

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	42736
<b>Nom</b>	Sistema de relacions laborals
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	3.0
<b>Curs acadèmic</b>	2024 - 2025

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	2 - Marc econòmic, jurídic i social de la direcció de RR.HH.	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
LORENTE CAMPOS, RAUL	330 - Sociologia i Antropologia Social

**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 conceptuais de la qual i empíriques li serveixen de base per als seus desenvolupaments específics, tant teòrics com a pràctics.



## **CONEIXEMENTS PREVIS**

### **Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació**

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### **Altres tipus de requisits**

No són necessaris.

### **2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans**

- 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 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.
- 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 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/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, prioritant 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 siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- 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 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 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 de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- 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 d'articular polítiques de personal dirigides a l'obtenció de legitimitat mitjançant el consens.

El/l'estudiant estarà en condicions de dirigir negociacions i de dissenyar polítiques adequades de Recursos humans dirigides a l'obtenció de legitimitat per mitjà del consens.

## **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.- Contexte 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**

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	16,00	100
Pràctiques en aula	8,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Estudi i treball autònom	25,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	20,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

**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 i gestió de recursos humans

Estudis de cas

**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 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>]

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- 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
- 

ESBORRANY