FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 42733
Nom: Teoria de les relacions laborals
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 6
Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Periode
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Formació complementària	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

LORENTE CAMPOS RAUL

AGUADO BLOISE TERESA EMPAR

RESUM

La assignatura de Teoria de les Relacions Laborals s'imparteix al master de gestió i direcció de recursos humans com a un mòdul de
complement de formació.
La seua finalitat es proporcionar conceptes i perspectives sobre els diferents fets que constitueixen l' objecte de les relacions laborals: la
normalització de l'ocupació entesa en sentit ampli, per tant, sobre la normalització estricta però també sobre els actors que la produeixen i les seues pràctiques.
A la present assignatura s'examinen les relacions laborals.
S'estructura en dos grans blocs: al primer, es presenten els actors i les institucions representatives i paritàries; al segon, les relacions
entre els actors, per tant, els seus conflictes i negociacions.
Els tipus de continguts són òbviament teòrics (coneixements consolidats sobre el desenvolupament de les relacions laborals). De
totes maneres, n'hi ha una part pràctica
a una part pràctica

CONEIXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No son necesaris.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

Posseir les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'un mode que haurà de ser en gran manera autodirigit o autònom.

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els principals problemes i enfocaments teòrics desenvolupats per a l'anàlisi de les relacions laborals.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer i comprendre les estratègies emanades dels actors socials, amb vinculació amb la gestió i la direcció de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.

Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.

Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.

Saber aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Saber comunicar les seues conclusions (i els coneixements i raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'un mode clar i sense ambigüitats

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Introducció a làmbit destudi de les relacions laborals

Relacions docupació; unitats productives a leconomia capitalista; relacions laborals; lentorn actual.

2. Sindicats i sindicalisme

Conceptes i teories sobre els sindicats;
intervencions sindicals als àmbits econòmic i social; motius dafiliació; organització; mitjans dacció sindical; tipus de sindicalisme.

3. Empresa, relacions laborals i patronals

Pràctiques empresarials en làmbit de les relacions laborals; les patronals; Lògica dactuació i futur).

4. Lestat en les relacions laborals

Els seus diferents eixos dintervenció; lestat com a regulador; lestat com a integrador;lestat com a productor de polítiques docupació i com a ocupador

5. Conflicte i protesta laboral

Els orígens de les actuals formes de protesta laboral; la vaga i les seus dimensions; levolució de la conflictivitat obrera; les transformacions de la conflictivitat.

6. Conflicte i negociació collectiva

La gestió del conflicte laboral: la seua institucionalització; la negociación col-lectiva: concepte y tipus

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	12,00
Teoria	38,00
Pràctiques a l'aula	10,00
Total hores	**60,00**

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	30,00
Estudi i treball autònom	30,00
Preparació de classes	20,00
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00
Resolució de casos pràctics	0,00

Total hores	**90,00**

METODOLOGIA DOCENT

Els continguts bàsics dels temes seran exposats bàsicament pel professor. Per a seguir-los, els estudiants comptaran amb un dels
manuals que indicarà el professor a la inici del curs, la qual cosa facilita una dinàmica més participativa i enriquidora per a tots a
l'aula. Això no deu ser impediment per a que es puga utilitzar altres modalitats com l'exposició en grup d' una part d'algun tema
aprofitant els manuals recomanats.
A més a més, s'utilitzaran en aquest procés d'ensenyament - aprenentatge:
1. Les tutories per atendre les incomprensions hagudes en els temes i per a orientar la resolució de les pràctiques.
2. Les lectures d'articles en tant que treball individual que amplia el coneixement i facilita l'adquisició de determinades destreses i habilitats a les que s'ha fet referència.
La part pràctica és predominantment un procés d'aprenentatge que requereix treball individual i/o en grup fora de l'aula i dins de l'aula.
Una part de les activitats pràctiques es poden trobar als manuals recomanats.
n trobar als manuals recomanats.

AVALUACIÓ

L'avaluació té dues parts:
1ª La dels coneixements de les unitats temàtiques que es fa mitjançant prova escrita i que suposa el 50% de la
nota final
2ª La de les activitats pràctiques que es fa mitjançant avaluació continua. L'avaluació continua suposa un 10% de assitència i participació, i la realització de les activitats en temps i forma y presentar els treballs per a la seua avaluació (40%)
Cal aprovar les dues parts. La nota final es trau com a mitja ponderada d'una part i de l'altra.
El 10% de participació no és activitat recuperable.
La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa al que es disposa en la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (ACGUV 12/2004) (http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf)
Davant pràctiques fraudulentes, còpia o plagi es procedirà segons el que s'estableix pel Protocol d'actuació davant pràctiques fraudulentes de la Universitat de València
(ACGUV 123/2020): https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf
tps://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf

BIBLIOGRAFIA

- - García Calavia, Miguel Ángel (2008), Sociologia de les relacions laborals, Publicacions de la Universitat de València, València. - Hyman, R. (1981), Relaciones Industriales. Blume ediciones, Madrid. - Köhler, H.D y Martín, A. (2005), Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales, Delta Publicaciones, Madrid. - Lorente Campos, R. y Guamán Hernández (2018) Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? Cuadernos de Relaciones Laborales

vol. 36(1) 2018: 35-63. http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59556 - Schmalz, S & Sommer, B. (2019). Confronting crisis and precariousness: organized labour and social unrest in the European Union. Rowman & Littlefield International. New York.