

## Ficha Técnica

<b>Titulación:</b>	Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
<b>Plan BOE:</b>	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
<b>Asignatura:</b>	Teoría de las Relaciones Laborales		
<b>Módulo:</b>	Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales		
<b>Curso:</b>	2º	<b>Créditos ECTS:</b>	6
<b>Tipo de asignatura:</b>	Básica	<b>Tipo de formación:</b>	Teórica-práctica

## Presentación

La asignatura de Teoría de Relaciones Laborales comprende el estudio de las relaciones entre sujetos individuales y colectivos, y el Estado relativas a una forma específica de trabajo remunerado. El conocimiento de esta asignatura es importante para el estudiante de Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, puesto que es necesario que tenga una visión del marco conceptual y la evolución histórica de las relaciones laborales, características de sus actores, empleadores y asociaciones empresariales, funciones del Estado en la conformación de las relaciones laborales, mercado de trabajo, empresas flexibles, globalización económica e integración regional de las relaciones laborales.

## Competencias y/o resultados del aprendizaje

- Capacidad para comprender la Historia Contemporánea universal en sus dimensiones políticas y sociales.
- Capacidad para conocer los fundamentos de la ley de la oferta y la demanda del Mercado.
- Capacidad para conocer la evolución de las relaciones laborales en el tiempo, partiendo de un análisis histórico en el que se diferencian los modelos de organización basados en la coerción y los sistemas de relaciones laborales basados en el pacto.

## Contenidos Didácticos

Unidad didáctica 1. Conceptos básicos: el Empleo, el Trabajo y las Relaciones Laborales

1. Las Relaciones Laborales, un concepto evolutivo ¿e involutivo?

1.1. ¿Qué entendemos por «Relaciones Laborales»?

1.2. Las «Relaciones Laborales» como objeto específico de estudio científico, una disciplina transversal y dispersa, sin propietarios

1.3. #a diferenciación de conceptos afines: «Relaciones Profesionales», «Relaciones de Empleo», «Recursos Humanos»

2. «Relaciones Laborales» y conceptos asociados: «Sistema de Relaciones Laborales» y «Organización del Trabajo»

2.1. «Relaciones Laborales» y la idea de «Sistema»

2.2. «Relaciones Laborales» y «Organización del Trabajo»

3. Caracterización del concepto de «Relaciones Laborales»: su estructura tridimensional

4. Un cuadro clasificatorio: tipos de Relaciones Laborales

5. Del «trabajo» al «empleo»: la «construcción» del «empleo» como norma jurídico-social dominante

5.1. La doble representación del trabajo: fuente de riqueza –económica– y factor de cohesión

social –cultural–

5.2. La diferenciación jurídico-social entre los conceptos de «trabajo» y los de «empleo» en la modernidad industrial

5.3. El empleo (por cuenta ajena) como norma jurídico-social estructurante

6. El «trabajo-empleo» como realidad compleja: «dimensiones» y «divisiones» –segmentaciones– del trabajo hoy

6.1. Las dimensiones del trabajo como objeto de estudio

6.2. Las divisiones del trabajo: segmentación de las Relaciones Laborales

7. El rostro oculto del trabajo-empleo: el «desempleo» y su construcción como situación de anomalía social

8. La «crisis del empleo» y la institucionalización de nuevas formas de trabajo: ¿hacia una reversión del proceso?

9. Esquema recapitulador de la Unidad didáctica

Unidad didáctica 2. Evolución histórica de las Relaciones Laborales y de su teoría: de la sociedad del trabajo a la sociedad del conocimiento del siglo XXI

1. Un poco, pero poco, de historia: el «trabajo» objeto de las «Relaciones Laborales» como invención de la modernidad

1.1. El trabajo como concepto histórico-culturalmente construido

1.2. Ideología, lenguaje y concepciones históricas del trabajo: del rechazo clásico a la ambivalencia moderna

1.3. La «gran transformación»: «construcción social» de la «forma mercantil» de trabajo dominante en la modernidad

1.4. La crisis de la sociedad del trabajo y los nuevos paradigmas: «la sociedad de consumo» y la «sociedad del conocimiento»

