sector de los RR HH, que garantizan una aproximación fiel a la realidad laboral del momento.

Estudio de casos: Adquirir el conocimiento de manera práctica, estudiando, analizando y debatiendo casos prácticos de empresas reales.

Técnicas de aprendizaje: Aprendizaje mediante técnicas de aprendizaje como el contraste de ideas, las simulaciones, los juegos de rol, presentaciones de trabajo, etc.

Acompañamiento personalizado: Asignación de un mentor de acuerdo con las características del proyecto. El mentor actuará como guía y desafiará tu pensamiento y tus ideas. También ayudará a identificar docentes, proyectos, empresas y actividades de referencia en los RR HH con los que poder contrastar y enriquecer tu proyecto.

Evaluación (sistema de evaluación, sistema de cualificación...)

Habrà evaluación continuada mediante la realización de cuestionarios, al finalizar las materias, que permiten comprobar el progreso de aprendizaje.

Al tratarse de un programa presencial ó live, es obligatoria la asistencia mínima del 80% del tiempo lectivo total establecido.

PROFESORADO

Andrés Valle

- Doctor en Derecho por la Universidad Pompeu Fabra
- Profesor titular de Derecho del Trabajo y de las Seguridad Social UPF
- Profesor Máster Gestión Financiera y Auditoria de la empresa UPF BSM

Alejandro Godino

- Post-doctoral Reseacher and Teacher Universitat Autònoma de Barcelona
- Lecturer in Human Resources Management Master UPF BSM
- Ph. D, Sociology Universitat Autònoma de Barcelona

Marcos Hernando

- Máster en Mediación Profesional y Máster en Dirección de Recursos Humanos en las Organizaciones por la Universidad Pompeu Fabra.
- Director adjunto de Recursos Humanos del Consorcio Mar Parc de Salut (Barcelona).

Fernando Hidalgo

- Letrado de la Dirección General de Relaciones Laborales de Cataluña. Departament d'Empresa i Treball
- Ingeniero Industrial. Universidad de Granada
- Licenciado en Derecho. Universitat Oberta de Catalunya

Nia Plamenova

- Lecturer UPF-BSM
- Doctora en Psicología de los Recursos Humanos (RRHH) y Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los RRHH por la Universitat de València. Licenciatura en Psicología por la Universidad de Sofía.

BIBLIOGRAFIA (obligatoria/ recomendada)

<i>Beltrán de Heredia, I.</i>	<i>La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato</i>	<i>2011</i>	<i>Aranzadi</i>
<i>Cabasés Piqué, M.A.</i>	<i>Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España</i>	<i>2014/2015</i>	<i>Bomarzo</i>
<i>Cabeza Pereiro, J.</i>	<i>Políticas de Empleo</i>	<i>2013</i>	<i>Aranzadi</i>
<i>Calvo Gallego, F.J.</i>	<i>Colocación y servicios de empleo</i>	<i>2011</i>	<i>CES</i>
<i>Del Rey Guanter, Salvador (coord.)</i>	<i>La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales.</i>	<i>2013</i>	<i>La Ley</i>
<i>Fernández Díaz, P.</i>	<i>Los contratos formativos en prácticas</i>	<i>2014</i>	<i>Bomarzo</i>
<i>Fernández García, A.</i>	<i>Los procesos de selección de personal en la empresa privada: claves jurídicas</i>	<i>2013</i>	<i>Lex Nova</i>
<i>Fernández López, Mª F.</i>	<i>La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: Desempleo, Empleo y Ocupación Juvenil</i>	<i>2013</i>	<i>Bomarzo</i>
<i>Fernández Márquez, O.</i>	<i>El periodo de prueba en el contrato de trabajo</i>	<i>2014</i>	<i>Tirant lo Blanch</i>
<i>Fernández Orrico, F.J.</i>	<i>La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo, Obligaciones y responsabilidad empresarial</i>	<i>2012</i>	<i>Aranzadi</i>
<i>Gómez Abelleira, F.J.</i>	<i>Contratos temporales y temporalidad</i>	<i>2017</i>	<i>Tirant lo Blanch</i>
<i>Juan Albalade, J.</i>	<i>Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales</i>	<i>2015</i>	<i>Tecnos</i>
<i>Lopez Terrada, E.</i>	<i>Los incentivos a la creación de empleo y autoempleo</i>	<i>2017</i>	<i>Tirant lo Blanch</i>
<i>Lousada Arochena, J.F., y Núñez Cortés, P.</i>	<i>Contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas</i>	<i>2015</i>	<i>Tecnos</i>
<i>Martin Barreiro, Maximilano</i>	<i>Los contratos temporales causales</i>	<i>2016</i>	<i>Tirant Lo Blanch</i>
<i>Mercader Uguina, J.</i>	<i>El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica</i>	<i>2017</i>	<i>Tirant lo Blanch</i>

