

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

| | |
|------------------------|------------------------------------|
| Código | 42226 |
| Nombre | Teoría de las relaciones laborales |
| Ciclo | Máster |
| Créditos ECTS | 6.0 |
| Curso académico | 2011 - 2012 |

Titulación(es)

| Titulación | Centro | Curso | Periodo |
|---|-------------------------------|--------------|---------------------|
| 2009 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 09-V.1 | Facultad de Ciencias Sociales | 1 | Primer cuatrimestre |

Materias

| Titulación | Materia | Carácter |
|---|---|-----------------|
| 2009 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 09-V.1 | 11 - Teoría de las relaciones laborales | Obligatoria |

Coordinación

| Nombre | Departamento |
|------------------------------|--|
| ARAQUE CATENA, PETRA | 330 - Sociología y Antropología Social |
| GARCIA CALAVIA, MIGUEL ANGEL | 330 - Sociología y Antropología Social |

RESUMEN



La asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales se imparte en el master de gestión y dirección de recursos humanos como un módulo de complemento de formación.

Su finalidad se proporcionar conceptos y perspectivas sobre los diferentes hechos que constituyen el objeto de las relaciones laborales: la normalización de la ocupación entendida en sentido amplio, por lo tanto, sobre la normalización estricta pero también sobre los actores que la producen y sus prácticas.

A la presente asignatura se examinan las relaciones laborales. Se estructura en dos grandes bloques: al primero, se presentan los actores y las instituciones representativas y paritarias; al segundo, las relaciones entre los actores, por lo tanto, sus conflictos y negociaciones.

Los tipos de contenidos son obviamente teóricos (conocimientos consolidados sobre el desarrollo de las relaciones laborales). De todos modos, hay una parte práctica

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

No son necesarios

COMPETENCIAS

2009 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 09-V.1

- Ser capaz de comprender y conocer las implicaciones del área de RRHH en la estrategia general de la empresa.
- Conocer los principales problemas y enfoques teóricos desarrollados para el análisis de las relaciones laborales.
- Conocer y comprender las estrategias emanadas de los actores sociales.



RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. Comprensión y dominio de los conceptos (desde el más básico, relaciones laborales, hasta los más habituales, sindicatos, patronales, estado, conflicto laboral,...).
2. Comprensión de los procesos de interacción entre los actores
3. Capacidad de argumentar.
4. Habilidad para organizar mentalmente y analíticamente una secuencia.
5. Habilidad para detectar y definir algunos problemas relacionados con las relaciones laborales.

En relación a los conocimientos prácticos son:

1. Utilización de los conceptos.
2. Capacidad de aplicar el conocimiento a la práctica.
3. Capacidad de gestión de la información: selección de las fuentes adecuadas y discriminación de datos en la realización de las actividades prácticas.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Introducción al ámbito de estudio de las relaciones laborales

Relaciones de ocupación; unidades productivas en la economía capitalista; relaciones laborales; el entorno actual

2. Sindicatos y sindicalismo

Conceptos y teorías sobre los sindicatos; intervenciones sindicales en los ámbitos económico y social; motivos de afiliación; organización; medios de acción sindical; tipos de sindicalismo

3. Empresa, relaciones laborales y patronales

Prácticas empresariales en el ámbito de las relaciones laborales; las patronales; lógica de actuación y futuro.

4. El estado en las relaciones laborales

Sus diferentes ejes de intervención; el estado como regulador; el estado como integrador; el estado como productor de políticas de ocupación y como empleador.

5. Conflicto y protesta laboral



Los orígenes de las actuales formas de protesta laboral; la huelga y sus dimensiones; la evolución de la conflictividad obrera; las transformaciones de la conflictividad,.

6. Conflicto y negociación colectiva

La gestión del conflicto laboral: su institucionalización; la negociación colectiva: concepto y tipos.

VOLUMEN DE TRABAJO

| ACTIVIDAD | Horas | % Presencial |
|--|---------------|--------------|
| Prácticas en aula | 24.00 | 100 |
| Clases de teoría | 21.00 | 100 |
| Elaboración de trabajos en grupo | 30.00 | 0 |
| Elaboración de trabajos individuales | 15.00 | 0 |
| Estudio y trabajo autónomo | 30.00 | 0 |
| Preparación de actividades de evaluación | 10.00 | 0 |
| Preparación de clases de teoría | 10.00 | 0 |
| Preparación de clases prácticas y de problemas | 10.00 | 0 |
| TOTAL | 150.00 | |

METODOLOGÍA DOCENTE

Los contenidos básicos de los temas serán expuestos básicamente por el profesor. Para seguirlos, los estudiantes contarán con uno de los manuales que indicará el profesor a la inicio del curso, lo cual facilita una dinámica más participativa y enriquecedora para todos al aula. Esto no debe de ser impedimento para que se pueda utilizar otras modalidades como la exposición en grupo de una parte de algún tema aprovechando los manuales recomendados.

Además, se utilizarán en este proceso de enseñanza - aprendizaje:

1. Las tutorías para atender las incomprensiones *hagudes en los temas y para orientar la resolución de las prácticas.
2. 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.

La parte práctica es predominantemente un proceso de aprendizaje que requiere trabajo individual y/o en grupo fuera del aula y dentro del aula.

Una parte de las actividades prácticas se pueden encontrar a los manuales recomendados.



EVALUACIÓN

La evaluación tiene dos partes:

1ª La de los conocimientos de las unidades temáticas que se hace mediante prueba escrita y que supone las tres cuartas partes de la nota final

2ª La de las actividades prácticas que se hace mediante evaluación continua o evaluación final. La evaluación continua supone asistir a clase, hacer las actividades en tiempos y forma. La evaluación final aprobar las pruebas que se proponen y que serán parecidas a las actividades prácticas hechos a clase.

Hay que aprobar las dos partes.

La nota final se saca como media ponderada de una parte y de la otra.

REFERENCIAS

Básicas

- - García Calavia, Miguel Ángel (2008), Sociología de les relacions laborals, Publicacions de la Universitat de València, València.
- Köhler, H.D y Martín, A. (2005), Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales, Delta Publicaciones, Madrid.

ADENDA COVID-19