2. Perspectiva histórica de la teoría de las Relaciones Laborales: las etapas en la construcción de la misma

2.1. Planteamientos generales: el sentido de la teoría específica

2.2. Sinopsis de las etapas en la construcción, y revisión, de las teorías específicas sobre las Relaciones Laborales

2.3. La emergencia de la elaboración científica de las Relaciones Laborales

2.3.1. Caracterización general de esta etapa

2.3.2. Los clásicos de la Sociología: la integración en una teoría general de la sociedad industrial

2.3.3. El origen del proceso de «organización científica» del trabajo

2.4. La etapa de la consolidación de las teorías específicas sobre las Relaciones Laborales

2.4.1. Los presupuestos básicos para su aparición

2.4.2. Las principales Escuelas de Pensamiento sobre la teoría específica de las Relaciones Laborales

2.5. La etapa de la institucionalización: 1950-1980

2.5.1. Los presupuestos de la institucionalización plena de las Relaciones Laborales en EEUU y Europa

2.5.2. Breve referencia a las principales corrientes de pensamiento en esta etapa

3. La etapa de la «crisis del trabajo» y la revisión de las teorías sobre las Relaciones Laborales

Unidad didáctica 3. Fundamentos teóricos: teorías y modelos sobre las Relaciones Laborales

1. Introducción: «construcción» y «crisis» de las teorías sobre las Relaciones Laborales en la actualidad

2. Un cuadro global de las teorías

3. Teorías «modernas» sobre las Relaciones Laborales

3.1. Construcción del «Sistema de Relaciones Industriales» en el pensamiento estructural-funcionalista: el conflicto

3.2. La «Teoría Crítica» y el intento de revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

3.3. El paradigma de los «actores corporativos»: teorías neocorporatistas sobre las relaciones de trabajo

3.4. Las «Teorías Interaccionistas»: estrategias de conflicto y negociación

4. Teorías actuales «sobre» y «en» las Relaciones Laborales

4.1. Planteamiento general y cuadro de conjunto

- 4.2. Las teorías de la acción orientada
- 4.3. Relaciones Laborales, sistema social autopoietico y reflexivo: N. Luhmann y G. Teubner
- 4.4. «Sociedad disciplinaria» y «poder disciplinario» del empresario: M. Foucault
- 4.5. La revitalización de las Teorías Institucionalistas
- 4.6. La Teoría de la Regulación y las Relaciones Laborales
- 4.7. La dimensión transnacional de las Relaciones Laborales: convergencia y divergencia
- 4.8. Caminos hacia la re-mercantilización de la ciudadanía industrial: la «financiarización de las Relaciones Laborales»
5. El emerger de un nuevo marco teórico: teorías recientes de la «crisis del trabajo»
  - 5.1. Planteamiento general: «la otra cara de la luna»
  - 5.2. Teorías sobre la «crisis-fin» del trabajo-empleo
6. ¿Qué dirección tomar para la teoría?

Unidad didáctica 4. Las Relaciones Laborales y los mercados de trabajo: modelos económicos y condicionantes institucionales

