

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

Codi	42736
Nom	Sistema de relacions laborals
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2023 - 2024

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	2 - Marc econòmic, jurídic i social de la direcció de RR.HH.	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
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.

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- 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, 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 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.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

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 (salaris, 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**

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
TOTAL	75,00	

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 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 Bommarzo
- 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

