Universitat Autònoma de Barcelona

2023/2024

Relaciones laborales

Código: 101153
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500262 Sociología	OT	4	1

Contacto

Nombre: Oscar Molina Romo

Correo electrónico: oscar.molina@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consutarlo a través de este enlace. Para consultar el idioma necesitará introducir el CÓDIGO de la asignatura. Tenga en cuenta que la información es provisional hasta el 30 de noviembre del 2023.

Prerrequisitos

No hay requisitos específicos, pero se recomienda haber superado la asignatura Sociología del Trabajo

Objetivos y contextualización

El objetivo de la asignatura es profundizar en el conocimiento de las relaciones de empleo. En particular, se analizarán los actores que participan en éstas, las diferentes perspectivas para su análisis, los problemas de acción colectiva, la relación entre sindicatos y movimientos sociales, entre otros temas.

La asignatura no solo se centrará en el análisis de las relaciones de empleo a nivel nacional. Debido a la importancia de los procesos de europeización e internacionalización económica para las relaciones de empleo, se prestará especial atención a la articulación entre los niveles nacional y supranacional.

Los objetivos específicos de la asignatura son:

- Conocer la teoría y los conceptos básicos utilizados en el estudio de las relaciones laborales.

- Estudio de los actores sociales en las relaciones laborales: modelos de organización, demandas y estrategias, así como retos y transformaciones que les afectan más recientemente.

- Estudio de los mecanismos de interrelación entre los actores sociales en las relaciones laborales: características y productos que emergen, con referencia específica a los procedimientos de regulación de las condiciones de trabajo, negociación colectiva, cooperación y conflicto; y principales tendencias de cambio al respecto.

- Conocer las principales líneas de reflexión teórica en el estudio de las relaciones laborales.

- Saber interpretar aspectos puntuales o genéricos de las relaciones laborales en Cataluña, España y Europa.

- Conocer y saber utilizar las principales fuentes de información en el estudio de las relaciones laborales.

Competencias

- Aplicar los conceptos y enfoques de la teoría sociológica, especialmente las explicaciones de las desigualdades sociales entre clases, entre géneros y entre grupos étnicos, a la puesta en práctica de las políticas públicas y a la resolución de las situaciones de conflicto.
- Demostrar que comprende los enfoques de la teoría sociológica en sus diversas vertientes, sus interpretaciones y su contexto histórico.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
- Describir los fenómenos sociales de forma teóricamente relevante y teniendo en cuenta la complejidad de los factores implicados, de sus causas y de sus efectos.
- Gestionar el propio tiempo, planificando el estudio propio, gestionando la relación con un tutor/a o asesor/a, así como estableciendo y cumpliendo los plazos adecuados para un proyecto de trabajo.

Resultados de aprendizaje

1. Comparar la lectura del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales desde distintas ideologías presentes en la realidad social de España y Cataluña.
2. Comparar las acepciones para distintos enfoques teóricos sobre el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
3. Definir los conceptos sociológicos que interpretan el trabajo, el empleo y las relaciones laborales.
4. Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
5. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlos de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
6. Distinguir las relaciones de empleo, trabajo y negociación colectiva subyacentes a unas políticas o a unos conflictos determinados.
7. Expresar los debates en torno a estos enfoques, referidos al trabajo.
8. Gestionar el propio tiempo, planificando el estudio propio, gestionando la relación con un tutor/a o asesor/a, así como estableciendo y cumpliendo los plazos adecuados para un proyecto de trabajo.
9. Identificar las interpretaciones sociales del trabajo de acuerdo con estos enfoques.
10. Identificar los fenómenos sociales subyacentes a las políticas y conflictos laborales.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 1.1. Delimitación conceptual del objeto de estudio de las relaciones laborales. Significados de relaciones laborales, formas alternativas de regulación de las condiciones de empleo y nacimiento de la disciplina.