1. La especialidad del «mercado de trabajo» como institución social normativamente condicionada: evolución e involución
2. Teorías del «mercado de trabajo»: aproximación económica, sociológica y normativa
  - 2.1. El cuadro nominal de las principales teorías
  - 2.2. Implicaciones y límites de la Teoría Neoclásica: el trabajo como mercado indiferenciado de factores productivos
    - 2.2.1. Claves de la concepción neoclásica del mercado: contribuciones y críticas
    - 2.2.2. Intentos de revisión de la Teoría Neoclásica del Mercado de Trabajo: más liberalismo
    - 2.2.3. Empleo y Relaciones Laborales en la Teoría Neoclásica del Capital Humano
    - 2.2.4. El impacto de la Teoría Neoclásica en la (des)regulación de los mercados de trabajo: la teoría de la «devaluación socio-laboral interna» y sus falacias
  - 2.3. La Teoría Institucionalista: el trabajo como mercado económico diferenciado y como institución social
    - 2.3.1. La Escuela de Cambridge y la idea de los desequilibrios de los mercados de trabajo
    - 2.3.2. Nuevos elementos en la configuración del mercado institucional de trabajo: «el precio de las desigualdades»
  - 2.4. Teoría Crítica Marxista: el mercado de trabajo como espacio de dominación
  - 2.5. La Teoría Keynesiana: el empleo como valor añadido de la acción pública
3. La Teoría de la Segmentación de los mercados de trabajo como teoría dominante de las Relaciones de Trabajo
  - 3.1. El «Dualismo», variante de los mercados institucionales
  - 3.2. La dualidad «mercados primarios» y «secundarios»: sus límites en la «sociedad del precariado»
  - 3.3. La dualidad «mercados externos» y «mercados internos» de trabajo
  - 3.4. «Mercados internos de trabajo»: configuración y evolución en el marco de la nueva regulación
    - 3.4.1. Concepto y funciones de los «mercados internos de trabajo»
    - 3.4.2. Factores que favorecen o, al contrario, perjudican la creación de «mercados internos de trabajo»
    - 3.4.3. Los tipos de «mercados internos de trabajo» atendiendo al estrato ocupacional y a la actividad profesional
    - 3.4.4. Claves de funcionamiento de los «mercados internos de trabajo» y evolución ante la nueva regulación económica y normativa
4. Segmentación del mercado de trabajo y «teoría-ideología de la reforma»: contribuciones de la regulación normativa
5. Aplicaciones prácticas: la segmentación en la experiencia del mercado de trabajo español
  - 5.1. La segregación sexista del mercado de trabajo y la «Teoría Sexuada de las Relaciones Laborales»
    - 5.1.1. El modelo sexista de reparto de trabajos: el productivo es masculino, femenino el reproductivo
    - 5.1.2. El papel de la Teoría Feminista de las Relaciones Laborales y su incidencia en la renovación del marco institucional
  - 5.2. Segmentación racial: mercados de empleo inmigrante, modelos de crecimiento y Relaciones Laborales
  - 5.3. Otras segmentaciones de los mercados de trabajo: por razón de edad
6. La Teoría de los «Mercados Transicionales» de Trabajo: fundamentos teóricos y experiencias prácticas a la luz de la reforma laboral

Unidad didáctica 5. Sujetos colectivos y modelos de las Relaciones Laborales: sindicatos y asociaciones empresariales .

#### 1. Introducción

2. El sindicato como sujeto representativo por antonomasia de los trabajadores

2.1. Conceptos básicos: el actor o sujeto sindical como «movimiento social» y como «institución social»

2.2. Origen y evolución del sindicalismo y su incidencia en la institucionalización de las Relaciones Laborales

2.2.1. Del sindicalismo de oficio al sindicalismo industrial

2.2.2. La evolución del sindicalismo en España: unas pinceladas

2.3. Los tipos de sindicalismo y modelos de relaciones sindicales

2.3.1. Criterios para la clasificación de los sindicatos: diversidad y evolución

2.3.2. El predominio del sindicalismo «representativo» y sus efectos en el sistema de Relaciones Laborales

2.3.3. Caracterización del modelo español: ¿«más audiencia que presencia»?

2.4. Las funciones del sindicalismo moderno: entre el conflicto y la cooperación

2.5. Crisis y desafíos del sindicalismo hoy: respuestas a la globalización económica

2.6. Otros actores colectivos: el «sindicalismo paralelo» de los «falsos amigos»

3. Empleadores y asociaciones empresariales: acción colectiva

3.1. Asociaciones empresariales y Teoría de las Relaciones Laborales: un viaje inacabado de la marginalidad a la centralidad

