

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 42733**Nom:** Teoria de les relacions laborals**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 6**Curs acadèmic:** 2026-27**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
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

## CONEXIMENTS 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 necessaris.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

### 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

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 siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen 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.



Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Introducció a l'àmbit de estudi de les relacions laborals

Relacions d'ocupació; unitats productives a l'economia capitalista; relacions laborals; l'entorn actual.

### 2. Sindicats i sindicalisme

Conceptes i teories sobre els sindicats; intervencions sindicals als àmbits econòmic i social; motius d'afiliació; organització; mitjans d'acció sindical; tipus de sindicalisme.

### 3. Empresa, relacions laborals i patronals

Pràctiques empresarials en l'àmbit de les relacions laborals; les patronals; Lògica d'actuació i futur).

### 4. L'estat en les relacions laborals

Els seus diferents eixos d'intervenció; l'estat com a regulador; l'estat com a integrador; l'estat com a productor de polítiques d'ocupació i com a ocupador

### 5. Conflicte i protesta laboral

Els orígens de les actuals formes de protesta laboral; la vaga i les seues dimensions; l'evolució de la conflictivitat obrera; les transformacions de la conflictivitat.

### 6. Conflicte i negociació col·lectiva

La gestió del conflicte laboral: la seua institucionalització; la negociació 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
<b>Total hores</b>	<b>60,00</b>

**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
<b>Total hores</b>	<b>90,00</b>

**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 incomprendions 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:

1<sup>a</sup> La dels coneixements de les unitats temàtiques que es fa mitjançant prova escrita i que suposa el 50% de la

nota final

2<sup>a</sup> La de les activitats pràctiques que es fa mitjançant avaluació continua. L'avaluació continua suposa un 10% de assistència 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 fraudulentas, còpia o plagi es procedirà segons el que s'estableix pel Protocol d'actuació davant pràctiques fraudulentas de la Universitat de València

(ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

[tps://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf](https://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.