

GUÍA DOCENTE

1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Grado:	RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
Doble Grado:	
Asignatura:	TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES
Módulo:	Módulo 2. Historia y Teoría de las Relaciones Laborales
Departamento:	Derecho Privado
Año académico:	
Semestre:	Segundo Semestre
Créditos totales:	6
Curso:	Primero
Carácter:	Básico
Lengua de impartición:	Español

Modelo de docencia:	
a. Enseñanzas Básicas (EB):	70 %
b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):	30%
c. Actividades Dirigidas (AD):	

GUÍA DOCENTE

2. RESPONSABLE DE LA ASIGNATURA

Responsable de la asignatura	
Nombre:	Margarita Arenas Viruez
Centro:	Facultad de Derecho
Departamento:	Derecho Privado
Área:	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría:	Profesora Contratada Doctora
Horario de tutorías:	Se indica en la parte específica de la Guía
Número de despacho:	3.1.8
E-mail:	marevir@upo.es
Teléfono:	954349145

GUÍA DOCENTE

3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

3.1. Descripción de los objetivos

Principio inspiradores del Derecho del Trabajo. El papel de la norma en la configuración de los sistemas de Relaciones Laborales y de los distintos Sistemas de Previsión Social. El protagonismo de las Organizaciones Sindicales en la configuración del Derecho del Trabajo.

3.2. Aportaciones al plan formativo

Teoría de las Relaciones Laborales es una asignatura de inspiración jurídica y contenido transversal que tiene por objeto ofrecer una visión general del papel de la norma jurídica en la configuración del Sistema de Relaciones Laborales en España. El estudio de las asignaturas jurídicas se inicia en Primer Curso con Fundamentos del Derecho Privado, Fundamentos del Derecho Público y Derecho de la empresa. Junto a las anteriores, asignaturas como Historia de las Relaciones Laborales, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Sociología y Técnicas de la Investigación Social conforman el núcleo de las asignaturas que permiten al alumnado adquirir un conocimiento básico de la realidad del Sistema de Relaciones Laborales, desde perspectivas metodológicas distintas.

Teoría de las Relaciones Laborales permite adquirir conocimientos básicos sobre los principios políticos y sociales que impulsaron al nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica, el estudio de la evolución del papel de la norma jurídica en la configuración del Sistema de Relaciones Laborales español y los Sistemas de Previsión Social en nuestro país. Con cierto nivel de detalle se estudia el protagonismo que los elementos subjetivos que componen el sistema han asumido las instituciones jurídicas que lo conforman y los principales retos de futuro a los que deberá enfrentarse. La Negociación y el Conflicto son instituciones básicas cuyo papel e importancia deben ser estudiadas como partes esenciales del Sistema.

3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

En primer lugar, es recomendable que el alumnado haya adquirido los conocimientos básicos de las asignaturas que conforman el primer cuatrimestre del primer curso, sin los cuales avanzar en la materia puede resultar complicado.

En segundo lugar, es preciso que el alumnado considere el objeto de estudio, el Sistema de Relaciones Laborales, como un elemento activo en la fijación de condiciones de vida y trabajo cuya evolución afecta directamente sus intereses y los del conjunto de los ciudadanos. Aunque la asignatura parte de un enfoque teórico, es sumamente aconsejable que el alumnado, ya desde el primer curso, se mantenga atento a los medios de comunicación, en el que a diario aparecen noticias relacionadas con la materia,



GUÍA DOCENTE

haciendo crecer su espíritu crítico y sus capacidades para, a partir de distintas informaciones, elaborar una opinión propia y suficientemente argumentada.

En tercer lugar, se recomienda para la preparación de las actividades el uso de material bibliográfico recomendado. El manejo y conocimiento de estos materiales se considera básico e indispensable para superar con éxito la asignatura.

En cuarto lugar, el profesor empleará como soporte, tanto para suministrar información y documentación como para organizar la docencia, la plataforma virtual, WEB-CT, por lo que se recomienda un seguimiento continuo por parte del alumnado.

GUÍA DOCENTE

4. COMPETENCIAS

4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

Posesión y comprensión de conocimientos específicos
Capacidad de gestión de la información
Expresión oral y escrita
Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación
Resolución de problemas y toma de decisiones

4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo
Capacidad para buscar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas referidas a las relaciones laborales y al funcionamiento de los mercados de trabajo
Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo
Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales
Adquisición de destrezas para el análisis de realidades sociales complejas pasadas y presentes

4.3. Competencias particulares de la asignatura

Capacidad para entender el funcionamiento del Sistema de Relaciones Laborales y de Protección Social
Conocimiento del protagonismo del Estado, las Organizaciones Empresariales y Sindicales en la configuración y desarrollo de estos sistemas
Capacidad para localizar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas sobre las relaciones laborales y el funcionamiento del mercado de trabajo español
Capacidad para elaborar un planteamiento crítico sobre el papel de la norma laboral en el desarrollo del Sistema de Relaciones Laborales.

GUÍA DOCENTE

5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

TEMA 1.- Sistema de Relaciones Laborales

1. El conflicto social. 2. El trabajo humano en el S XXI. 3. Clase obrera y clase empresarial en la sociedad postindustrial. 4. Trabajo, familia y ocio. 5. Concepto de Relaciones Laborales.