3.2. El doble e incierto origen de las «asociaciones empresariales» como actores sociales

3.3. Los modos o tipos de acción empresarial: diferencias y complementariedad

3.4. La acción colectiva de los empresarios en cuanto empleadores: la diferencia de lógicas con la acción sindical

3.5. Las funciones de las asociaciones empresariales como actor colectivo

3.6. Las asociaciones empresariales en España: situación y desafíos

3.7. Otras formas de representación de intereses empresariales

Unidad didáctica 6. Relaciones Laborales y formas de organización de la empresa: de las «redes sociales» a las «empresas con estructura de red»

1. Introducción: diferenciar entre «empresario» y «empresa»

2. La doble dimensión organizativa, interna y externa, de las Relaciones Laborales

3. Revitalización del nivel «microsociolaboral»: la «empresa» como centro del sistema de Relaciones Laborales

4. Conceptos y teorías sobre la «empresa» y su proyección en las Relaciones Laborales

4.1. Planteamiento previo: la diversidad de conceptos y concepciones de la «empresa»

4.2. Las tradicionales y nuevas teorías económicas de la «empresa»

4.2.1. Las teorías económicas negadoras de la «empresa» como concepto específico

4.2.2. Teoría Económica Institucional: la «empresa» como organización económica e institución social

4.3. Teoría Sociológica y el concepto de «empresa» como hecho institucional complejo

4.4. Teoría Política y «empresa» como «sistema político»: metáforas de la «democracia» en la empresa

4.5. Teoría Jurídica de las Relaciones Laborales y la «empresa» como «centro autónomo de imputación normativa» y como «paradigma»

4.6. La Teoría Laboral de la Empresa: la «empresa» como estructura de gobierno transaccional entre las razones del capital y las razones del trabajo

5. Evolución de las formas de organización de la empresa: de las estructuras «unitarias» a las estructuras «complejas»

5.1. Formas tradicionales de empresa y Relaciones Laborales ciertas y bilaterales

5.2. Las nuevas formas de empresa, nuevas formas de Relaciones Laborales y nuevas formas de gestión del empleo

5.2.1. Planteamiento general: el fin de la dicotomía mercado y jerarquía

5.2.2. De la «empresa isla» a las empresas con estructura de grupo empresarial: la multiplicación de Relaciones Laborales triangulares

5.2.3. «Sociedad Red» y «Empresas Red»: «mercados reticulares» de trabajo

6. La empresa como institución social compleja: de «función económica» a «responsabilidad social»

7. Teoría de la acción representativa y sujetos colectivos en la empresa. Participación y «democracia» en la empresa

8. «El tamaño sí importa»: Relaciones Laborales y PYMES

9. «Empresas públicas», «empresas de economía social» y Relaciones Laborales

10. Recapitulación

Unidad didáctica 7. Las funciones del Estado en los sistemas de Relaciones Laborales: crisis y desafíos para su gobernabilidad

1. Introducción

2. Las funciones del Estado en la conformación y dinámica de las Relaciones Laborales

2.1. El catálogo de funciones: una visión de conjunto

2.2. La función de regulación-mediación: el poder normativo del Estado

2.3. Función de integración social: entre «acumulación», «desmercantilización» y «re-mercantilización»

2.3.1. ¿En qué consiste la función de integración?

