

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

Código	42733
Nombre	Teoría de las relaciones laborales
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	1 - Formación complementaria	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
AGUADO BLOISE, TERESA EMPAR	330 - Sociología y Antropología Social
LORENTE CAMPOS, RAUL	330 - Sociología y Antropología Social

RESUMEN

La asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales tiene como finalidad proporcionar conceptos y perspectivas sobre los diferentes hechos que constituyen el objeto de las relaciones laborales: la normalización del empleo entendida en sentido amplio, por tanto, sobre la normalización estricta pero también sobre los actores que la producen y sus prácticas. Una vez identificados los hechos básicos del mundo del trabajo desde una perspectiva sociológica, se trata de profundizar en el conocimiento del trabajo asalariado, especialmente, lo que tiene que ver con la conformación de los actores sociales y sus formas de intervención colectiva para regular el empleo, esto es, las formas de presión de los trabajadores y las maneras de gestión de los conflictos.

Se realiza una breve revisión de las principales perspectivas teóricas a las que ha dado lugar el estudio de las relaciones de empleo. Los tipos de contenidos de esta asignatura son básicamente teóricos (conocimientos consolidados sobre el desarrollo de las relaciones laborales), lo que se combina también con una importante parte práctica, como es el análisis y discusión de la puesta en práctica de las dinámicas de interacción de los agentes laborales mediante los convenios colectivos.



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

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los principales problemas y enfoques teóricos desarrollados para el análisis de las relaciones laborales.



- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer y comprender las estrategias emanadas de los actores sociales, con vinculación con la gestión y la dirección de recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. Comprensión y dominio de los conceptos (desde el más básico, relaciones laborales, hasta los más habituales, sindicados, 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
Clases de teoría	38,00	100
Tutorías regladas	12,00	100
Prácticas en aula	10,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	20,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	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 incomprendiones habidas 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 en 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 el 50% de la nota final

2ª La de las actividades prácticas que se hace mediante evaluación continua. La evaluación continua supone un 10% de asistencia y participación, y la realización de las actividades en tiempo y forma y presentarlas para su evaluación (40%)

Hay que aprobar las dos partes.

La nota final se saca como media ponderada de una parte y de la otra. El 10% de participación no es actividad recuperable.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004)

(<http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>)

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020):

<https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

REFERENCIAS

Básicas

- - García Calavia, Miguel Ángel (2008), Sociología de las relaciones laborales, Publicacions de la Universitat de València, València.
- Hyman, R. (1981), Relaciones Industriales. Blume ediciones, Madrid.
- Köhler, H.D y Martín, A. (2005), Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales, Delta Publicaciones, Madrid.
- Lorente Campos, R. y Guamán Hernández (2018) Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? Cuadernos de Relaciones Laborales vol. 36(1) 2018: 35-63.
<http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59556>
- Schmalz, S & Sommer, B. (2019). Confronting crisis and precariousness: organized labour and social unrest in the European Union. Rowman & Littlefield International. New York.