2. LA CONSTRUCCIÓN DE LA TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES 2.1. La empresa y las relaciones sociales desde los autores clásicos: Marx, Durkheim y Weber. 2.2. La emergencia de la teoría a partir de los años veinte: las escuelas de Wisconsin y Oxford. 2.3. La consolidación teórica a finales de los 50 y 60: corrientes estructural-funcionalista, marxista y neocorporativismo. 2.4. La aportación en el campo de la lógica de la acción colectiva: Olson, Offe y la perspectiva institucionalista. 2.5. Conflicto y negociación en relaciones laborales. Las perspectivas del conflicto y de la cooperación. Las funciones sociales del conflicto. Tipologías de conflictos laboral y su evolución histórica.

3. LOS ACTORES SOCIALES EN LAS RELACIONES LABORALES 3.1. La representación de los trabajadores: la organización sindical y la representación unitaria. Tipología de sindicatos. Demandas y estrategias de los sindicatos. Perspectiva histórica del sindicalismo y composición de clase. Modelo fordista,

sindicalismo de masas y afiliación. Cambios en el trabajo y crisis del sindicalismo fordista. El individuo en las relaciones laborales. Nuevas formas de representación del trabajador? 3.2. Empresarios y organización empresarial. Las dos lógicas de la acción empresarial: emprendedores y empleadores. Demandas y estrategias empresariales. Las organizaciones empresariales y la política. Nuevas tendencias en la representación empresarial. 3.3. El Estado en las relaciones laborales. Modelos de intervención del estado. Las funciones del estado en relaciones laborales: derecholaboral,legitimación y cohesión social u orden social; relaciones laborales y economía. Estado del Bienestar y corporativismo: la construcción del consenso y legitimación en el capitalismo avanzado. Nuevas tendencias de intervención del estado desde los años 80. 3.4. Los actores sociales en nuestro entorno.

4. LA ACCIÓN COLECTIVA Y LAS RELACIONES SOCIALES DE EMPLEO 4.1. La negociación colectiva. Concepto, origen histórico, principales dimensiones y condicionantes de la negociación colectiva. Mercado de trabajo y estrategias de negociación: estado de la cuestión. 4.2. Negociación colectiva y concertación social en el ámbito de la política pública. Política de rentas y política de empleo: la lógica de los pactos sociales. Coordinación, alcance y límites de la política europea de empleo. 4.3. Conflictividad laboral. Características y tendencias en la conflictividad laboral. Diferencias por países. Nuevas formas de conflictividad laboral: del conflicto industrial al conflicto terciario. 4.4. La participación de los trabajadores. Significado y modelos de participación. Democracia industrial vs gestión de recursos humanos. 4.5. Modelos de relaciones laborales comparados: latín, centro europeo, anglosajón y otros. 4.6. Negociación colectiva y concertación social en nuestro entorno: referencias en Cataluña, en España y en la Unión Europea.

5. CONCLUSIONES: LAS TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES 5.1. Los límites de la teoría de las relaciones laborales. Género, etnia y clase en la teoría de las relaciones laborales. De las relaciones laborales en las relaciones de empleo? 5.2. Principales tendencias en las relaciones laborales en la empresa. Cambios en los modelos organizativos empresariales, estrategias de flexibilización y relaciones laborales: dirección de personal y gestión de recursos humanos. Relaciones laborales vs gestión de recursos humanos. 5.3. Globalización económica, integración europea y teorías de la convergencia y la divergencia. 5.4. Deslocalización industrial, responsabilidad social corporativa, sindicatos y ONGs. 5.5. Principales retos que afectan a los actores sociales en las relaciones laborales hoy.

Metodología

El desarrollo del curso se basa en las siguientes actividades, que se dividen en tres grandes grupos:

a) Clases magistrales: donde el estudiante alcanza las bases conceptuales de la materia asistiendo a las clases magistrales y completándolas con el estudio personal de los temas explicados.

b) Trabajo de análisis de conflicto industrial o tema relacionado con las relaciones laborals: donde el estudiante (individualmente o en grupo de 2 o 3) prepara un análisis en profundidad sobre un tema previamente acordado con el profesor, entrega un informe escrito y prepara una presentación.