Monereo Perez, J.L.	<i>Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico</i>	2015	Comares
Moreno Gené, J.	<i>El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines</i>	2015	Atelier
Roqueta Buj, R.	<i>Crisis Económica y Medidas Ante el Desempleo</i>	2015	Tirant lo Blanch
Rubio Medina, M ^a .D.	<i>La relación laboral especial de personal de alta dirección</i>	2012	Bosch
Soler Arrebola, J.	<i>La contratación del trabajador autónomo económicamente dependiente</i>	2013	Comares
Valle Muñoz, F.A.	<i>Contrato eventual para el primer empleo joven</i>	2015	Bomarzo
Valle Muñoz, F.A.	<i>El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa</i>	2017	Tirant lo Blanch

AUTOR	TITULO	AÑO	EDITORIAL
AA.VV.	<i>Tiempo de trabajo</i>	2008	Bomarzo
AA.VV.	<i>Aspectos laborales de las reestructuraciones empresariales</i>	2011	Aranzadi
AA.VV.	<i>Vacaciones, permisos y jornada de trabajo</i>	2013	El Derecho
AA.VV (Coord. Alfonso Carlos Mellado)	<i>Extinción del contrato de trabajo</i>	2013	Tirant lo Blanch
Aleman Paez, F.	<i>La movilidad geográfica</i>	2001	Tecnos
Alzaga Ruiz, I	<i>Retribución de directivos y crisis económica</i>	2012	Cívitas
Bejarano Hernández, A	<i>El derecho a vacaciones anuales retribuidas</i>	2002	Comares

- Autor, D. (2019). *Work of the Past, Work of the Future* (Vol. 109). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Barry, M., & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employer associations under evolving employment relations: countervailing power revisited. *Work, employment and society*, 25(1), 149-162.
- Bosch, G., Rubery, J., y Lehdorff, S. (2007). European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, 146(3-4), 253-277.
- Elgoibar, P., Munduate, L., Medina, F. J., & Euwema, M. C. (2012). Why are Industrial Relations in Spain Competitive? Trust in Management, Union Support and Conflict Behaviour in Worker Representatives. *Revista Internacional de Organizaciones*, 9, 145-168.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- ETUI (2021). Benchmarking Working Europe 2020. Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic. In ETUI, The European Trade Union Institute. Retrieved from: <https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2020> (27 February, 2021)
- Köhler, H.D. & Martín-Artiles, A. (2015). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales. (3. Ed.) Madrid: Delta publicaciones universitarias.
- Köhler, H. D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. Sociología del Trabajo, 96, 23-33.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. Transfer: European Review of Labour and Research, 16(3), 333-350.
- Lioni, G. P. (2019). La Representatividad empresarial en una perspectiva comparada entre Italia y España. Actualidad jurídica iberoamericana, (10), 634-653.
- Luque Balbona, D., & González Begega, S. (2017). Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España. Arxius de Ciències Socials, 36-37.
- Galgóczi, B. (2018). From Paris to Katowice: the EU needs to step up its game on climate change and set its own just transition framework. ETUI Research Paper-Policy Brief, 4.
- Gallie, D. (2007). Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press.
- Hurley, J., Macias, E. F., Bisello, M., Vacas, C., & Fana, M. (2019). European Jobs Monitor 2019: Shifts in the employment structure at regional level (No. JRC117824). Joint Research Centre (Seville site).
- Huws, U (2012). Outsourcing and the fragmentation of employment relations: the challenges ahead. Acas Future of Workplace Relations discussion paper series.
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? Employee Relations, 40, 4, 569-579.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. Política y sociedad, 46(1-2), 275-287.
- Molina, O. (2014). Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future? European Journal of Industrial Relations, 20(1):21-36.
- Molina, O. & Godino, A. (2021). Scars that never heal: dualisation and youth employment policies in Spain from the Great Recession to the Corona crisis. Sociologia del Lavoro, 159 (pendiente de publicación).
- Medina, I., & Nonell, R. (2015). Tensiones organizativas y competición de intereses en el mapa español de organizaciones empresariales. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 151(1), 101-121.
- Oesch, D., & Rodríguez Menés, J. (2011). Upgrading or polarization? occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990–2008. Socio-Economic Review, 9(3), 503-531.

