

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Historia	Teoría de las Relaciones Laborales	1º	2º	6	Formación básica
PROFESORADO			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> - Rueda Moyano, María Dolores (Campus Melilla) - Serrano Falcón, Carolina - Tomás Jiménez, Natalia - Vida Fernández, Raquel 			Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (http://www.derechodeltrabajo-ugr.es) - Facultad de Ciencias del Trabajo. C/ Rector López Argüeta s/n 18071 Granada - Facultad de Derecho. Plaza de la Universidad s/n 18071 Granada •Profª. Rueda: doloresrueda@icamelilla.es •Profª. Serrano Falcón: carosefa@ugr.es •Profª. Tomás Jiménez: nataliat@ugr.es Profª. Vida Fernández: rvidaf@ugr.es		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			- Ver web del Departamento		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			Grado en Derecho Grado en Gestión y Administración Pública Grado en Ciencias Políticas y de la Administración Grado en Trabajo Social		
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda haber cursado y, preferiblemente superado, las asignaturas "Historia de las Relaciones Laborales", "Elementos de Derecho Privado" y "Elementos de Derecho Público". En su defecto, se aconseja tener conocimientos generales sobre las mismas. Ahora bien, no existen prerequisites necesarios para esta asignatura. 					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
- Concepto de "Relaciones Laborales" (en sentido amplio político-jurídico y en sentido jurídico-laboral) - Configuración técnico-jurídica de los actores de las relaciones laborales y sus medios de actuación. - Modelos de Estado y ordenación de las relaciones laborales: el intervencionismo en el Estado social, corporativismo y neocorporativismo					



- Modelos comparados de relaciones laborales (los modelos jurídico-sindicales)
- La ordenación jurídica de las relaciones laborales.
- La ordenación jurídico-institucional del conflicto laboral: procedimientos de composición (negociación colectiva) y medios de presión
- Cambios en los modelos de producción y evolución de las políticas y los marcos normativos de las relaciones laborales (las políticas de "flexiseguridad" laboral)
- Las políticas de pacto social en materia laboral: concertación, diálogo social y participación institucional

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Generales:

- Instrumentales:
 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
 - Habilidad de comprensión cognitiva
 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
 - Capacidad para gestionar la información

• Personales:

- Destreza para el trabajo en equipos
- Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

• Sistémicas:

- Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

Específicas:

• Disciplinarias-cognitivas (saber):

- Capacidad para comprender las relaciones de poder en el ámbito de las relaciones de trabajo
- Capacidad para comprender el papel asignado a los actores sociales
- Capacidad para situar el papel de de la concertación social y el diálogo social en el desarrollo de las relaciones laborales y los cauces de participación institucional

• Profesionales-procedimentales (saber hacer):

- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- Competencia para la gestión de la actividad de los distintos actores sociales

• Académicas-actitudinales (ser):

- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

- Introducir los planteamientos centrales del sistema de relaciones laborales
- Dar a conocer los contenidos nucleares del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Familiarizar a los estudiantes con el uso de las TICs específicas en materia laboral
- Iniciar a los estudiantes en el nuevo proceso de enseñanza-aprendizaje universitario

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

CURSO 2016-2017. GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

TEMARIO TEÓRICO:

TEMA I: INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- El origen histórico de las Relaciones Laborales: Antecedentes, evolución, presente.
- 2.- Las relaciones laborales: conceptos y tipos
- 3.- Significado y alcance de la Teoría de las Relaciones Laborales



TEMA II: ÁMBITOS DE MANIFESTACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- Derecho del Trabajo
- 2.- Derecho del Empleo
- 3.- Derecho Sindical
- 4.- Derecho de la Seguridad Social
- 5.- Prevención de riesgos laborales y salud laboral
- 6.- Proceso Laboral
- 7.- Derecho Administrativo Laboral

TEMA III.- SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO EN LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- Concepto técnico-jurídico de fuentes
- 2.- Tipología de fuentes
 - A) Fuentes de producción: marcos europeo, nacional y autonómicos de las relaciones laborales
 - B) Fuentes positivas: especial referencias a las normas pactadas
- 3.- Principios de interpretación y aplicación de las normas laborales

TEMA IV.- ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- Ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo: conceptos generales, tipologías y tratamientos
- 2.- Ámbito subjetivo del Derecho del Empleo
- 3.- Ámbito subjetivo del Derecho Sindical
- 4.- Ámbito subjetivo del Derecho de la Seguridad Social
- 5.- Ámbito subjetivo del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales
- 6.- Ámbito subjetivo del Derecho Proceso Laboral
- 7.- Ámbito subjetivo del Derecho Administrativo Laboral

TEMA V: LA DIMENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- El papel jurídico-laboral de los sujetos colectivos
- 2.- Teorías y modelos sobre las relaciones laborales
 - A. Modelos jurídicos sindicales
 - B. El intervencionismo en el Estado social, corporativismo y neocorporativismo
- 3.- La autonomía colectiva y sus manifestaciones en la negociación colectiva: especial referencia a los convenios colectivos
- 4.- Espacios de actuación de los sujetos colectivos: las políticas de pacto social (concertación, diálogo social y participación institucional)
- 5.- Ordenación jurídico-positiva de los conflictos de trabajo (conflictos de intereses)
 - A. Huelga
 - B. Cierre Patronal

TEMA VI: LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.- El sistema de contratación laboral: planteamiento general
 - A) Condiciones previas: edad, capacidad, y nacionalidad
 - B) Nacimiento de la relación de trabajo: el contrato, su formalización y modalidades
 - C) Desarrollo de la relación de trabajo: retribución, tiempo de trabajo, modificaciones y vicisitudes (con especial referencia a la extinción del contrato de trabajo)

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M. N.: *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M.N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2016.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- GRANADOS GÁMEZ, F.; GRANADOS ROMERA, M^a. I.; RUIZ GONZÁLEZ, B.; VIDA FERNÁNDEZ, R: *Prácticas Integradas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C. *Teoría de las Relaciones Laborales*, Editorial Udimax-Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2011
- SERRANO FALCÓN, C.: *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*, Comares, Granada, 2009.

ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.empleo.gob.es/es/index.htm> (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)
- <http://www.seg-social.es> (Seguridad Social)
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)

METODOLOGÍA DOCENTE

La docencia presencial puede englobar sesiones teóricas de el/la profesor/a, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios y conferencias. Las clases teóricas se realizan con manejo de la normativa de aplicación, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia

- La **asistencia a clase es obligatoria**, debiendo asistirse regularmente (se considera que es regular cuando supera el *80% de las sesiones*). Las **prácticas son igualmente obligatorias**, debiendo realizarse el *100% de las mismas*.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

Se realizarán al menos dos pruebas.

- La primera de ellas supondrá entre el 30% y el 40% de la nota final, a criterio del profesor en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso. En caso de que esta prueba consista en la evaluación de conocimientos teóricos, tendrá carácter eliminatorio dentro de la convocatoria ordinaria
- El examen final consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 70% y el 60% final, a criterio del profesor, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.

Evaluación Final Única: Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final.

Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 8. Para acogerse a la evaluación final única, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura (o en los quince días siguientes a la fecha de matrícula), lo solicitará al profesor, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

