

**Universidad Nacional de
Lomas de Zamora**

Facultad de Ciencias Sociales

**Carrera: Licenciatura en Relaciones
Laborales**

**Cátedra: INTRODUCCIÓN A LAS
RELACIONES LABORALES**

Año: 2016

Equipo de cátedra:

Profesor titular: Lic. Miguel Briskas

Profesor adjunto: Lic. Carlos Longa

Jefa de trabajos prácticos: Lic. Nancy Romero

PROGRAMA

“Introducción a las Relaciones Laborales”

Fundamentación:

Esta asignatura tiene por objeto introducir al alumno en el conocimiento de la problemática del mundo del trabajo. Conocerlo para entenderlo, administrarlo y resolver los conflictos inherentes al mismo y conducirlo.

Las relaciones laborales son complejas y por demás interesantes, interactuamos con personas, para estudiar y comprender la problemática laboral partimos del estudio de tres ejes temáticos: Teórico, de administración de RR.HH. y de Legislación Laboral. Los mismos se complementan, articulan y conforman el conocimiento integral de la materia.

EJE TEORICO:

Imprescindible para conocer cuándo, dónde y cómo surgieron las RR.LL modernas, los distintos escenarios históricos, su evolución, sus técnicas de producción, los procesos de cambio impulsados por el desarrollo de nuevas tecnologías y sus consecuencias. Nuestra disciplina no es a-temporal, por el contrario, los distintos contextos evolutivos deben ser comprendidos para entender las manifestaciones en cada uno de ellos.

EJE DE ADMINISTRACION DE RR.HH.:

Nos introduce al conocimiento y administración de las herramientas indispensables para desempeñar las distintas funciones del área, Diseño de puestos, Búsqueda y Selección de personal, Empleo, Capacitación y Desarrollo, Evaluación de desempeño, Comportamiento organizacional, Remuneraciones, Liquidación de sueldos y jornales, Administración de la Disciplina y aplicación de los distintos Convenios Colectivos.

EJE DE LEGISLACION LABORAL:

El mundo del Trabajo es mucho más amplio que el conocimiento de los llamados recursos humanos, no podemos administrar sin el pleno conocimiento y aplicación del Derecho del Trabajo y los Convenios Colectivos. Nuestra tarea como profesionales de las Relaciones Laborales consiste en interpretar y gestionar los intereses de los distintos actores, los trabajadores y los empleadores, como parte del Sistema de Relaciones Laborales, compuesto por la Autoridad de Aplicación, o sea el Estado a través del Ministerio de Trabajo, los Empleadores, a través de las Cámaras Empresariales y los Trabajadores, a través de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora
Facultad de Ciencias Sociales
“Introducción a las Relaciones Laborales”

Objetivos Generales

- Comprender la evolución histórica de las relaciones laborales.
- Distinguir las lógicas evolutivas de la relación capital-trabajo.
- Conocer la relación sistémica de la administración de recursos humanos.
- Conocer los procesos de selección de personal.
- Comprender las distintas culturas organizacionales.
- Comprender como elaborar un plan de capacitación.
- Conocer los distintos actores del sistema de relaciones del trabajo.
- Comprender los distintos sistemas productivos de cada etapa.
- Conocer e interpretar la legislación laboral.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Facultad de Ciencias Sociales

“Introducción a las Relaciones Laborales”

Unidad 1: Eje de Formación Teórica.

(Fines del Siglo XVIII hasta principios del Siglo XXI)

Las relaciones laborales modernas como consecuencia de la Revolución Industrial. Contexto histórico y evolución conceptual de los Recursos Humanos en las Organizaciones: Cinco periodos evolutivos. Los cambios demográficos. La Expansión del Capitalismo Industrial. Las Revoluciones de 1848 en Europa Central. Surgimiento de la clase obrera. Las ideas de C.Marx, M. Bakunin y la Encíclica Papal de León XIII como respuesta a las condiciones del capitalismo y la cuestión obrera. La organización científica del taller de Frederick W. Taylor: El Taylorismo como método y fin del trabajo artesanal. Henry Ford: La fabricación en serie y la cadena de montaje. El Fordismo como modelo de producción y sistema de relaciones laborales en el marco de los Estados de bienestar. Crisis del Fordismo. Fin de la Guerra Fría. Nueva coyuntura histórica. Globalización. La era electrónica: la Revolución silenciosa y los cambios en las modalidades y en los puestos de trabajo. Los trabajos que aún no se crearon.

Bibliografía

- Ricart Joan: Historia Universal: “La Era de las Revoluciones”. Cap. 15. Ed. SOL 90 Barcelona. 2004.
- Dei, Daniel y Equipo: “Recursos Humanos en las Organizaciones”. Modulo 1- Unidad 1 y 2 “La Importancia de las personas en la gestión empresarial” Ed. Docencia.1995
- Molina, Alicia: “Historia de la Organización del Trabajo”. Ed. Documentos teóricos del INCaP. 2002.
- Coriat, Benjamín: “El Taller y el Cronometro”. Prologo, Unidad 1 y 2. Ed. Siglo XXI Editores. 1988.
- Coriat, Benjamín: “El Taller y El Robot”. Prologo, Cap. 1 y 2. Ed. Siglo XXI Editores. 2004.
- Dei, Daniel y Menna Norma: “Gestión con el personal”. Editorial: Docencia. 2003.
- Notas de Revistas especializadas, seleccionadas por la Cátedra.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Facultad de Ciencias Sociales

“Introducción a las Relaciones Laborales”

Unidad 2: Eje de Administración de Recursos Humanos.

