



## **La asignatura Historia de las Relaciones Laborales: una propuesta de coordinación para el territorio español (territorio nacional)**

**Autor/res/ras:** Agustín Galán García (\*). Susana Martínez Rodríguez (-)

**Institución u Organismo al que pertenecen: (\*)** Facultad de Ciencias del Trabajo de la U. Huelva. (-) Facultad de Economía de la U. Murcia.

**Indique uno o varios de los seis temas de Interés: (Marque con una {x})**

{x } Movilidad, equipos colaborativos y sistemas de coordinación

**Idioma en el que se va a realizar la defensa: (Marque con una {x})**

{x } Español      { } Inglés

### **Resumen.**

El objetivo de esta comunicación es avanzar en la elaboración de equipos colaborativos y sistemas de coordinación para realizar asignaturas tipo a nivel nacional. La propuesta particular es HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES. Proponemos en esta comunicación una revisión de los programas que se están impartiendo en las asignaturas de historia de las relaciones laborales, al margen de la denominación concreta que reciba en cada una de las universidades. Presentaremos una propuesta de conjunto de cuáles, a nuestro juicio, deben ser los contenidos y las orientaciones que debe incorporar un programa que no tiene como destinatarios a futuros historiadores pero que se ha revelado esencial para contextualizar y comprender el carácter realmente complejo y dinámico de las relaciones laborales. En último lugar abordaremos el papel explicativo de nuestra materia en el contexto de crisis en el que nos encontramos y nuestra participación en el debate social del momento.

**Palabras Claves:** sistemas de coordinación, guía docente, contenidos didácticos.

### **Abstract.**

The aim of this paper is to start the design of work teams and coordination systems to analyze (and compare) particular subjects (of undergraduate studies) at national level. Our particular study case is the (undergraduate) subject HISTORY OF LABOUR RELATIONS. We propose in this paper the review of syllabus from several universities, regardless the specific name taken by the subject. After this first revision, we will present an overall proposal that will cover a number of items, that, in our view, should be the content and that guidance that a ideal-syllabus should incorporate. Clearly the contents proposed are not addressed to future historians but there are essentials to contextualize and understand the really complex and dynamic nature of labor relations. Finally, we board the role of the mentioned subject in the present context of crisis where we find ourselves and our participation – as professors - in the present social debate.

**Keywords:**coordination systems, syllabus, educational didactic contends

**Texto.**

## **1. Situación del Grado en la universidad española.**

El *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, que empezó a rodar en el curso 2008-2009, procede de la fusión de la Diplomatura de Relaciones Laborales y de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo (Galán García, Herráiz Martín, 2005). Durante el proceso de elaboración de los nuevos planes de estudio que darían paso a los Grados planteados por el Espacio Europeo de Educación superior desde la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de poner de manifiesto algunas disfunciones que se estaban produciendo en el proceso y ante las cuales ninguna de las autoridades educativas pertinentes intervinieron (Galán García, 2011). Apenas ha salido la primera promoción de los “nuevos grados” y el nivel de frustración, al menos en la parte docente, ha sido evidente. Las reformas fueron insuficientes y parciales, y una de claves puede estar en la falta de adaptación de los contenidos docentes al nuevo modelo.

En el actual grado está presente la materia de Historia, tal y como quedó recogido en el Libro Blanco, en el bloque temático denominado “*Historia social y de las relaciones laborales*” (Lerma Montero, 2005). El objetivo de la comunicación es avanzar en la elaboración de un programa de la asignatura que pueda servir de referencia en el panorama nacional. Es decir, vamos a proponer un SISTEMA DE COORDINACION DE CONTENIDOS y presentar un PANORAMA GENERAL DESCRIPTIVO de las asignaturas de Historia de las Relaciones Laborales que se han incorporado al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o grados autorizados con denominaciones parecidas. La muestra utilizada deriva de la web de la Asociación Española de Historia Económica. De las 55 universidades que han participado en la web (<http://www.aehe.net/docencia-seccion/guias-docentes.html>) existen 19 casos que han puesto a disposición de los internautas las guías docentes de las asignaturas de Historia de las Relaciones Laborales o vinculadas a la Historia Económica y/o Social. No obstante consideramos que la muestra es lo suficientemente interesante para realizar este primer ejercicio y poder ampliarlo en ediciones sucesivas. Apuntamos que hemos contactado con la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo solicitando su colaboración para que a través de la misma soliciten a todas las facultades de España las guía docentes de la materia a estudio.

## **2. Orientaciones, competencias y contenidos de la asignatura de historia.**

El papel de una asignatura de historia en el proceso de formación de los futuros graduados en relaciones laborales y recursos humanos consiste en ofrecer al alumno una visión realista de la interacción de los diferentes agentes y factores que intervienen en la dinámica de las relaciones de trabajo, sabiendo que son relaciones cambiantes, sujetas al contexto socioeconómico en el que se desarrollan. Este debe ser el eje argumental del programa (Galán García, 2011). Al mismo tiempo debe explicar los antecedentes históricos de los grandes ámbitos de actuación profesional

en los que tendrá que desarrollar su trabajo; es decir, la gestión de los recursos humanos –ya sea en el interior de una organización o como asesor externo-; el desarrollo, gestión y evaluación de las políticas socio-laborales, fundamentalmente políticas de empleo y de seguridad social, y, finalmente, hacer lo propio en el ámbito de la salud laboral o la prevención de riesgos laborales. De forma sinóptica en la Tabla 1 recogemos los contenidos formativos mínimos, las capacidades, destrezas y habilidades de la materia.

Tabla 1: Contenidos formativos, destrezas y habilidades

<b>CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos sociales, políticos y económicos del mundo contemporáneo.</li> <li>• Historia de los agentes socioeconómicos en los mercados de trabajo.</li> <li>• Distribución de la riqueza de las sociedades capitalistas contemporáneas. Las alternativas al sistema liberal-capitalista.</li> <li>• El papel de las instituciones en la configuración de las relaciones laborales.</li> <li>• Evolución de la formas de trabajo.</li> <li>• Evolución histórica de las políticas sociales en el ámbito nacional e internacional.</li> </ul>
<b>CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo.</li> <li>• Capacidad para buscar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas referidas a las relaciones laborales y al funcionamiento de los mercados de trabajo.</li> <li>• Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.</li> <li>• Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.</li> <li>• Adquisición de destrezas para el análisis de realidades sociales complejas pasadas y presentes.</li> <li>• Dominio de procedimientos, instrumentos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.</li> </ul>

(Fuente: Lerma Montero, 2005.)

### **3.- Historia de las Relaciones Laborales y materias afines.**

La primera nota que destaca es la diversidad de las 22 materias sobre historia, ocho están estrictamente dedicadas a la Historia de las Relaciones Laborales (Hª RLL en adelante), siete de contenido general y una específica de la Historia de las Relaciones Laborales en España (U. Huelva). En U. Zaragoza se imparte una materia denominada Historia Social y de las Relaciones Laborales y en U. Córdoba Historia y Teoría de las Relaciones Laborales. Los demás casos de la muestra son asignaturas que tienen un fuerte componente en historia económica, historia social o historia del trabajo. Algún caso más singular, en cuando a denominación sería Casos de Historia de la U. Pablo de Olavide, por ejemplo.

En cuanto a la elaboración de contenidos lo primero que hemos hecho es sistematizar los contenidos de las asignaturas que son semejantes y uno de los motivos reside en que los docentes están adscritos al área de Historia Económica, por lo que en realidad imparten un programa de Historia Económica (Mundial Contemporánea) con contenidos específicos de Historia de las Relaciones Laborales o del Mercado Laboral. La Tabla 3 sintetiza los contenidos de las materias Historia de las Relaciones Laborales. Se observa una elevada homogeneidad de contenidos. Existe una esmerada atención al capitalismo moderno, a los inicios de la industrialización y a la primer parte del siglo XX. Ciñéndonos a los descriptores los temarios llegan hasta finales del XX, o incluso algunos hasta el mismo año de la

presentación de la guía docente. El último tema de la asignatura en la U. Murcia se titula “El fin del siglo XX: nuevos escenarios sociales y laborales”. La U. Sevilla opta por un título más concreto “Las relaciones laborales en la era de la globalización y el neoliberalismo, 1980-2012”. U. Huelva y U. Almería optan por concepciones más generales que no necesariamente llegan hasta el siglo XXI: “Las relaciones laborales en la época de la especialización flexible” y “La crisis del Estado del Bienestar: globalización y sociedad postindustrial”.

Esta homogeneidad es debida a que la mayor parte de las asignaturas están impartidas por profesores del área de Historia e Instituciones Económicas, de lo que también se infiere el acusado rasgo de una Historia Económica al uso, centrada en el proceso de industrialización y post-industrialización.

Las propuestas impartidas en la U. Córdoba y U. Jaén destacan por la amplitud descriptiva del temario, si bien disponen solo de un cuatrimestre y un total de 150 horas totales de estudio presentan una guía docente con diez temas, U. Murcia presenta un temario también largo de nueve temas. Las demás optan por un temario más discreto en cuanto a su extensión.