2.3.2. Teorías sobre Relaciones Laborales y función de integración

2.3.3. Función integradora del ordenamiento jurídico-laboral: entre la garantía del rendimiento y la desmercantilización del empleo

2.4. Función promotora de la autonomía colectiva: «no injerencia, no indiferencia»

2.4.1. Delimitación. ¿En qué consiste la función promotora de los actores?

2.4.2. La función promotora de la autonomía de los actores y gobernabilidad del Sistema de Relaciones Laborales

2.4.3. Función promotora y modelos comparados de Relaciones Laborales: «Kramer contra Kramer» («capitalismo contra capitalismo»)

3. Cambios del papel del Estado en las Relaciones Laborales productivistas: «crisis» y «reformas» permanentes hacia la flexibilidad y el mercado total

3.1. El retorno de las políticas ultra-liberales: «menos Estado, más Mercado, menos Sindicatos, más Empresa»

3.2. La pérdida de cohesión social a raíz de la crisis del modelo de empleo y de la crisis del Estado de Bienestar y su continua reforma

3.3. La «venganza» de los mercados: más Estado pagano sí, pero al servicio del mercado

3.4. «En busca» de la (falsa) «reconciliación»: el debate europeo sobre el paradigma de «flexiseguridad» aceptable

4. Las quebras del papel del Estado-Nación en las Relaciones Laborales: la emersión de otros actores institucionales

4.1. Los «Marcos Autonómicos de Relaciones Laborales»: territorio, mercados locales de trabajo y políticas sociolaborales

4.2. Los «Marcos Supranacionales» de Relaciones Laborales: mercado único y políticas sociolaborales en la Unión Europea

5. Recapitulación

Unidad didáctica 8. Relaciones Laborales y «relaciones sociales de producción»: modos de organización del trabajo y «Empresa Flexible»

1. Introducción

2. Factores determinantes de la elección empresarial del modo de organización del trabajo en la empresa

3. La explicación tradicional: el proceso evolutivo de los paradigmas de organización del trabajo

3.1. El paradigma tradicional dominante: el sistema de producción artesanal

3.2. El paradigma de la sociedad industrial moderna: el sistema de producción en masa y la cadena de montaje (el modelo Taylorista-Fordista-Sloaniano)

3.2.1. El proceso de producción en masa «estandarizado»: el Taylorismo Fordista

3.2.2. Una primera revisión desde dentro: el proceso de «producción en masa diversificado» (el «modelo productivo Sloanista»)

3.2.3. Críticas y resistencias: ineficiencia económica y conflictividad

3.3. Paradigmas de la sociedad «postindustrial»: especialización flexible, producción ajustada («Just-in-Time») y producción «reflexiva»

3.3.1. Los «nuevos» paradigmas de organización: enumeración y definición

3.3.2. Caracterización y crítica del paradigma de la «Especialización Flexible»

3.3.3. Caracterización y crítica del modo de producción «Ajustada» («Just-in-Time») o producción Aligerada («Lean Production»)

- 3.3.4. La revisión «humanizadora»: el sistema de producción reflexiva
- 3.4. Recapitulación: ¿«postfordismo» o «neofordismo»?
- 4. Una explicación alternativa: los «modelos productivos», «estrategia competitiva» y sistemas de Relaciones Laborales
  - 4.1. «Modelos productivos», gestión de la incertidumbre y Relaciones Laborales
  - 4.2. Estrategia y mercado de trabajo: la dirección estratégica de personal
  - 4.3. Tipos de «estrategia competitiva» o de rentabilidad y modelos de Relaciones Laborales: la tensión entre costes, calidad y flexibilidad
  - 5. Organización del trabajo y estrategia de flexibilidad: de la «cadena de valor» a la «empresa flexible»
    - 5.1. La nueva concepción de empresa presupuesta: de la empresa-organización a la empresa «inventario de recursos»
    - 5.2. Las estrategias de movilización: el primado de la «cadena de valor»
    - 5.3. De la «cadena de valor» a la «Empresa Flexible»: el «modelo núcleo-periferia» y la Teoría de la Dualidad de los mercados de trabajo
    - 5.4. De la «Empresa Flexible» al «Trabajo Flexible»: relaciones de empleo atípicas y dualización de los mercados de trabajo
    - 5.5. La flexibilidad organizativa entre mito y realidad: ¿«valor estratégico» o «recurso oportunista»?
    - 5.6. La nueva fórmula mágica para conciliar los opuestos: en busca del ¿imposible? «trabajo flexiseguro»
  - 6. Nuevas formas de organización, función empresarial, estilos de gestión y Relaciones Laborales: modelo «TQM»
    - 6.1. Las formas de organización, estilos de gestión y función de control del trabajo
    - 6.2. La evolución de los estilos de dirección de personal: del «paternalismo» al enfoque de gestión de «recursos humanos» (o ¿«neopaternalismo»?)
    - 6.3. El modo de gestión de calidad total –TQM–: ¿presupone empleo de calidad?
    - 6.4. «El otro lado»: el problema de la «calidad de la función empresarial»
  - 7. Nuevas formas de organización y los sistemas de empleo estructurados: ¿qué fue de los mercados internos –MIT–?
  - 8. Recapitulación