Las características del trabajo de análisis de conflicto se recogen a continuación:

1- Pasos a seguir: a) Elegir un tema, que deberá ser aceptado por el profesor b) Buscar bibliografía y seleccionar 2-3 artículos teóricos no coincidentes; estudiarlos y contrastarlos c) A partir del punto precedente, plantear una pregunta de trabajo d) Reflexión personal o posibilidad de plantear un diseño de estudio empírico e) Presentación en clase del trabajo realizado f) Entrega del informe: último día de clase

2- Características del informe a entregar a) Unas 3.000 palabras (entre 8 y 10 páginas), anexos aparte b) Presentación según pautas convencionales c) Esquema: i) Introducción; ii) Explicación metodológica; iii) Cuerpo del trabajo: estado de la cuestión y pregunta / s relevante / s; iv) Reflexión personal y / o posible diseño de contrastación empírica; v) Conclusiones; vi) Bibliografía; vii) Anexos (los del trabajo más copia de las transparencias utilizadas en la presentación).

3- Características de la presentación a) Se harán los últimos días de clase, en fechas que el profesor concretarácon tiempo. Cada presentación será de unos 15 minutos, y se deberá hacer con utilización de transparencias o powerpoint, que incluirá un mapa conceptual y concluirá con un interrogante final dirigido a la clase. En el caso de trabajo en grupo, en la presentación oral deberán intervenir todos los autores del trabajo.

4- Criterios de evaluación (50% de la nota final, distribuido de la siguiente forma: 60% informe, 25% presentación, 15% participación en los seminarios), atendiendo a los siguientes criterios: a) Ordenación, claridad expositiva y coherencia del texto y de los esquemas utilizados b) Madurez, rigor y grado de elaboración de las argumentaciones c) Originalidad del enfoque d) Adecuación de la bibliografía utilizada e) Apoyo bibliográfico en la redacción y presentación correcta de las citas f) presentación global del trabajo, de la bibliografía y anexos g) Explicación oral en clase.

Para la participación en seminario los alumnos deberán: - Comunicar al profesor el tema propuesto y si el trabajo es individual o en grupo, no más tarde del día 29 de septiembre - Comentar y acordar con el profesor en tutoría la bibliografía a trabajar (no más tarde del 18 de octubre) - Comentar el planteamiento y desarrollo del trabajo (no más tarde del 8 de noviembre).

c) Clases prácticas y Ejercicios realizados en clase: donde el estudiante analiza documentos o responde a preguntas planteadas por el profesor, para mostrar el grado de comprensión y analizar críticamente lo que se explica en las clases teóricas.

Durante el curso se llevarán a cabo en clase varios ejercicios prácticos, en fecha que será avisada previamente. Los estudiantes deberán comentar por escrito y de acuerdo con unas pautas que les será comunicada en cada caso, y utilizando los materiales de que disponende la asignatura, algún texto, pregunta o noticia de actualidad, que el profesor planteará en clase .

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Exposiciones, debates y trabajo en grupo	45	1,8	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 9
Tipo: Supervisadas			
Lecturas, trabajo en equipo y tutorías	22,5	0,9	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 9
Tipo: Autónomas			
Estudio, preparación y organización	82,5	3,3	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 9

Evaluación

LA EVALUACIÓN SE REALIZA A LO LARGO DEL CURSO

La nota final se compone de la suma de dos partes. Cada una de ellas debe aprobarse para superar la asignatura:

• Ejercicios semanales de comprensión y de aplicación de los contenidos de la asignatura (60% de la nota final).

• Trabajo en grupo de análisis de un conflicto industrial / laboral (35% de la nota final).

• Participación a lo largo del curso en actividades de seminarios (5% de la nota final)

Para aprobar la asignatura, es obligatorio que el alumno asista y participe habitualmente en clase, en un mínimo del 75% de los ejercicios y trabajos hechos en clase y de las sesiones de seminario.

Re-evaluación

El alumno que suspenda la evaluación continúa con nota superior a 3 (sobre 10) tendrá la oportunidad de una prueba de repesca, individual y escrita, sobre el conjunto del temario de la asignatura.

