

GUÍA DOCENTE: SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre: Sistemas de las relaciones laborales

Curso: 2011 / 2012

Profesora: Verónica Vera Ros (veronica.vera@ua.es)

Titulación: Grado en relaciones laborales y recursos humanos

CONTEXTUALIZACIÓN

El objetivo fundamental, es, generar en el alumnado interés por los contenidos y actividades desarrolladas para el mejor ejercicio profesional en la empresa. Esta asignatura básica es de interés general del resto de los perfiles profesionales que aparecen en la Memoria general de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Sus contenidos son fundamentales para el ejercicio profesional desde la perspectiva sociológica que sitúa al alumnado en el corazón del mundo del trabajo, facilitando teorías que permitan comprender mejor la estructura del mundo empresarial en sus múltiples facetas de interacciones con los trabajadores, empresarios, sindicatos, mercado de trabajo, división del trabajo, conflictividad laboral, etc.

COMPETENCIAS DE LA TITULACIÓN

Competencias Generales del Título

- **CG3:** Capacidad para apreciar el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- **CG5:** Capacidad para poner en relación los procesos sociales y con la dinámica de las relaciones laborales.
- **CG8:** Competencias en comunicación oral y escrita.

Competencias específicas

- **CE11:** Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- **CE16:** Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

1.- Objetivos generales:

- Desarrollar la capacidad de síntesis y de crítica en la realización de los trabajos ubicando al alumnado en el complejo mundo de la empresa.

2.- Objetivos específicos:

- Generar en el alumnado un espíritu crítico respecto de la realidad social existente con un conocimiento teórico de los orígenes de los paradigmas imperantes en cada época.
- Utilizar el estudiante una metodología científica en base al conocimiento y aplicación de las diferentes teorías sociológicas a los contenidos programáticos.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

CONTENIDO. BREVE DESCRIPCIÓN

Teoría clásica de las Relaciones Laborales. Actores y Modelos de Relaciones Laborales. Influencias recíprocas entre el entorno y el Sistema de Relaciones Laborales.

Introducción:

- Trabajo y empleo
- La empresa
- Las relaciones laborales

BLOQUE I. Teoría clásica de las relaciones laborales

Tema 1: Perspectiva histórica de las relaciones laborales.

- Capitalismo salvaje y aparición de las RR.LL.
- Los autores clásicos de la Sociología y las RR.LL.
- Nacimiento de una teoría de las RR.LL. en la etapa de entreguerras (1919-1939)
- Institucionalización y consolidación de una teoría específica de las RR.LL. (1950-1960)

Tema 2: Nacimiento de la teoría de las RR.LL.

- La Escuela de Oxford: El pluralismo
- La Escuela de Wisconsin
- La Escuela de las Relaciones Humanas

Tema 3: Consolidación de la teoría sociológica de las RR.LL.

- El estructural-funcionalismo y la teoría de "Sistemas de Relaciones Industriales" de J. Dunlop.
- La crítica al funcionalismo: la institucionalización del conflicto en la sociedad postindustrial.
- La Escuela de Warwick: la revisión neomarxista de las RR.LL.
- Teorías del neocorporatismo y modelos

Tema 4: La teoría de las RR.LL. en la actualidad

- Teorías de la acción orientada
- Globalización e integración europea: convergencia frente a divergencia
- Auge de las teorías institucionalistas
- Un nuevo marco teórico

Tema 5: El sindicalismo sus tipos y transformación

- Introducción
- Definición
- Tipos de sindicatos
- Actuales funciones de los sindicatos
- Representación y representatividad sindical en Europa
- Teoría y formas de representación en la empresa
- Transformaciones recientes del sindicalismo europeo

Tema 6: Las asociaciones empresariales y sus tipos

- Origen de las asociaciones empresariales
- Tipos de la acción empresarial
- La acción de los empresarios como empleadores: estilos de gerencia laboral
- Funciones de las asociaciones empresariales
- Problemas en representatividad de grupos empresariales

Tema 7: El Estado en las relaciones laborales

- El Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje
- El Estado integrador
- El Estado como coordinador de la negociación laboral
- Tendencia hacia la convergencia europea en el trabajo y las relaciones laborales

BLOQUE III. Influencias recíprocas entre el entorno y el Sistema de RR.LL.

