GUIA DOCENTE DE LA ASIGNATURA

TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

Curso Académico 2013-2014

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Historia	Teoría de las Relaciones Laborales	1º	2º	6	Formación básica

PROFESOR(ES)	DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)
- Amaadachou Kaddur, Farah - Caballero Pérez, María José - Girela Molina, Braulio - Rueda Moyano, María Dolores (Campus Melilla) - Sánchez Pérez, José	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. Amaadachou: farah@ugr.es •Profª. Caballero: mjcp@ugr.es •Profª. Girela: braulioa.girela@juntadeandalucia.es •Profª. Rueda: doloresrueda@icamelilla.es •Prof. Sánchez: josesanchez@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)

- 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 prerrequisitos 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
- Marco europeo, nacional y autonómicos de las relaciones laborales
- 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 los mercados de trabajo
- 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:

• Disciplinares-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

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES

CURSO 2013-2014. GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

TEMARIO TEÓRICO:

TEMA I: INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES
- 1.- Las relaciones laborales: conceptos y tipos.
- 2.- Significado y alcance de la Teoría de las Relaciones Laborales

TEMA II: ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES
- 1.- Sujetos individuales: conceptos generales, tipologías y tratamientos
  - A) Trabajadores
  - B) Empleadores / empresarios
  - C) Ciudadanos
- 2.- Sujetos colectivos
  - A) Sindicatos
  - B) Asociaciones empresariales
- 3.- Otros sujetos públicos y privados que intervienen en las relaciones laborales.

TEMA III: 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.- Administración Laboral

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

B. El intervencionismo en el Estado social, corporativismo y neocorporativismo

TEMA VI: LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL DE LAS RELACIONES LABORALES

1.- El sistema de contratación laboral: planteamiento general

A) Condiciones previas: edad, capacidad, género 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)

2.- La Política de Empleo

A) Ordenación jurídica de los mercados de trabajo

B) Sistemas de colocación

C) Medidas de fomento del empleo

D) El actual modelo de relaciones laborales: la "flexiseguridad"

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

- MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M. N.: *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2013.
- MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M.N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2013.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2013.
-- VV. AA., Monereo Pérez, J. L. (Coord.): *Derecho de huelga y conflictos colectivos*, Comares, Granada. 2002.
- VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J. L.; MORENO VIDA, et. al.: "Derecho de Huelga" en VV.AA., F. Rodríguez-Sañudo y F. Elorza Guerrero (coords.): *Veinte Años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional*, CARL, Tecnos, Madrid, 2001.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- GRANADOS GÁMEZ, F.; GRANADOS ROMERA, Mª. I.; RUIZ GONZÁLEZ, B.; VIDA FERNÁNDEZ, R: *Prácticas Integradas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 2010.
- MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2012.
- MOLINA NAVARRETE, C. *Teoría de las Relaciones Laborales*, Editorial Udima-Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2011
- VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L., GALLEGO MORALES, A., *et. Al.*, Libertad Sindical, conflictos colectivos y huelga" en VV.AA., *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales,* Coord. J. Cruz Villalón, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2002, pp. 69-144.
- GRANADOS ROMERA, Mª. I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical,* 9ª ed., Tecnos, Madrid, 2006.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2010.
- SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical,* 9ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- SALA FRANCO, T.; ALBIOL MONTESINOS, I.: *Compendio de Derecho Sindical*, 1º ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J.V. (Coord..): "Derecho del Empleo", Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- SERRANO FALCÓN, C.: *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*, Comares, Granada, 2009.
- VV. AA., De la Villa Gil, L. E. (Dir.): *Derecho de la Seguridad Social*, editorial Tirant lo Blanch, Valencia 2004.

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 metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS, debería de distribuirse de la siguiente forma:

- **El 30 %, enseñanza presencial (45 horas).** La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios, conferencias y salidas de campo. Las clases teóricas (30 horas) se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas (15 horas) se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto de los estudiantes con las distintas instituciones de nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de las Relaciones Laborales.

  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*
- **El 60%, estudio y trabajos de los estudiantes (90 horas).** Los trabajos de los estudiantes incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor, búsqueda de informes, normativa y jurisprudencia, manejo de bases de datos, realización de organigramas, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- **El 10%, tutorías y evaluación (15 horas).** Este apartado comprende el examen oral, pruebas escritas y orales en clase; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a evaluación y tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia *on line*, tutoría telemática, orientación bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.

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

- Se realizarán al menos dos pruebas.
- La primera de ella supondrá entre el 20% 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 80% 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: los 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, realizarán un único examen oral ante un Tribunal designado por el Departamento.
- Para acogerse a la evaluación final única, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del Director del Departamento, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector.