

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): OBLIGATORIO	
Créditos ECTS: 6	Horas anuales: 150
CURSO: PRIMERO	GRUPOS I Y II
CUATRIMESTRE: PRIMER	

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES				
PROFESOR/PROFESORA: JUAN DIEGO PEREZ CEBADA				
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / Economía				
ÁREA DE CONOCIMIENTO: HISTORIA E INSTITUCIONES ECONOMICAS				
Nº DESPACHO: 4-10	E-MAIL: cebada@uhu.es	TLF: 959219597		
URL WEB: http://www.uhu.es/erel/docentes/perez_cebada/index.html				
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
12,30-14,30 (Fac. CC. Empresariales)		12,30-14,30 (Fac. CC. Empresariales)	10,30-12,30 (Fac. CC. Del Trabajo)	

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 BÁSICAS Y GENERALES CG2.2 - Capacidad de resolver problemas con información Cualitativa y Cuantitativa CG2.3 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica en sus diversos ámbitos de actuación. CG6 - Motivación por la calidad y Sensibilidad hacia temas medioambientales

CG7 - Capacidad de gestión de información
 CG10 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
 CG12 - Destrezas para transmitir información e ideas a un público tanto especializado como no especializado
 CG14 - Trabajo en Grupo
 CG16 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
 CG18 - Haber desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para continuar su formación con un alto grado de autonomía, especialmente para incorporarse a estudios de posgrado que les proporcionen una formación avanzada dirigida a la especialización académica, profesional o investigadora en el terreno de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

TRANSVERSALES

CT1 - Dominar correctamente la lengua española, los diversos estilos y los lenguajes específicos necesarios para el desarrollo y comunicación del conocimiento en el ámbito científico y académico.
 CT2 - Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.
 CT3 - Desarrollo de una actitud de indagación que permita la revisión y avance permanente del conocimiento.
 CT4 - Capacidad de utilizar las Competencias Informáticas e Informacionales (CI2) en la práctica profesional

ESPECÍFICAS

CE27 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
 CE28 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
 CE30 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
 CE10 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
 CE11 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
 CE12 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
 CE31 - Aplicar el conocimiento de Historia de las Relaciones Laborales.
 CE36 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las Relaciones Laborales en el ámbito nacional e internacional.

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: <input checked="" type="checkbox"/>	Exposición y debate: <input checked="" type="checkbox"/>	Tutorías especializada: <input type="checkbox"/>
Sesiones académicas prácticas: <input checked="" type="checkbox"/>	Visitas y excursiones: X	Controles de lecturas obligatorias: <input checked="" type="checkbox"/>

Otros (especificar):

Desarrollo y justificación:

Las clases consistirán básicamente en temas impartidos por el profesor, dedicados a la exposición de los contenidos teóricos y a la resolución de problemas o ejercicios. A veces el modelo se aproximará a la lección magistral y otras, sobre todo en los grupos reducidos, se procurará una mayor implicación del alumno. Todas las tareas del alumno (estudio, trabajos, lecturas, exposiciones, ejercicios, prácticas...) serán orientadas por el profesor en las sesiones de tutoría en grupo reducido. Con respecto a las tutorías individuales o en grupo muy reducido, se atenderá a los estudiantes para discutir cuestiones concretas en relación con sus tareas o para tratar de resolver cualquier dificultad del alumno o grupo de alumnos relacionada con la asignatura.
 Más en concreto, las actividades docentes parten de la preparación de los contenidos del temario. Para facilitar dicha preparación, los alumnos cuentan con tres recursos a su disposición en la plataforma digital. En primer lugar la carpeta "Esquemas" contiene un resumen esquematizado de cada uno de los siete temas, en donde se esbozan las líneas argumentales básicas del programa; en segundo lugar, para profundizar en esas líneas, en la carpeta "Bibliografía", se puede encontrar una serie de referencias bibliográficas, a texto completo y de acceso libre, divididas por temas y epígrafes para facilitar la labor del alumno.
 Por otro lado, esa labor se complementará con una serie de actividades "prácticas". Se abundará en este apartado, en primer lugar, en el "Dossier de prácticas", en el que se incluyen gráficos, cuadros, textos, etc de cada uno de los siete temas, y que también estará colgado en la plataforma. También dispondrán los alumnos en formato virtual de un dossier de "Lecturas": se trata de capítulos de libros sobre determinados epígrafes del temario. Estas dos actividades serán preparadas también por los alumnos. También contarán con información complementaria en la

página web (textos, páginas de internet, imágenes históricas, videos, "Seminario", Trabajo voluntario, etc). Se valorará la participación de los alumnos en las actividades programadas en la plataforma moodle (forums, chats, etc...).

El profesor podrá prestar ayuda en la preparación de todas las actividades docentes en tutorías individuales en su despacho (4-10).

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. CARACTERÍSTICAS DE LOS MERCADOS LABORALES EN LA PRIMERA ETAPA DEL CAPITALISMO Y PAPEL DE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES EN ELLOS

SEGUNDA PARTE: GRAN CAPITALISMO Y RELACIONES LABORALES (1880-1945)

LA PRIMERA RUPTURA INDUSTRIAL Y SUS EFECTOS EN EL MERCADO LABORAL. LA APARICIÓN DE LOS SINDICATOS DE CLASE, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA MODERNA EMPRESA MULTIUNITARIA Y EL ESTADO SOCIAL

TERCERA PARTE: LA SOCIEDAD DE CONSUMO Y EL MODELO CLÁSICO DE RELACIONES LABORALES (1945-1979)

LAS BASES SOCIALES Y ECONÓMICA DE LA ETAPA MÁS BRILLANTES DEL CAPITALISMO. LAS MODIFICACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA DEFINICIÓN DEL MODELO CLÁSICO 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 y 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/cscceo/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: <input checked="" type="checkbox"/>	Evaluación continua: <input checked="" type="checkbox"/>	Preparación y exposición de lecturas: <input type="checkbox"/>	Trabajo práctico: <input checked="" type="checkbox"/>	Otros: <input checked="" type="checkbox"/>
<p>Criterios de evaluación y calificación:</p> <p>La actividad docente comprende, como se ha adelantado, dos grandes apartados: las clases teóricas y las prácticas. Por lo que se refiere a la evaluación 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.</p> <p>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 convocatorias 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>				

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		
• Tratamiento de teoría	19	0,76
• Desarrollos prácticos	19	0,76
• Clases teórico-prácticas presencial o por videoconferencia	6	0,24
• Tutorías en grupos muy reducidos o individualizadas		
• Realización de Exámenes		
• Otras (<i>especificar</i>) Actividades transversales	1	0,04
TRABAJO PERSONAL DEL ALUMNO. ACTIVIDADES DIRIGIDAS Y ESTUDIO		
• 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://uhu.es/ere/contents/estudios/horarios/EREL-ESTUDIOS-HORARIOS-1_Presencial_1C_Grupo_I-20172018.pdf

http://uhu.es/ere/contents/estudios/horarios/EREL-ESTUDIOS-HORARIOS-1_Presencial_1C_Grupo_II-20172018.pdf

15. Calendario de exámenes:

Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

IMPORTANTE:

Para las convocatorias de **enero-febrero** y **junio**, el calendario de exámenes 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** 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