

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42736
Nombre	Sistema de relaciones laborales
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	2 - Marco económico, jurídico y social de la dirección de RR.HH.	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
LORENTE CAMPOS, RAUL	330 - Sociología y Antropología Social

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.



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

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- 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 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 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.
- 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 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 iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- 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 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 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 sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- 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 articular políticas de personal dirigidas a la obtención de legitimidad mediante el consenso.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El/la estudiante estará en condiciones de dirigir negociaciones y de diseñar políticas adecuadas de recursos humanos dirigidas a la obtención de legitimidad mediante el consenso.

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

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Estudio y trabajo autónomo	25,00	0
Preparación de actividades de evaluación	20,00	0
TOTAL	75,00	

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

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>]

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>]

REFERENCIAS

Básicas

- Baglioni, G. y Crouch, C. (1992) Las relaciones laborales en Europa. Madrid: Ministerio de Trabajo
- Beneyto, P.J. (2015) Trabajo y sindicalismo 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