Primer Cuatrimestre
Curso Académico
2016/2017

HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE HUELVA

MODALIDAD PRESENCIAL

A) DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA	
NOMBRE: HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES	
NOMBRE (en inglés): HISTORY OF INDUSTRIAL RELATIONS	
CÓDIGO: 515109104	AÑO DE PLAN DE ESTUDIO: 2009
TIPO (básica/común): BÁSICA	
Créditos ECTS: 6	Horas anuales: 150
CURSO: PRIMERO	CUATRIMESTRE: PRIMER

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES		
PROFESOR/PROFESORA: AGUSTÍN GALÁN GARCÍA		
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / Economía		
ÁREA DE CONOCIMIENTO: HISTORIA E INSTITUCIONES ECONOMICAS		
Nº DESPACHO: 3.09	E-MAIL: agustin@uhu.es	TLF: 959219590
URL WEB: https://www.linkedin.com/profile/view?id=97014272&trk=hp-identity-name		
MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO: 48 horas, excluyendo fines de semana y festivos.		
HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES: (Y cualquier otro momento previa cita por e-mail)		

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
11-12		10,00-12.00		
16.00-18.00		16-17		

C) DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

1. Idioma en que se imparte la materia: Castellano

2. Contenidos

Fundamentos sociales, políticos y económicos del mundo contemporáneo; Historia de los agentes socioeconómicos en los mercados de trabajo; El sistema liberal-capitalista. Alternativas al mismo; El papel de las instituciones en la configuración de las relaciones laborales; Evolución de las formas de trabajo; Evolución histórica de las políticas sociales en el ámbito internacional y nacional; Teorías clásicas en el estudio de las relaciones laborales.

3. Prerrequisitos y recomendaciones

Se recomienda la realización de los cursos y actividades transversales para este curso preparados en este centro

4. Medidas previstas para responder a necesidades educativas especiales

Los estudiantes que se encuentren en algunas de estas circunstancias (alumnos que trabajan, Erasmus, alumnos con minusvalías, etc) han de entrevistarse a principio de curso con el profesor de la asignatura para estudiar y aplicar las medidas de ajuste necesarias

5. Sentido de la materia en el perfil de la titulación

El análisis histórico, por su propia naturaleza, aporta una visión dinámica y global de las relaciones laborales. Esa cuestión cobra especial trascendencia en el contexto de una carrera universitaria que tiene un marcado carácter multidisciplinar y en un contexto, el de la crisis actual, que ha renovado el interés por el contexto histórico a la búsqueda de explicaciones. La asignatura tiene, en primer lugar, un carácter formativo, en tanto que el ejercicio de historia comparada en el tiempo y en el espacio que se plantea ayuda a entender la realidad presente y desarrolla el espíritu crítico. Pero tiene también un importante componente aplicado, pues permite incorporar una serie de instrumentos de análisis para la comprensión del contexto en el que se desarrolla la actividad profesional del alumno. En ese sentido la historia aporta, además de la capacidad para explicar el contexto social, una visión dinámica de los agentes sociales que participan en las relaciones laborales y la oportunidad de contrastar modelos de relaciones laborales. Capacidades que van a ser muy útiles a los futuros expertos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

6. Competencias

- **Genéricas:**
  Capacidad de análisis y síntesis
  Capacidad de gestión de informacion

- **Específicas:**
  Historia de las Relaciones Laborales (Disciplinar)
  Capacidad para interpretar datos e indicativos socioeconómicos relativos al mercado de trabajo (Profesional)