TEMA 2.- Los sujetos del Sistema de Relaciones Laborales (I)

1. El papel del sindicato en el Sistema de Relaciones Laborales. 2. Estructuras y formas de organización sindical. 3. El papel de las organizaciones empresariales. 4. Estructuras y formas de organización empresarial. 5. Otros sujetos colectivos de representación de intereses profesionales.

TEMA 3.- Los sujetos del sistema (II)

1. El papel del Estado en el Sistema de Relaciones Laborales. 2. Autonomía individual y autonomía colectiva. 3. Norma heterónoma y regulación autónoma. 4. La política de empleo. 5. La actividad de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. 6. Los sistemas de protección social.

TEMA 4: Negociación colectiva, diálogo social y concertación social.

1. La negociación colectiva. 2. Pactos y acuerdos colectivos. 3. Estructura y contenidos de la negociación colectiva. 4. Diálogo social y concertación social.

TEMA 5: La conflictividad laboral

1. El protagonismo del conflicto en el Sistema de Relaciones Laborales. 2. Tipos de conflictos: jurídicos, de intereses y políticos. 3. Las medidas de conflicto colectivo. 4. Procedimientos de solución de conflictos laborales.

TEMA 6: Los nuevos retos para el Sistema de Relaciones Laborales

1. Los efectos de la crisis económica sobre el Sistema de Relaciones Laborales. 2. Flexiseguridad. 3. Descentralización productiva. 4. Inmigración. 5. Igualdad. 6. Conciliación de la vida laboral y Privada. 7 Trabajo decente

GUÍA DOCENTE

6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

Sesiones Académicas teóricas
Sesiones Académicas prácticas
Exposición y debate
Tutorías especializadas

Las sesiones teóricas consistirán en la explicación –mediante la tradicional lección magistral- de los principales conceptos de la asignatura. En todo caso, en estas sesiones, mediante el uso de técnicas adecuadas, se procurará que sean lo más participativas e interactivas posible.

En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, éstas se desenvolverán mediante la discusión colectiva de los temas propuestos. El alumnado debe preparar el debate siguiendo las indicaciones y las lecturas que el profesor pondrá a su disposición con la antelación suficiente. Las reflexiones del alumnado deben reflejarse en documento escrito que se entregará antes de iniciarse el debate.

GUÍA DOCENTE

7. EVALUACIÓN

Conforme al Reglamento de Régimen académico y de Evaluación, los estudiantes tiene derecho a participar en dos convocatorias por curso académico: Junio y Julio. El profesorado publicará con la suficiente antelación la correspondiente convocatoria oficial en la que se detallará fecha, hora y lugar de celebración de la prueba final.

La evaluación en la convocatoria de Enero/Febrero se regirá por el principio de evaluación continua.

La calificación final se obtendrá de la suma de la nota numérica obtenida en la prueba final (70% de la calificación) y la nota numérica correspondiente a la participación en las sesiones docentes tanto teóricas como en las enseñanzas prácticas y de desarrollo (30% de la calificación) celebradas a lo largo del Curso. En la prueba escrita el estudiante/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico-práctico. La puntuación máxima de la prueba final será de 7 puntos. Se valorará la claridad expositiva, la capacidad de síntesis del alumno, de relación con las cuestiones fundamentales de la asignatura, la aplicación práctica y los conocimientos sobre la materia. Como mínimo el alumno tiene que obtener una nota numérica de 3 sobre 7 en la prueba escrita. Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en las enseñanzas prácticas y de desarrollo a partir de esa calificación. Los estudiantes que por las razones excepcionales previstas en la normativa de evaluación no hayan realizado las pruebas de evaluación continua, tendrán derecho a una prueba específica sobre las competencias que figuran en la guía docente, que le permitan obtener la máxima calificación

En la convocatoria de Julio, la calificación en la convocatoria de recuperación de curso se ajustará a las siguientes reglas:

- a. Si el estudiante superó con éxito las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, la prueba o pruebas de evaluación correspondientes a la convocatoria de recuperación de curso tendrán el mismo valor porcentual que en la convocatoria de curso, y la calificación final de la asignatura será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en las pruebas de evaluación continua con las obtenidas en la prueba o pruebas de evaluación de la convocatoria de recuperación de curso.
- b. Si el estudiante no siguió el proceso de evaluación continua, o no superó las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación curso, se le evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura.
- c. Aunque el estudiante haya superado con éxito el conjunto de las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, tendrá derecho a ser evaluado

GUÍA DOCENTE

según lo establecido en el apartado b del presente artículo, siempre que renuncie expresamente a la calificación obtenida en aquellas. El estudiante deberá comunicar esta circunstancia al profesor responsable de la asignatura con un plazo mínimo de 10 días antes de la celebración de las pruebas, de cara a facilitar la organización del proceso evaluador.

8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Los elementos bibliográficos más abajo recomendados serán utilizados para apoyar las Enseñanzas Básicas, aunque se advierte que ninguna de estas referencias debe tomarse como manual de la asignatura.

AA.VV.: Manual de Teoría de las Relaciones Laborales, Tecnos, 2015.

Por su parte, cada sesión de Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo se realizará a partir de textos que en cada caso se pondrán a disposición de los estudiantes con la antelación suficiente. En algunos casos, la información deberá ser recopilada, seleccionada y clasificada por los propios estudiantes.