

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 42736**Nombre:** Sistema de relaciones laborales**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 3**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

**MATERIAS**

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Marco económico, jurídico y social de la dirección de RR.HH.	OBLIGATORIA

**COORDINACIÓN**

LORENTE CAMPOS RAUL

**RESUMEN**

El módulo MEJS (Marco Económico, Jurídico y Social) del Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos tiene un contenido multidisciplinar, orientado a aportar a los alumnos referencias teóricas y empíricas sobre el contexto en que se desarrollan las actividades socioeconómicas, atendiendo tanto a su dimensión colectiva (*relaciones laborales*) como individual (*gestión de recursos humanos*) y desde enfoques tanto económicos como jurídicos y sociológicos.

La asignatura *Sistemas de Relaciones Laborales* se inserta en dicho módulo genérico, manteniendo su conexión con las de *Teoría de las Relaciones Laborales* (42733) y las de *Legislación laboral* (42734) y *Actividad económica* (42735), cuyas referencias conceptuales y empíricas le sirven de base para sus desarrollos específicos, tanto teóricos como prácticos.

nto teóricos como prácticos.

**CONOCIMIENTOS PREVIOS****RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN**

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.



## OTROS TIPOS DE REQUISITOS

No son necesarios

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de articular políticas de personal dirigidas a la obtención de legitimidad mediante el consenso.

Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.

Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los condicionantes sociales y jurídicos de la negociación colectiva, en sus distintos aspectos y niveles.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.

Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.

Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de



problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1.- Marco conceptual: sistemas, contexto, normas, actores, métodos, procesos, cobertura y resultados
- 1.2.- Marco teórico: ¿contradicción o complementariedad entre RR.HH. y RR.LL.?
- 1.3.- Fuentes estadísticas, documentales, bancos de datos

### 2. TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN

- 2.1.- El trabajo en el mundo
- 2.2.- Las asimetrías de la globalización
- 2.3.- Instituciones públicas y actores sociales
- 2.4.- Panorama global de las relaciones laborales

### 3. ESTRUCTURA DE LA RELACIONES LABORALES

- 3.1.- Niveles de negociación: empresa, sector, intersectorial-nacional, multinacional
- 3.2.- Actores y modelos de representación
- 3.3.- Contenidos de la negociación colectiva (salarios, jornada, derechos, etc.): análisis comparado
- 3.4.- Estudios de caso

### 4. LAS RELACIONES LABORALES EN Suecia, Alemania, España, USA, Brasil y China

- 4.1.- Contexto económico, legal y laboral
- 4.2.- Actores sociales: sindicatos, patronales y Estado
- 4.3.- Cobertura y contenidos
- 4.4.- Evaluación y perspectivas

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
-----------	-------



Tutorías	6,00
Teoría	16,00
Prácticas en aula	8,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

## ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	25,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	20,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE

Clase magistral

Presentaciones orales de los/las estudiantes

Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)

Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos

Estudios de caso

>

Estudios de caso

## EVALUACIÓN

- 1ª Convocatoria:

La evaluación se realizará en base a un examen escrito sobre los contenidos correspondientes al temario de la asignatura (teórico y práctico) que aportará el 50% de la nota final; los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (40%) y la participación, asistencia e implicación del alumno en los debates en el aula (10% restante).

Para superar la asignatura es necesario superar el examen (sacar un 5) y aprobar la parte práctica.



- 2ª Convocatoria:

En segunda convocatoria se mantendrá la calificación de los trabajos prácticos realizados a lo largo del curso. La participación, asistencia e implicación del alumno en los debates en el aula tiene un carácter no recuperable, por lo que se mantendrá la calificación obtenida en primera convocatoria.

- Otras consideraciones:

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004)

[\[http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf\]](http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf)

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): [\[https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf\]](https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf)

[ps://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf\]](ps://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf)

## BIBLIOGRAFÍA

- Baglioni, G. y Crouch, C. (1992) Las relaciones laborales en Europa. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Beneyto, P.J. (2015) Trabajo y sinicalismo en la globalización, en Revista Española de Sociología, núm. 12 --- (2014) Trabajo y empresa. Valencia: Tirant lo blanch --- (2012) Reivindicación del sindicalismo. Madrid: Editorial Bomarzo
- CCNCC (2004) La negociación colectiva en Europa. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Comisión Europea (2011) Industrial relations in Europe 2010. Luxemburgo --- (2009) Industrial relations in Europe 2008 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/40/en/1/EF0940EN.pdf>
- ETUI (2011) Industrial relations in Europe <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2014) European company survey 2013 <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2013/index.htm> --- (2010) Developments employers organizations <http://www.eurofound.europa>.



[eu/eiro/studies/tn0910049s/index.htm](http://eu/eiro/studies/tn0910049s/index.htm)

- European Industrial Relations Observatory (2013) Industrial relations and working conditions developments in Europe <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1304021s/tn1304021s.htm>
- Ferner, A. y Hyman, R. (2002) La transformación de las relaciones laborales en Europa. Madrid: Ministerio de Trabajo
- González, M. et al. (2011) Gestión de recursos humanos: contexto y políticas. Madrid: Civitas-Thompson Reuters
- Hayter, S. (2011) The role of collective bargaining in the global economy. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo (2015) World of Work Report 2014. Developing with Jobs. Ginebra: OIT