

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	33576
<b>Nombre</b>	Sistemas de Relaciones Laborales
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6.0
<b>Curso académico</b>	2023 - 2024

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	3	Segundo cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	18 - Sistemas de relaciones laborales	Obligatoria

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
PAYA CASTIBLANQUE, RAUL	330 - Sociología y Antropología Social

**RESUMEN**

La asignatura “Sistemas de relaciones laborales” se imparte en el 3er. Curso del grado de relaciones laborales y recursos humanos; también, en el curso de adaptación para los diplomados en relaciones laborales que quieran obtener el grado de relaciones laborales.

Su lugar en el diseño curricular del grado permite ver (y comprender) como se integran (supra)nacionalmente toda una serie de hechos (y fenómenos) que se estudien en otras asignaturas de los cursos previos.

La asignatura está relacionada con muchas de las asignaturas del grado, especialmente, con Teoría de las relaciones laborales de la que constituye una continuación parcial, Derecho del Trabajo, Derecho Sindical,...



El objetivo general de la presente asignatura es exponer los rasgos que caracterizan a los sistemas de relaciones laborales construidos en una serie de países del ámbito europeo occidental. La posesión de características comunes permite referirse a los mismos en términos de modelos, el conocimiento de los cuales es importante para los estudiantes de relaciones laborales y de recursos humanos.

Por otro lado, Europa ha experimentado transformaciones en las últimas décadas: mayor integración económica y monetaria y más ancha; impacto creciente de la globalización en las economías y cambios en las estructuras productivas. Estas transformaciones han afectado a los sistemas de relaciones laborales. Conocer sus orientaciones y alcance constituye otro de los objetivos del presente módulo; al igual que conocer si se están estableciendo determinadas líneas de intervención de un sistema europeo de relaciones laborales.

Su contenido es mayoritariamente teórico (conocimiento consolidado sobre los sistemas de relaciones laborales existentes) aunque también es teórico-práctico en la medida que proporciona instrumentos para que los estudiantes se provean de información por sí mismos y puedan sistematizarla.

## 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

Se recomienda haber estudiado antes la asignatura Teoría de las relaciones laborales, de la que constituye una continuación parcial.

## COMPETENCIAS

### 1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.



- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.
- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.
- Conocer y analizar los principios, ámbitos y procedimientos de actuación de las instituciones políticas sociolaborales.
- Conocer y analizar la estructura y dinámica de los sistemas de relaciones laborales nacionales y comunitarios.
- Conocer y comprender los procesos sociales que estructuran las relaciones de trabajo y de producción.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Analizar y evaluar las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para localizar, identificar e interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

## **RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

- Conocer los principales enfoques teóricos desarrollados para el análisis de los sistemas de relaciones laborales.



- Conocer las fases y evolución contextualizada del sistema de relaciones laborales español.
- Conocer la estructura, actores, características y ámbitos de negociación y concertación del sistema de relaciones laborales español.
- Conocer las características y diferencias de los principales modelos de sistemas laborales europeos.
- Analizar las diferentes propuestas y estrategias de los agentes sociales y su incidencia en las políticas sociolaborales.
- Analizar las repercusiones de los procesos de concertación y negociación sobre el modelo de desarrollo y los sistemas de bienestar social
- Ser capaz de interrelacionar el marco legislativo, los datos e indicadores socioeconómicos y su incidencia en el sistema de relaciones laborales español.
- Analizar los factores de desigualdad sociolaboral y de discriminación laboral de género en relación con los contenidos y propuestas de medidas adoptadas en los procesos de negociación y concertación.

## **DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS**

### **1. Las relaciones laborales en España**

Antecedentes históricos. En torno institucional. Los actores sociales y sus prácticas.

### **2. El modelo "nórdico" de relaciones laborales**

La negociación colectiva en Noruega. La protesta laboral en Finlandia.

### **3. Los modelos centroeuropeos**

Organización sindical y representación obrera en Alemania. El partenariado austríaco. Las políticas sociales holandesas.

### **4. Los modelos del sur de Europa**

Francia (o Italia).

### **5. Las relaciones laborales europeas: Transformación o rigidez institucional?**

La internacionalización económica y su impacto sobre los sistemas nacionales de relaciones laborales. La regulación colectiva. El papel del estado.



## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	30,00	0
Lecturas de material complementario	25,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	25,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>150,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

Los contenidos básicos de los temas serán expuestos básicamente por el profesor. Para seguirlos, los estudiantes contarán con un manual sobre las relaciones laborales en Europa, lo cual facilita una dinámica más participativa y enriquecedora para todos en el aula.

Dentro de esta exposición de los contenidos de los temas se procurará hacer explícitos los interrogantes a los que se están intentando responder.

Además, se utilizarán:

1. Las tutorías para atender las incomprendiones habidas en los temas y para orientar la resolución de las prácticas.
2. Las prácticas como aplicación y como complemento del conocimiento teórico; también, como una forma de familiarizarse con determinadas técnicas de recogida y sistematización de la información.
3. Las lecturas de artículos en cuanto que trabajo individual que amplía el conocimiento y facilita la adquisición de determinadas destrezas y habilidades a las que se ha hecho referencia.

## EVALUACIÓN

La evaluación tiene dos partes:

Para la **primera convocatoria**, la evaluación tiene las siguientes dos partes:

1. Examen escrito sobre los contenidos teóricos desarrollados durante el curso. Dicho examen representa el 70% de la nota final.
1. Actividades prácticas que se hace mediante evaluación continua durante el curso, y que representan el 30% de la nota final. La evaluación continua supone asistir a clase y llevar a cabo las actividades indicadas por el profesor/a en tiempos y forma.



Para superar la asignatura es requisito aprobar el examen. Las notas de las actividades prácticas se computan en la nota final una vez que se haya aprobado el examen. Las notas de las actividades prácticas no computan para la nota final si el examen ha sido suspendido.

Para la **segunda convocatoria**, la evaluación tiene los siguientes criterios.

Por un lado, para quienes hayan aprobado la evaluación continua, pero suspendido o no presentado al examen de primera convocatoria, rigen los criterios de la primera convocatoria.

Por otro lado, para quienes hayan suspendido o no hayan presentado las actividades prácticas de la evaluación continua, rigen los criterios que se exponen a continuación. Se considera que las actividades de la evaluación continua, desarrolladas durante el curso, **se pueden recuperar de una manera parcial**, debido a que no es recuperable plenamente la asistencia regular a las clases y la entrega de las prácticas en tiempo y forma. De esta manera, la recuperación parcial de la evaluación continua consistirá en la entrega de un trabajo propuesto por el profesorado y que supondrá un 15% de la nota final.

Por tanto, la evaluación de la segunda convocatoria, para quienes no aprobaron o no presentaron las actividades prácticas (evaluación continua), tiene dos partes:

1. Examen teórico (representa el 70% de la nota final).
2. Trabajo de recuperación parcial de prácticas (representa el 15% de la nota final).

De esta manera, quienes no hayan aprobado o no hayan presentado las actividades prácticas de la evaluación continua durante el curso, podrán optar, como máximo, al 85% del total de la evaluación.

## REFERENCIAS

### Básicas

- Ferner, A. Y Hyman, R. (coordinadors) (2002): La transformación de las relaciones laborales en Europa, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.