Tema 8: Tendencias de cambio en el mundo sociolaboral. Trabajo y sociedad del conocimiento

- Orígenes y definición del concepto de Sociedad del Conocimiento
- El impacto de la sociedad del conocimiento en la estructura social
- Educación y formación en la Sociedad del Conocimiento.
- La Sociedad del Conocimiento y las RR.LL.
- Conclusiones

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ✓ Blanch, J.M.et al. (2003).Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos. Barcelona: Editorial UOC.
 - Obra sobre las relaciones laborales y sobre las instituciones sociales que las encauzan, así como de todo aquello que les confiere significado y sentido.
- ✓ Blanch, J.M.et al. (2003).Teoría de las Relaciones Laborales. desafíos. Barcelona: Editorial UOC.
 - Proporciona un marco referencial básico para el estudio interdisciplinar sistemático y comprensivo del proceso contemporáneo de transformación del mundo del trabajo y del impacto que éste supone en la experiencia laboral.
- ✓ Köhler, H---D. (2005). Manual de Sociología el Trabajo y de las Relaciones Laborales. Madrid: Delta, publicaciones universitarias.
 - Libro elaborado para universitarios relacionados con el trabajo y la empresa.
- ✓ Dunlop, John T. Sistemas de relaciones industriales. Barcelona: prólogo a la edición castellana De Jordi Estivill.
- ✓ Oltra, Benjamín. (2004). Sociedad, vida y teoría: la teoría sociológica desde una perspectiva de sociología narrativa. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- ✓ Sarriés Sanz, Luis. (1999). Sociología industrial: las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Zaragoza: Editorial Mira
- ✓ Lucas, A. y García, P.(2002). Sociología De las organizaciones. Madrid: McGraw - Hill/Interamericana de España

EVALUACIÓN DE LA ASIGNATURA

La calificación del alumno se obtendrá mediante un método de evaluación continua que comprende el 100% de la nota. Dicho método se compone de tres actividades de evaluación diferentes y la nota del alumno se formará mediante una media ponderada del resultado de dichas actividades.

PARTE PRÁCTICA

- Asistencia y participación en los debates y actividades que se realicen en clase (5%)

- Realización de un trabajo dirigido (10%)

Trabajo sobre alguno de los temas relacionados con los Sistemas de Relaciones Laborales propuesto por la profesora.

Calificación de 0 a 10 en donde se evalúa la claridad y coherencia de los argumentos desarrollados. Los detalles concretos del trabajo a desarrollar se publicaran en un documento aparte de la guía de la asignatura.

- Exposición en el aula del trabajo dirigido (5%).

PARTE TEÓRICA

- Un control de conocimientos formado por cinco preguntas de desarrollo medio con la mitad de la materia (temas del 1 al 4).

Calificación de 0 a 10 en donde se evalúa la claridad y coherencia de las respuestas desarrolladas. (40% de la nota final).

- Un control de conocimientos formado por cinco preguntas de desarrollo medio con la mitad de la materia (temas del 5 al 8).

Calificación de 0 a 10 en donde se evalúa la claridad y coherencia de las respuestas desarrolladas. (40% de la nota final).

Las tres actividades se calificarán de 0 a 10 puntos. La nota de cada actividad computará en el cálculo de la nota final del alumno en el porcentaje indicado.

Las notas de las pruebas de conocimientos teóricos / prácticos sólo computarán en el cálculo de la nota final cuando el alumno haya obtenido una nota igual o superior a 4. No se aprobará la asignatura si la nota en las pruebas de conocimientos teóricos / prácticos es inferior a 4 aunque la nota final sea superior a 5.

SEGUNDO PERIODO DE EVALUACIÓN.-

Cuando el alumno suspenda la asignatura en el primer periodo de evaluación tendrá derecho a ser evaluado en un segundo periodo de evaluación durante el mes de julio.

La PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA DOCENCIA (20%) no es recuperable.

Las dos PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS / PRÁCTICOS (40% y 40%) son recuperables en un examen con dos partes diferenciadas.

Si el alumno hubiera aprobado una de las pruebas de conocimientos teóricos / prácticos y hubiera suspendido la otra prueba de conocimientos, sólo tendrá que realizar la parte del examen correspondiente a la prueba suspendida, de manera que la nueva nota obtenida se utilizará para calcular la nueva nota final, ponderada en el 40%. El alumno no podrá examinarse de la parte aprobada, ya que no cabe realizar el examen con el único objetivo de mejorar la nota de una parte ya aprobada.

El alumno sólo aprobará la asignatura si la nueva nota final es igual o superior a 5 y además ha obtenido una nota igual o superior a 4 en cada una de las partes del examen.