7. Objetivos

1. Hacer reflexionar a los alumnos sobre los diversos factores, económicos y extraeconómicos, que influyen en las relaciones laborales (siglos XIX y XX).
Los alumnos deben conocer las condiciones políticas, sociales y económicas básicas que les ayuden a entender el contexto en el que maduran los distintos sistemas de relaciones laborales que se suceden en los siglos XIX y XX, para comprender en última instancia su carácter dinámico y cambiante.
2. Analizar el papel de los distintos agentes sociales (estado, patronos, trabajadores-organizaciones obreras) que participan en las relaciones laborales (siglos XIX y XX).
Se trata, en primer lugar, de que el alumno tenga capacidad analítica para entender el comportamiento de los agentes sociales en los tres grandes bloques cronológicos distinguidos. Pero también que desarrolle su capacidad sintética sobre todo a partir de la preparación de las Lecturas y de los Trabajos en Equipo e Individuales

8. Metodología

Sesiones académicas teóricas: ☒	**Exposición y debate: ☒**	**Tutorías especializada: ☐**
Sesiones académicas prácticas: ☒	**Visitas y excursiones: X**	**Controles de lecturas obligatorias: ☒**

Otros (especificar):

Desarrollo y justificación:
El desarrollo de estas actividades docentes de la asignatura parte de la explicación de los contenidos del temario en el grupo grande. Las explicaciones de clase se verán facilitadas por un esquema de cada uno de los siete temas y por bibliografía específica que se encontrarán a disposición de los alumnos en la plataforma virtual. Por otro lado, esa labor se complementará con una serie de actividades "prácticas", normalmente impartidas en los grupos pequeños. Se abundará en este apartado, en primer lugar, en el "Dossier de practicas", en el que se incluyen gráficos, cuadros, textos, etc de todos los temas y que también estará colgado en la plataforma. Habrá una sesión específica, en forma de seminario, sobre los seguros sociales. También dispondrán los alumnos en formato virtual un dossier de "Lecturas": se trata de capítulos de libros sobre determinados epígrafes del temario que el alumno deberá preparar por su cuenta. El profesor pude también prestar su ayuda en tutorías individuales.
Se pretende con todo ello que el alumno no sólo reciba información, sino que la contraste y analice tanto durante las sesiones presenciales como también en casa o en la biblioteca, consultando la bibliografía básica proporcionada por el profesor o leyendo los esquemas de cada tema antes de clase.

9. Bloques temáticos

PRIMERA PARTE: LOS MERCADOS LABORALES DURANTE EL CAPITALISMO LIBERAL (1750-1880)
EL CONTEXTO DE LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES EN EL SIGLO XIX.CARACTERISTICAS DE LOS MERCADOS LABORALES EN LA PRIMERA ETAPA DEL CAPITALISMO Y PAPEL DE LAS EMPRESAS Y LOS TRABADORES EN ELLOS

SEGUNDA PARTE: GRAN CAPITALISMO Y RELACIONES LABORALES (1880-1945)
LA PRIMERA RUPTURA INDUSTRIAL Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL. LA APARICION DE LOS SINDICATOS DE CLAE, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA MODERNA EMPRESA MULTIUNITARIA Y EL ESTADO SOCIAL

TERCERA PARTE: LA SOCIEDAD DE CONSUMO Y EL MODELO CLASICO DE RELACIONES LABORALES (1945-1979)
LAS BASES SOCIALES Y ECONOMICA DE LA ETAPA MAS BRILLANTES DEL CAPITALISMO. LAS MODIFICACIONES EN EL MUNDO DEL TRBAJO Y LA DEFINICION DEL MODELO CLASICO DE RELACIONES LABORALES. LA CRISIS DE LOS SETENTA Y LAS PERSPECTIVAS EN EL MUNDO ACTUAL

10. Referencias bibliográficas_

- AIZPURU, M. y RIVERA, A. (1994): Manual de historia social del trabajo, Madrid, Siglo XXI.
- ARENAS POSADAS, C. (2003): Historia Económica del Trabajo (Siglos XIX y6 XX), Madrid, Tecnos
- AMBROSIUS, G. y HUBBARD, W. H. (1992): Historia social y económica de Europa en el siglo XX, Madrid, Alianza.
- BALDWIN, P. (1992): La política de solidaridad social. Bases sociales del Estado del bienestar europeo, (1875-1975). Madrid, MTSS
- DUNLOP, J. T. (1978): Los sistemas de relaciones laborales, Madrid. MTSS.
- HOBSBAWM, E. (1996): Historia del S. XX. Crítica.
- JUDT, T. (2012): Pensar el Siglo XX. Taurus.