Unidad didáctica 9. Poder, conflictos laborales y diálogo social: teorías y modelos de concertación social y negociación colectiva

- 1. Las Relaciones Laborales como relaciones de poder: la red de intercambios de mercado económico y político
  - 1.1. La dimensión «política» de las Relaciones Laborales: jerarquías, democracia y ciudadanía socioprofesional
  - 1.2. El modelo de «pluralismo corporativo»: las Relaciones Laborales como red de intercambios entre poderes
    - 1.2.1. Relatividad y utilidad de un concepto histórico-político: el corporativismo democrático como forma consensuada de gobierno
    - 1.2.2. Caracterizadores del gobierno corporativo de las Relaciones Laborales: rasgos definidores, beneficios y riesgos
  - 1.3. La empresa como «estructura de gobierno»: función de control y estrategias de poder
    - 1.3.1. Las relaciones de poder en la empresa: enfoques pluralista y radical
    - 1.3.2. La empresa como lugar de ejercicio de un poder disciplinario: tecnologías del poder según las formas de organización del trabajo
    - 1.3.3. La empresa y los «derechos de autodeterminación» individual: del «número» (trabajador-recurso) a la «persona» (trabajador-ciudadano)
- 2. La configuración del conflicto socio-laboral en nuestro tiempo: concepciones y formas de manifestación
  - 2.1. Teorías sobre el conflicto: entre tradición y revisión
    - 2.1.1. Teorías sociológicas del conflicto industrial: funcionalismo y marxismo hoy
    - 2.1.2. Teorías psicológicas: el carácter interpersonal del conflicto
    - 2.1.3. La Teoría Jurídico-Laboral del conflicto industrial
    - 2.1.4. Las insuficiencias y resistencias del enfoque sociológico clásico
  - 2.2. Sujeto sindical y conflicto: la huelga como poder de cesación del trabajo en modos de producción continua

- 2.2.1. Concepciones sobre la huelga: enfoques socio-jurídicos y económicos
- 2.2.2. La evolución actual de la huelga: ¿declive o transformación?
- 2.2.3. «Terciarización del conflicto»: el desplazamiento del daño al usuario
- 2.3. Empresarios y conflicto laboral: nuevos modos de organización, nuevas formas de expresión
- 2.4. Institucionalización y poder de autonomía: el primado de la «solución autónoma de los conflictos laborales»
- 3. Teoría y formas del consenso-cooperación: diálogo social y gobierno negociado de las Relaciones Laborales
  - 3.1. Delimitación técnica del «diálogo social»: uso y abuso del concepto y del papel de la realidad que designa
  - 3.2. El concepto de «concertación social» y sus prácticas: modelos y evolución
  - 3.3. Teorías y sistemas de negociación colectiva: el debate de su modernización como poder regulador y de gestión
    - 3.3.1. Teorías sobre la negociación como «poder normativo»: enfoque jurídico-sociológico
    - 3.3.2. Teorías sobre la negociación «pulverizada»: Teorías psicológicas y económicas
    - 3.3.3. La estructura y las funciones de la negociación: problemas de «desarticulación» y «sobrecarga»
    - 3.3.4. Lógica de cooperación, políticas de implicación y negociación colectiva
  - 4. ¿Qué fue de la «democracia industrial» y de la «empresa participada»? : entre corporativismo e individualismo
  - 5. Recapitulación