EVALUACIÓN ÚNICA

La evaluación única de la asignatura se realizará a partir de dos evidencias:

Una prueba escrita final (60% de la nota final)
Un trabajo de análisis de un coniflicto industrial (40% de la nota final)

RECUPERACIÓN DE EVALUACIÓN ÚNICA
La recuperación de la evaluación única se realizará con una prueba escı

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Ejercicios prácticos	60%	0	0	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 9
Participación en los debates y actividades desarrolladas en clase	5%	0	0	5, 7
Trabajo en grupo de análisis de conflicto industrial	35%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 9

Bibliografía

BiBLIOGRAFIA

- Ackers, P.; Wilkinson, A. (eds., 2003): Understanding Work and Employment. Industrial Relations in Transition. Oxford: Oxford University Press.

- Alós Moner, R.de; Martín Artiles, A. (2002): Teories del conflicte i negociació laboral. Una perspectiva sociològica. Barcelona: UOC.

- Baglioni, G.; Crouch, C. (comps., 1992): Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad. Madrid: MTSS.

- Barranco, O.; Molina, O. (2014) Sindicalismo y Crisis Económica: Amenazas, Retos y Oportunidades, Kul-tur, 1(2), pp. 171-194

- Beneyto, P.J. (2008). 'El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia'. Cuadernos de Relaciones Laborales, v. 26, n. 1: 57-88.

- Crouch, C.; Traxler, F. (1995): Organized Industrial Relations in Europe: What Future?. Aldershot: Ashgate.

- Consejo Económico y Social (2008): España 2007. Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España. Madrid: CES

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

- Edwards, P. (eds., 2002): Industrial Relations. Theory and Practice. Malden: Blackwell.

- European Commission (2009): Industrial Relations in Europe 2008. Luxembourg: European Communities.

- García Calavia, M.A. (2008): Sociologia de les relacions laborals. València: Universitat de València.

- Hyman, R. (1980): Relaciones Industriales: una introducción marxista. Madrid: Blume.

- Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism.Between Market, Class & Society. London: SAGE Publications.

- Hyman, R.; Ferner, A. (eds., 1994): New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford: Basil Blackwell.

- Kelly, J. (1998): Rethinking Industrial Relations. London: Routledge.

- Kochan, T.A.; Katz, H.C.; McKersie, R.B. (1993): La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos. Madrid: MTAS.

- Martin, A.; Ross, G. (1999): The Brave New World of European Labor. European Trade Unions at the Millenium. New York: Berghahn Boks.

- Martín Artiles, A. (2002). 'Teorías sociológicas de las relaciones laborales'. A Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos, ed. per J.M. Blanch et al. Barcelona: UOC.

- Martín Artiles, A. (2002). 'Actores y modelos de relaciones laborales'. A Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos, ed. per J.M. Blanch i altres. Barcelona: UOC.

- Martin, A.; Molina, O. (2014) ¿Por qué los afiliados sindicales tienen actitudes diferentes hacia la inmigración?, Revista Migraciones Internacionales, 7(3), 99-131

- Miguélez, F.; Prieto, C. (eds., 1999): Las relaciones de empleo en España. Madrid: Siglo XXI.

- Molina, O. (2014) Beyond de-centralization: The erosion of collective bargaining in Spain during the Great Recession, Stato e Mercato, 102, 371-396

- Molina, O. (2014) Self-regulation and the State in Industrial Relations in Southern Europe: Back to the Future?, European Journal of Industrial Relations, 20(1), pp. 21-36

- Poole, M. (1993): Relaciones industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional. Madrid: MTSS.

- Rubery, J.; Wilkinson, F. (eds., 1994): Employer Strategy and the Labour Market. Oxford: Oxford University Press.

- Streeck, W. (1987): 'The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustments in the 1980s'. Work, Employment & Society, v. 1, n. 3: 281-308.

- Van Ruysseveldt, J.; Huiskamp, R.; van Hoof, J. (eds., 1995): Comparative Industrial & Employment Relations. London: Sage Publications.

- Waddington, J.; Hoffman, R. (eds., 2000): Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions. Brussels: European Trade Union Institute.

- Windmuller, J.P. (1989): Nueva consideración de la negociacióncolectiva en los países industrializados. Madrid: MTSS.

Software

No se requieren programas específicos