(Recursos para humanos que gerencian)

Concepto de Organización. Personal de línea y de staff. Administración del Personal. Funciones técnico/administrativas y Estratégicas. Indicadores diarios y mensuales: ausentismo y rotación. Inventario de Recursos Humanos. Legajos. Empleo. Demanda y oferta de Recursos Humanos. Diseño y análisis de un puesto: Descriptivo y perfil del puesto. Diseño del puesto por competencias. Organigrama. Cuadros de reemplazo. Proceso de búsqueda: promoción interna y búsqueda externa. Fuentes de reclutamiento. Selección de personal. Entrevistas. Exámenes de pre ingreso. El uso de Test en el Proceso de selección. Incorporación e inducción. Egreso del personal. Liquidación de sueldos. Remuneraciones. Capacitación como fenómeno Educativo. Proyectos de Capacitación. Tipos de necesidades de Capacitación. Herramientas para la detección de necesidades. Elaboración, análisis y evaluación. Comportamiento Organizacional. Evaluación de Desempeño y Evaluación de Potencial. Funciones Estratégicas: Administración de la disciplina, sanciones y Relaciones Laborales.

Bibliografía.

- Dei, Daniel y Equipo: “Recursos Humanos en las Organizaciones”. Módulo 2: La Gestión de Recursos Humanos. Unidad 1- 2 -3- 4 y 7. Ed. Docencia. 1995.
- Pérez van Morlegan, Luis y Ayala, Juan Carlos: “La Gestión Moderna en Recursos Humanos”. Cap. VII, IX, XIV. Ed. Eudeba. 2012.
- Di Guglielmo, Itati, Segal, Ernesto, D’Amico, Lorena, Freidenberg, Lelio: “Recursos para Humanos que Gerencian”. Prologo, Cap. I – IV – V. Ed. Eudeba. 2014.
- Schiel, Eduardo y Orozco, Néstor: “Gestión de Personal”. Cap. 1- 3- 4. Ed. Aplicación Tributaria. 2008.
- Notas de Revistas especializadas, seleccionadas por la Cátedra.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Facultad de Ciencias Sociales

“Introducción a las Relaciones Laborales”

Unidad 3: Eje de Legislación Laboral

(Dentro de la Ley todo, fuera de la Ley nada)

Origen de la Legislación Laboral en la Argentina. Estudios de Bialet Masse. El Código de Trabajo de Joaquín V. González. Creación del Departamento Nacional del Trabajo. Policía del Trabajo, sus funciones. Creación de la Secretaria de Trabajo y Previsión (1943). El Estado como garante de los derechos laborales: Comienza el respeto a los trabajadores, como ciudadanos. Crecimiento masivo de la tasa de afiliación a los Sindicatos. Creación del Ministerio de Trabajo. José María Freire, de secretario a ministro. Creación de los Tribunales del Trabajo.

El rol estratégico del Relacionista Laboral. Su actuación ante el conflicto. Conocer y administrar la Legislación. El papel de negociador. El rol ante la Autoridad de aplicación. El rol ante el Sindicato. Ley de Jornada Laboral N° 11.544. Ley de Negociación Colectiva N° 14.250. Ley de Higiene y Seguridad N° 19.587. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Principios de la Seguridad Social. Convenios Colectivos por actividad. Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557. Actualización legal y jurisprudencia.

Bibliografía:

- Juan, Suriano “Los festejos del primer centenario de la Revolución de Mayo y la exclusión del Movimiento Obrero”. - Revista de Trabajo. Año 6 N°8. 2010. Ed. MTEySS
- Colotti, Julio y Feito, Benigno: “Recopilación de leyes del Trabajo” Legislación varias.
- Luciani María Paula, “Freyre: de delegado a Ministro”. La Sociedad del Trabajo (1900-1955) . Mirta Lobato y Suriano, Juan. Introducción, tercera parte y conclusión. Ed. Edhasa. 2014.
- Dei, Daniel y Equipo: “Recursos Humanos en las Organizaciones”. Modulo 1- Unidad 5. Ed. Docencia. 1995.
- Fernández Madrid, Juan Carlos: “Leyes fundamentales del Trabajo” (Ley 11.544, Ley 14.250, Ley 20.744, Ley 19.587, Ley 24.557) Ed. La Ley. 2008
- Manual de Derecho de la Seguridad Social. Director: Javier Hunicken. Cap. II. Sus reglamentos y anotaciones. Ed. Astrea. 1989.
- Notas de Revistas especializadas, seleccionadas por la Cátedra.

Universidad Nacional de Lomas de Zamora
Facultad de Ciencias Sociales
“Introducción a las Relaciones Laborales”

Modalidad de las Clases:

Las clases se desarrollaran en teóricos y prácticos.

La clase teórica consistirá en una exposición conceptual de los temas abordados en el programa y en las clases prácticas los alumnos harán una lectura de la bibliografía de los temas expuestos en la clase teórica. Los docentes a cargo coordinaran las tareas para facilitar el aprendizaje de la temática propuesta.

Sistema de Regularidad:

Los alumnos deben asistir obligatoriamente al 75% de las clases teórico-prácticas. El no cumplimiento de este requisito implica la condición de libre.

Sistema de Evaluación:

La evaluación de contenidos de esta materia consiste en, dos exámenes parciales escritos los cuales deberán ser aprobados con un puntaje de 4 o más. Y un examen final obligatorio en el cual se evaluara la articulación de los 3 ejes temáticos de la materia. En caso de no aprobar algún examen parcial se podrá recuperar solo uno de ellos.

La modalidad del examen final puede ser oral o escrita.