- LEON, P. (1986): Historia económica y social del mundo. La dominación del capitalismo, 1840-1914. Encuentro ediciones.
- MORENO, J. R.-URDAÑEZ, G. GALAN GARCIA, A. (2003): Materiales para la historia de la relaciones laborales, Madrid, Tecnos.
- POLLARD, S. (1987) La Génesis de la dirección de empresa moderna: estudio sobre la Revolución Industrial en Gran Bretaña . Madrid. MTAS. pp. 15-43, 213-263.
- RULE, J. (1990): Clase obrera e industrialización. Historia social de la revolución industrial británica. 1750-1850. Crítica.
- TORTELLA, G. (2000) La revolución del siglo XX, Madrid, Taurus
- VALDALISO, J.M. Y LÓPEZ GARCÍA, S. (2000): historia económica de la empresa. Crítica.

11. Enlaces generales:

- ✓ Asociación Española de Historia Económica Disponibles
  - http://www.aehe.net/docencia/docencia-recursos.html
  - http://www.aehe.net/noticias/actualidad.html#historia-espana
- ✓ Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org
- ✓ Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.empleo.gob.es/index.htm
- ✓ Confederación Española de Organizaciones Empresariales: www.ceoe.es/
- ✓ Unión General de Trabajadores: http://www.ugt.es/index1.html
- ✓ Comisiones Obreras: http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do
- ✓ Revista Historia Social: http://www.historiasocial.es/
- ✓ Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Relaciones laborales y Ciencias del Trabajo http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/index
- ✓ Portal de Archivos españoles en la red: http://pares.mcu.es/
- ✓ Cuaderno de Relaciones Laborales: http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA

12. Sistema de evaluación:

Examen:	Evaluación continua:	Preparación y exposición de lecturas:	Trabajo práctico:	Otros:
☒	☒	☐	☒	☒

Criterios de evaluación y calificación:

La actividad docente comprende, como se ha adelantado, dos grandes apartados: las clases teóricas y las prácticas. Por lo que se refiere a la evalución de los contenidos teóricos, se realizará una prueba o examen que constará de varias cuestiones amplias referidas a contenidos de las explicaciones de clases. La nota del examen supondrá un 60% de la nota final. Durante el periodo lectivo se realizará una prueba cuatrimestral, de convocatoria única e indistinta para todos.

Además, se desarrollarán otra serie de actividades con el objeto de complementar o ampliar, en su caso, los contenidos anteriores. La participación en clase y la realización de trabajos autorizados y tutorizados por el profesor o cualquier otro tipo de actividad académica relacionada con la asignatura (trabajos de grupo o individuales, seminario, lecturas u otras actividades no presenciales orientadas) serán bien valoradas por el profesor y alcanzarán una proporción, en su conjunto, de un 40% de la nota final. La nota de estas actividades se guardará durante todo el curso académico, esto es, si el alumno suspende (o no se presenta) en febrero a la prueba cuatrimestral, todavía dispondrá de las convocatoria de septiembre: en esos casos, la nota acumulada previa se le sumará a la que consiga en ese examen. Estas normas regirán para todos los alumnos.

Aquellos alumnos que de forma manifiesta, por cuestiones laborales, enfermedad o cualquier razón debidamente acreditada, no puedan adaptarse a este tipo de evaluación deberán contactar a principios de curso con el profesor.

Por acuerdo de centro en este curso académico se va a tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los trabajos y exámenes: se podrán penalizar hasta con un -0,2 por falta.