- Torrejón, S. (2019). Los cambios en la estructura del empleo en España a lo largo del ciclo económico: patrones de cambio y factores explicativos (1995-2014) Visser, J., & Kaminska, M. E. (2009). Europe's industrial relations in a global perspective. In: Industrial relations in Europe, 19-44. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Valdaliso, J. M., & García, S. L. (2000). Historia económica de la empresa. Barcelona: Crítica.
- Williams, C. C., & Horodnic, I. A. (2019). Dependent self-employment: theory, practice and policy. Edward Elgar Publishing.

AUTOR	TÍTULO	AÑO	EDITORIAL
<i>Fisher, R; Ury, W; Patton, B.</i>	<i>Obtenga el sí: el arte de negociar sin ceder.</i>	<i>2005</i>	<i>Ediciones Gestión 2000, s.a. Barcelona</i>
<i>Ury, William</i>	<i>Supere el no: cómo negociar con personas que adoptan posiciones inflexibles.</i>	<i>2002</i>	<i>Ediciones Gestión 2000, s.a. Madrid</i>
<i>Serrano, G.; Rodríguez, J.M.</i>	<i>Conflicto y negociación</i>	<i>1994</i>	<i>Pirámide, Madrid</i>
<i>Missenard, B.</i>	<i>Cómo negociar eficazmente</i>	<i>1998</i>	<i>Ediciones Gestión 2000, s.a. Madrid</i>
<i>Karl y Steve Albrecht</i>	<i>Comunicación no verbal</i>	<i>1994</i>	<i>Granica, Madrid</i>
<i>Acland, A.F.</i>	<i>Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones.</i>	<i>1993</i>	<i>Paidós, Barcelona</i>
<i>Bazerman, M.; Neale, M.</i>	<i>Negociación racional en un mundo irracional. Cómo negociar con éxito.</i>	<i>1993</i>	<i>Paidós, Buenos Aires</i>
<i>De Manuel F.; Martínez Vilanova, R.</i>	<i>Técnicas de negociación.</i>	<i>2005</i>	<i>Esic, Pozuelode Alarcón</i>

<i>Gómez-Pomar</i>	<i>Teoría y técnicas de negociación.</i>	<i>2004</i>	<i>Ariel, Barcelona</i>
<i>Lebel, P.</i>	<i>El arte de la negociación.</i>	<i>1990</i>	<i>CEAC, Barcelona</i>
<i>Ovejero, A.</i>	<i>Técnicas de negociación. Cómo negociar eficaz y exitosamente.</i>	<i>2004</i>	<i>McGraw-Hill, Madrid</i>
<i>Montaner, R.</i>	<i>Negociación para obtener resultados.</i>	<i>1992</i>	<i>Deusto, Bilbao</i>
<i>Munduate, L.; Medina, F.J.</i>	<i>Gestión del conflicto, Negociación y Mediación.</i>	<i>2005</i>	<i>Pirámide, Madrid</i>
<i>Kennedy, G; Benson, J., McMillan</i>	<i>Cómo negociar con éxito.</i>	<i>1990</i>	<i>Deusto, Bilbao</i>
<i>Van-der Hofstadt, Román, C.J.</i>	<i>El libro de las habilidades de comunicación.</i>	<i>2003</i>	<i>Díaz de Santos</i>
<i>Winkler, John</i>	<i>Cómo negociar para mejorar resultados.</i>	<i>2004</i>	<i>Deusto, Barcelona</i>
<i>Ponti, Franc</i>	<i>Los caminos de la negociación</i>	<i>2008</i>	<i>Verticales de Bolsillo, EADA Barcelona</i>
<i>Font, Alfred</i>	<i>Curso de Negociación estratégica.</i>	<i>2007</i>	<i>UOC, Barcelona</i>
<i>Moore, Ch.</i>	<i>El proceso de mediación.</i>	<i>1997</i>	<i>Granica, Barcelona</i>
<i>Raiffa, H.</i>	<i>El arte y la ciencia de la negociación.</i>	<i>1991</i>	<i>Fondo de cultura económica, México</i>
<i>Schelling, Th.</i>	<i>The Strategy of Conflict</i>	<i>1980</i>	<i>Harvard University Press, Cambridge</i>

