

ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE ELDA	
GUÍA DOCENTE	
<b>CURSO ACADÉMICO</b>	2019/2020

DATOS DE LA ASIGNATURA			
<b>Asignatura</b>	SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES	<b>Código</b>	42614
<b>Titulación</b>	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE		
<b>Créditos</b>	<b>Tipo</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
6 ECTS	OBLIGATORIA	SEGUNDO	PRIMER SEMESTRE 2019/2020

DEPARTAMENTOS Y ÁREAS			
<b>Departamento</b>	<b>Área de conocimiento</b>	<b>Departamento responsable</b>	<b>Responsable actas</b>
SOCIOLOGÍA	SOCIOLOGÍA	NO	NO

PROFESORADO				
		<b>Grupo</b>	<b>Ubicación despacho</b>	<b>Correo electrónico</b>
<b>Profesor/Profesora responsable</b>	DIANA JAREÑO RUIZ	1	SALA TUTORÍAS	diana.jareno@ua.es
<b>Profesores/as</b>	DIANA JAREÑO RUIZ	1	SALA TUTORÍAS	diana.jareno@ua.es

## CONTEXTUALIZACIÓN

Tiene como objetivo situar la asignatura en el perfil profesional, en el plan formativo del grado y su coordinación con el resto de asignaturas.

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 para 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.

## REQUISITOS DE EVALUACIÓN

No hay requisitos de evaluación.

## 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 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.- Objetivo general

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

A) 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.

B) Utilizar 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.

### 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

## BLOQUE II: Los principales actores en las Relaciones Laborales

### TEMA 5: El sindicalismo sus tipos y transformación

- Introducción.
- Definición.
- Tipos de sindicato.
- 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 Y RECURSOS

### 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. 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.

- Dunlop, J. T. (1978): *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Península.

- Köhler, HD. (2005): *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta, publicaciones universitarias.

Libro elaborado para universitarios relacionados con el trabajo y la empresa.

- Luhmann, N. (2010): *Organización y decisión*. Mexico: Herder.

- Oltra, B. et al. (2004): *Sociedad, vida y teoría: la teoría sociológica desde una perspectiva de sociología narrativa*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Lucas, A. y García, P. (2002): *Sociología De las organizaciones*. Madrid: McGraw - Hill/Interamericana de España.

- Cea D'Ancona, M.A. (1998): *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

- Sarriés, L. (1999): *Sociología industrial: las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza: Editorial Mira.

- Valles, M. (1999): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

## EVALUACIÓN DEL PROCESO DOCENTE.

### Actividades de evaluación, descripción/criterios y ponderación (%)

El sistema de evaluación de las competencias incidirá en los siguientes aspectos:

- Prueba/s escrita/s y/u orales, consistentes en uno o varios exámenes que podrán ser pruebas tipo objetivo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Su aportación a la calificación no excederá del 50% de la nota final.

- Evaluación de actividades prácticas, individuales y/o grupales, a partir de la elaboración y entrega de ejercicios, trabajos, informes o de la realización de presentaciones orales; así como asistencia del estudiante a seminarios o visitas a instituciones.
- Asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, grado de implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades.

### PRIMER PERIODO DE EVALUACIÓN

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.

ACTIVIDADES		PONDERACIÓN
EVALUACIÓN CONTINUA	PRUEBA/AS DE CONOCIMIENTOS TEÓRICOS	50%
	ELABORACIÓN Y ENTREGA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS INDIVIDUALES Y GRUPALES	40%
	PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ALUMNO EN LA DOCENCIA	10%

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 la participación activa del alumnado en la docencia y la elaboración y entrega de actividades prácticas sólo computarán en el cálculo de la nota final cuando el alumno haya obtenido una nota igual o superior a 4 en la prueba de conocimientos teóricos. No se aprobará la asignatura si la nota en la prueba de conocimientos teóricos 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 y las prácticas individuales y grupales no son recuperables. La prueba de conocimientos teóricos es recuperable.

No se aprobará la asignatura si la nota en la prueba de conocimientos teóricos es inferior a 4 aunque la nota final sea superior a 5.

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN ALTERNATIVO**

Esta modalidad está pensada para los alumnos que no puedan seguir la evaluación continua.

El alumno deberá solicitar este sistema de evaluación al profesor en el primer mes de docencia de la asignatura. El profesor de la asignatura, atendiendo a las circunstancias del caso, decidirá lo que corresponda.

La materia evaluable comprenderá la totalidad del programa de la asignatura.

El alumno deberá obtener un 5 (sobre 10) para aprobar la asignatura.

El examen será de carácter escrito.