Unidad didáctica 10. «Globalización» y «convergencia» de las Relaciones Laborales: tendencias, problemas y modelos. La experiencia comunitaria

- 1. Introducción
- 2. Lo global como nuevo espacio antagónico de regulación: integración versus diferencia como estrategia competitiva
  - 2.1. Precisiones conceptuales: globalización, globalidad y globalismo
  - 2.2. Globalización, territorio y regulación: glocalización y deslocalización de las Relaciones Laborales
  - 2.3. Alternativa a la globalización liberal: «movilización social» y «actores colectivos globales»
- 3. La dialéctica entre «convergencia» y «divergencia» en los modelos de Relaciones Laborales: fundamentos teóricos
  - 3.1. El «efecto inducido»: fundamento neofuncionalista del proceso de convergencia y factores determinantes
  - 3.2. El «efecto societal» y la diversidad de sistemas de empleo: institucionalismo y particularismos de mercado
    - 3.2.1. El «efecto societal» y la construcción social diferencial de los mercados de trabajo, externos e internos
    - 3.2.2. «Análisis comparado» y Relaciones Laborales: utilidades y límites en los procesos de convergencia mediante reformas de los mercados
  - 3.3. El «efecto interactivo» del «espacio global»: Teoría de la Regulación y Modos Sociales de Regulación
  - 3.4. El «efecto cosmopolita»: la «sociedad mundial del riesgo» y la Teoría de la Integración en la diversidad
  - 3.5. El «efecto universalista» de la globalización: Teoría del Garantismo mundial de los derechos fundamentales
- 4. Los «actores globales» de las Relaciones Laborales: un espacio social para la globalización
  - 4.1. El actor público-institucional global y sus formas de acción para el gobierno del mercado global
  - 4.2. Actores económicos: el dominio de las multinacionales y sus métodos de autorregulación unilateral
  - 4.3. Los sindicatos globales: constitución de estructuras y renovación de instrumentos de acción colectiva
    - 4.3.1. De la «movilización antisistema» a estructuras representativas mundiales: «Sindicatos Globales» y «Comités Mundiales de Empresa»
    - 4.3.2. Los instrumentos de Diálogo Social Global: oportunidades y límites de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI)
- 5. El «sistema comunitario» de Relaciones Laborales: papel de las instituciones, estrategias y acciones de los actores
  - 5.1. El «actor público-institucional»: hacia un «estatuto europeo de ciudadanía socio-profesional»
  - 5.2. Actores colectivos y estrategias de convergencia: defensas del, y ataques al, «modelo social europeo»
    - 5.2.1. Claves organizativas del actor colectivo económico-empresarial: las patronales europeas
    - 5.2.2. El actor sindical europeo: identificación y estructura
    - 5.2.3. Las estrategias de acción colectiva de los actores sociales europeos: del «pluralismo» de los grupos de interés al «gobierno concertado»
  - 5.3. El Diálogo Social Europeo: formas de manifestación

- 5.3.1. Reconocimiento e institucionalización: fundamento jurídico, concepto y evolución del Diálogo Social Europeo
- 5.3.2. Diálogo Intersectorial y «Acuerdos Marco»: posibilidades y límites para un sistema de negociación colectiva europea
- 5.4. El diálogo en el ámbito microsocioal: acción colectiva en las empresas de dimensión comunitaria
- 5.4.1. Los «Comités de Empresa Europeos» –CEU– como formas de «microdiálogo social»
- 5.4.2. Otras formas de participación-implicación de los trabajadores en la empresa comunitaria: las sociedades europeas

## Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Participación en foros de debate.
- Realización de casos prácticos.

## Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Bibliografía

- Molina Navarrete, C. (2010). "**Manual de Teoría de Relaciones Laborales**". Editorial CEF.