Las actividades transversales asumida por esta asignatura serán "**Expresión oral y escrita**". La asistencia y el aprovechamiento de las actividades se valorarán con un 0,1 punto. Y la asistencia a las **II JORNADAS INTERNACIONALES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**. (6.XI.2015) se valorarán con un 0,40 puntos.

D) ORGANIZACIÓN EL TRABAJO DURANTE EL CURSO.

13. Distribución del número de horas de trabajo del alumno:

Primer Cuatrimestre	Número de horas	Créditos ECTS
CON SUPERVISIÓN DEL PROFESOR	**45**	**1,8**
• Tratamiento de teoría	30	1,2
• Desarrollos prácticos	8	0,32
• Clases teórico-prácticas presencial o por videoconferencia	6	0.24

• Tutorías en grupos muy reducidos o individualizadas		
• Realización de Exámenes		
• Otras (*especificar*) Actividades transversales	1	0,04
TRABAJO PERSONAL DEL ALUMNO. ACTIVIDADES DIRIGIDAS Y ESTUDIO	**105**	**4,2**
• Elaboración de trabajos, ejercicios u otras actividades dirigidas		
• Programación/Experimentación u otros trabajos con ordenador		
• Lecturas recomendadas, actividades en biblioteca o similar		
• Preparación de presentaciones orales, debates o similar		
• Asistencia a charlas, exposiciones u otras actividades recomendadas		
Nº TOTAL DE HORAS PRIMER SEMESTRE	**150**	**6**

14. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor:
Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/grado/horarios_clase.html

15. Calendario de exámenes:
Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/grado/examenes.html

IMPORTANTE:
Para las convocatorias de **enero-febrero** y **junio** de 2017, el calendario de exámenes del curso 2015-16 tiene la novedad de diseñarse en una modalidad de **DOBLE VUELTA**, que a su vez se establece igualmente como **CALENDARIO DE INCIDENCIAS**. De esta forma deberán tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:
1.- Cada asignatura (presencial y virtual juntas) ofrece dos posibles fechas de examen, y los alumnos podrán elegir SOLO UNA de ellas; la que consideren mejor para sus intereses. Es decir, bajo ningún concepto se puede entender que el alumnado tiene derecho a realizar dos exámenes por asignatura.
2.- Si un alumno o alumna se presentara en la primera de las fechas, y una vez visto el examen considera que no lo va a realizar, NO TENDRÁ DERECHO A PRESENTARSE a la segunda fecha de esa misma convocatoria.
Este sistema se ha diseñado para que sea el alumno el que organice su propio calendario de exámenes por convocatoria, de manera que concurra a aquellos exámenes que decida en la fecha que estime oportuno, pero ésta sólo podrá ser una. Todo lo anterior elimina por tanto, las situaciones en las cuales se puede solicitar examen de incidencia (al alumno se le ofrecen dos fechas por cada convocatoria).
4.- En la organización del calendario particular de exámenes por parte de cada alumna o alumno, éste deberá priorizar con carácter **absoluto** el hecho de evitar la coincidencia de exámenes en un mismo día (salvo que sea su deseo); pues decíamos que este sistema significa a su vez "un calendario de incidencias preestablecido". Si a pesar de las diversas posibilidades, y por acumulación de exámenes de diferentes cursos, un alumno llegara a sufrir dicha circunstancia de coincidencia "no deseada", deberá proceder a solicitar la correspondiente incidencia como marca el reglamento de la Universidad de Huelva, teniendo que demostrar que en la elaboración de su calendario de exámenes no tuvo otra posibilidad, y obviamente presentar en las asignaturas coincidentes, el certificado de haber realizado el examen.
5.- Para que el profesorado pueda organizar adecuadamente los espacios y –en su caso- el personal docente de apoyo a la realización del examen, con **15 días mínimo de antelación al inicio del calendario de exámenes,** los alumnos que pretendan presentarse a cada examen en la **primera** de las fechas propuestas, **deberán comunicar a cada profesor por el medio que éste indique (y que ofrezca garantías de acuse de recibo),** su deseo de realizar el examen en esa "primera vuelta". De este modo, quienes no lo comunicaran, realizarán el examen en la "segunda vuelta".