Nieremberg, G.	El negociador completo	1994	Limusa
----------------	------------------------	------	--------

- Juan Antonio Sagardoy Bengoechea.
Prontuario de Derecho del Trabajo. Thomson/Civitas
- Juan López Gandia
Curso de prevención de Riesgos Laborales. Tirant lo Blanch.
- Lèxic de prevenció de riscos laborals
Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.
- La imputación de responsabilidades y el Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.
Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Prevención De Riesgos Laborales (2013-2014)
Memento Práctico de Francis Lefebvre.
- La Regulació de la Prevenció i la Salut Laboral a la negociació col·lectiva.
Generalitat de Catalunya.

Webs.-

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST –antes INSHT-)
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>
- Notas técnicas de Prevención
Guías técnicas del INSST y directrices
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=3b4c66eea8531410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Revistas Seguridad y Salud en el Trabajo del INSST
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=d5cd7d9f27603610VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Prevención10.es
Servicio gratuito del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
asesoramiento sobre prevención de riesgos laborales (autónomos y PIMES)
https://www.prevencion10.es/p10_front/
- *Publicaciones y material audiovisual sobre seguridad y salud laboral y información sobre prevención de riesgos de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) de la Generalitat de Catalunya.
- http://treball.gencat.cat/es/ambits/seguretat_i_salut_laboral/index.html
- http://treball.gencat.cat/es/ambits/seguretat_i_salut_laboral/accidents_i_malalties/procediment_contingencies/
- *EU-OSHA Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<https://osha.europa.eu/es>
- 25 años de trabajos EU-OSHA
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/ioriol_docs&pics_nous/MBA_UPC_2018/TE0419023ES

N_Flyer_25_ANNIV.pdf

- Informe anual 2017 (último) publicado en 2018
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/annual-report-2017-summary/view>
- Programa estratégico multianual de la EU-OSHA (2014-2020) -sólo disponible en inglés, francés y alemán-
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/eu-osha-multi-annual-strategic-programme-2014-2020/view>
- *ILO-Organización Internacional del Trabajo (Seguridad y Salud en el Trabajo)
<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>
- ILO (sólo disponibles en inglés) 33 artículos de opinión:
<https://staging.ilo.org/safework/events/safeday/33thinkpieces/lang--en/index.htm>

*Videos divulgativos Napo: https://www.napofilm.net/ca/napos-films/films?view_mode=page_grid

- Napo: Seguridad diversa: https://www.napofilm.net/ca/node/333?orig_lng=es
- Napo seguridad referida a la espalda: https://www.napofilm.net/ca/napos-films/films?view_mode=page_grid
- Napo: Seguridad, dentro y fuera del trabajo: <https://www.napofilm.net/ca/napos-films/napo-safety-in%E2%80%A6-and-outside-work>
- Napo: Crecer en Seguridad: <https://www.napofilm.net/ca/napos-films/napo-safe-start>
- Napo: Evaluación de riesgos: <https://www.napofilm.net/ca/napos-films/napo-in-risk-assessment-online>
- Napo: Previsión consecuencias futuras de los riesgos:
<https://www.napofilm.net/ca/napos-films/napo-back-healthy-future>