



FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 42736

Nom: Sistema de relacions laborals

Cicle: Màster Universitari Oficial

Crèdits ECTS: 3

Curs acadèmic: 2025-26

TITULACIONS

| Titulació | Centre | Curs | Període |
|--|------------------------------|------|--------------------|
| 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans | Facultat de Ciències Socials | 1 | Segon quadrimestre |

MATÈRIES

| Titulació | Matèria | Caràcter |
|--|--|-------------|
| 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans | Marc econòmic, jurídic i social de la direcció de RR.HH. | OBLIGATÒRIA |

COORDINACIÓ

LORENTE CAMPOS RAUL

RESUM

El mòdul MEJS (Marc Econòmic, Jurídic i Social) del Master en Direcció i Gestió de Recursos Humans té un contingut multidisciplinari, orientat a aportar als alumnes referències teòriques i empíriques sobre el context en què es desenvolupen les activitats socioeconòmiques, atenent tant a la seua dimensió col·lectiva (relacions laborals) com a individual (gestió de recursos humans) i des d'enfocaments tant econòmics com a jurídics i sociològics.

L'assignatura Sistemes de Relacions Laborals s'insereix en aquest mòdul genèric, mantenint la seua connexió amb les de Teoria de les Relacions Laborals (42733) i les de Legislació laboral (42734) i Activitat econòmica (42735), les referències conceptuals de la qual i empíriques li serveixen de base per als seus desenvolupaments específics, tant teòrics com a pràctics.

ant teòrics com a pràctics.

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 són 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'articular polítiques de personal dirigides a l'obtenció de legitimitat mitjançant el consens.

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 comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els condicionants socials i jurídics de la negociació col·lectiva, en els seus diferents aspectes i nivells.

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 capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.

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.



Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ

- 1.1.- Marc conceptual: sistemes, context, normes, actors, mètodes, processos, cobertura i resultats
- 1.2.- Marc teòric: contradicció o complementarietat entre RR.HH. i RR.LL.?
- 1.3.- Fonts estadístiques, documentals, bancs de dades

2. TREBALL I GLOBALITZACIÓ

- 2.1.- El treball en el món
- 2.2.- Les asimetries de la globalització
- 2.3.- Institucions públiques i actors socials
- 2.4.- Panorama global de les relacions laborals

3. ESTRUCTURA DE LES RELACIONS LABORALS

- 3.1.- Nivells de negociació: empresa, sector, intersectorial-nacional, multinacional
- 3.2.- Actors i models de representació
- 3.3.- Continguts de la negociació col·lectiva (salari, jornada, drets, etc.): anàlisi comparada
- 3.4.- Estudis de cas

4. LES RELACIONS LABORALS A Suècia, Alemanya, Espanya, USA, Brasil i Xina

- 4.1.- Context econòmic, legal i laboral
- 4.2.- Actors socials: sindicats, patronals i Estat
- 4.3.- Cobertura i continguts
- 4.4.- Avaluació i perspectives

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

| Activitat | Hores |
|-----------|-------|
| Tutories | 6,00 |
| Teoria | 16,00 |



| | |
|---------------------|--------------|
| Pràctiques a l'aula | 8,00 |
| Total hores | 30,00 |

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

| Activitat | Hores |
|--|--------------|
| Assistència a altres activitats | 0,00 |
| Elaboració de treballs individuals o en grup | 0,00 |
| Estudi i treball autònom | 25,00 |
| Preparació de classes | 0,00 |
| Preparació d'activitats d'avaluació | 20,00 |
| Resolució de casos pràctics | 0,00 |
| Total hores | 45,00 |

METODOLOGIA DOCENT

Classe magistral

Presentacions orals dels/les estudiants

Lectures de documentació rellevant per part dels/les estudiants (informes, articles, etc.)

Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció

/span>

AVALUACIÓ

- 1a Convocatòria:

L'avaluació es realitzarà sobre la base d'un examen escrit sobre els continguts corresponents al temari de l'assignatura (teòric i pràctic) que aportarà el 50% de la nota final; els treballs individuals i/o grupals d'els/les estudiants (40%) i la participació, assistència i implicació de l'alumne en els debats a l'aula (10% restant).

Per a superar l'assignatura és necessari superar l'examen (traure un 5) i aprovar la part pràctica.

- 2a Convocatòria:

En segona convocatòria es mantindrà la qualificació dels treballs pràctics realitzats al llarg del curs. La participació, assistència i implicació de l'alumne en els debats a l'aula té un caràcter no recuperable, per la qual cosa es mantindrà la qualificació obtinguda en primera convocatòria.

- Altres consideracions:



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>]

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

BIBLIOGRAFIA

- 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>
- 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