Para la convocatoria de **septiembre** de 2016 no se plantea ninguna novedad. Es decir, se ha elaborado un calendario de exámenes por curso académico, con la rotación respecto al curso anterior y con las reglas habituales establecidas por la Universidad de Huelva (Normativa de Evaluación de Grados) en cuanto a posibles coincidencias de exámenes.

E) TEMARIO

16. Temario desarrollado

PRIMERA PARTE: LOS MERCADOS LABORALES DURANTE EL CAPITALISMO LIBERAL (1750-1880)

TEMA 1. CAPITALISMO FABRIL Y DESIGUALDADES SOCIALES

1.1. LAS REVOLUCIONES INDUSTRIALES Y SU IMPACTO SOCIAL
1.2. LA PRIMERA EMPRESA INDUSTRIAL
1.3. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL S. XIX. ORGANIZACION Y CONTROL DEL PROCESO DE TRABAJO

TEMA 2. EL ESTADO, LOS TRABAJADORES Y EL MERCADO LABORAL
2.1. EL ESTADO BURGUES Y EL MERCADO LABORAL
2.2. LA CONTROVERSIA SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA Y LOS ORIGENES DEL SINDICALISMO
2.3. EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS LABORALES EN EL CAPITALISMO LIBERAL

SEGUNDA PARTE: GRAN CAPITALISMO Y RELACIONES LABORALES (1880-1945)
TEMA 3. CAPITALISMO MONOPOLISTICO Y EMPRESAS GERENCIALES
3.1. LA PRIMERA RUPTURA INDUSTRIAL: SUS FUNDAMENTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS
3.2. FORMACION Y EVOLUCION DE LA MODERNA EMPRESA MULTIUNITARIA
3.3. EL DESARROLLO DEL CAPITALISMO GERENCIAL: LA DIRECCION Y LAS NUEVAS FORMAS DE GESTION DEL TRABAJO

TEMA 4. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
4.1. UN NUEVO MARCO INSTITUCIONAL: NEGOCIACION COLECTIVA Y SEGUROS PUBLICOS
4.2. EL OBRERO EN LA NUEVA EMPRESA: DESCUALIFICACION Y PATERNALISMO
4.3. ORGANIZACIONES SINDICALES Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL
4.4. LA TENDENCIA A LA HOMOGENEIZACION DE LOS MERCADOS LABORALES

TERCERA PARTE: LA SOCIEDAD DE CONSUMO Y EL MODELO CLASICO DE RELACIONES LABORALES (1945-1979)
TEMA 5. LA SOCIEDAD OPULENTA Y EL NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES
5.1. LA EDAD DORADA DEL CAPITALISMO
5.2. LA REORGANIZACION DE LAS EMPRESAS TRAS LA GUERRA
5.3. LA CONSOLIDACION DEL FORDISMO

TEMA 6. SOCIEDAD DE CONSUMO Y MERCADOS LABORALES
6.1. ESTADO DEL BIENESTAR, NEGOCIACION COLECTIVA Y PLENO EMPLEO
6.2. SEGMENTACION Y MERCADOS DE TRABAJO
6.3. LOS AGENTES SOCIALES Y SUS ORGANIZACIONES: LA EVOLUCION DEL SINDICALISMO

TEMA 7. LAS RELACIONES LABORALES EN LA EPOCA DE LA ESPECIALIZACION FLEXIBLE (1979-2015)
7.1. LA CRISIS DEL PETROLEO
7.2. EL NUEVO CAPITALISMO DE LOS OCHENTA
7.3. LAS RELACIONES LABORALES EN EL MUNDO ACTUAL: UNA REFLEXION

MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Los mecanismos de control y seguimiento de esta asignatura se realizarán de acuerdo con los establecidos en la titulación