Tabla 2: Contenidos de la materia H<sup>a</sup> RRL

U.HUELVA	U.ALMERIA	U.CORDOBA	U.JAEN	U.PABLO DE OLAVIDE	U.JUAN CARLOS I	U.SEVILLA	U.MURCIA
T.1.- Capitalismo fabril y desigualdades sociales	T.1.- Los procesos de industrialización y el nuevo contexto sociopolítico.	T.1.- Introducción: la consideración moral y social del trabajo.	T.1.- Concepto de las Relaciones Laborales	T.1.- El trabajo en las economías pre-industriales.	T.1.- El surgimiento de la cuestión social y las primeras reformas. Industrialización, democratización y Estado.	T.1.- Las economías precapitalistas y el trabajo	T.1.- Presentación de la asignatura
T.2.- El Estado, los trabajadores y el mercado laboral	T.2.- Las relaciones laborales durante el capitalismo liberal.	T.2.- Las relaciones laborales en la Europa preindustrial. Los sistemas gremiales.	T.2.- La herencia de la antigüedad: de las relaciones laborales en Roma hasta los sistemas gremiales de cofradías y hermandades medievales	T.2.- Transición demográfica y relaciones laborales.	T.2.- El impacto de la Gran Guerra. Nuevos marcos institucionales y desafíos sociales.	T.2.- Las relaciones laborales en el capitalismo liberal del siglo XIX	T.2.- Las claves de la transición del feudalismo al capitalismo
T.3.- Capitalismo monopolístico y empresas gerenciales	T.3.- La crisis del capitalismo liberal: la nueva empresa corporativa y la "cuestión obrera".	T.3.- La revolución industrial y el liberalismo en el siglo XIX. Las condiciones de vida de la clase trabajadora. Las primeras asociaciones obreras.	T.3.- Las relaciones laborales en la España moderna	T.3.- La integración de los mercados de trabajo.	T.3.- Las alternativas totalitarias y revolucionarias.	T.3.- Las relaciones laborales entre 1890 y 1945. intervención estatal y nacionalismo	T.3.- Los orígenes del crecimiento económico: la industrialización

T.4.- La organización del trabajo	T.4.- La cuestión social y el origen de las políticas sociales.	T.4.- La II Revolución Industrial y el desarrollo del sindicalismo. El internacionalismo obrero: la AIT y el anarquismo.	T.4.- Revolución Industrial y Revolución Burguesa: la libertad como régimen de trabajo	T.4.- La empresa moderna y las innovaciones.	T.4.- La política de la postguerra, el Estado del bienestar y la configuración de un nuevo marco de relaciones laborales.	T.4.- Las relaciones laborales en el capitalismo de bienestar, 1945-1980	T.4.- La dinámica del capitalismo en el siglo XIX
T.5.- La sociedad opulenta y el nuevo modelo de relaciones laborales	T.5.- La edad dorada del capitalismo (1945-1973).	T.5.- Las relaciones laborales a partir de la primera ruptura industrial hasta el final de la gran guerra (1890-1919)	T.5.- Cuestión social y antecedentes del Derecho Obrero	T.5.- La institucionalización de las relaciones laborales.	T.5.- El caso de España. De la dictadura a la democracia.	T.5.- Las relaciones laborales en la era de la globalización y el neoliberalismo, 1980-2012	T.5.- Los planteamientos teóricos ante la sociedad capitalista
T.6.- Sociedades de consumo y mercados laborales	T.6.- Un nuevo modelo de relaciones laborales tras la II Guerra Mundial.	T.6.- La crisis del liberalismo en el periodo de entreguerras (I). El modelo comunista.	T.6.- El nacimiento de un derecho de la clase obrera (1920-1930)	T.6.- Discriminación y niveles de vida en las relaciones laborales.	T.6.- En el contexto de una Europa unida. Estado, democracia y capitalismo.		T.6.- Orígenes, formación y expansión del movimiento obrero
T.7.- Las relaciones laborales en la época de la especialización flexible	T.7.- La crisis del Estado del Bienestar: globalización y sociedad postindustrial.	T.7.- La crisis del liberalismo en el periodo de entreguerras (II). Las relaciones laborales en los estados del bienestar.	T.7.- La protección internacional de los trabajadores	T.7.- Mercado de trabajo y capital humano.			T.7.- La evolución socioeconómica del siglo XX
		T.8.- Capitalismo y Estado del Bienestar desde el final de la II Guerra Mundial a la crisis económica de la década de 1970.	T.8.- El nacimiento del régimen jurídico de las relaciones laborales: el Derecho del Trabajo (1931-1939)				T.8.- La evolución económica y social de España Contemporánea
		T.9.- Las relaciones laborales tras la crisis de 1970: desregulación, economía del conocimiento y globalización.	T.9.- El sistema de relaciones laborales durante el franquismo (1936-1975)				T.9.- El fin del siglo XX: nuevos escenarios sociales y laborales
		T.10.- Mujeres y mundo laboral: evolución a lo largo de los últimos siglos, organismos, reivindicaciones, etc.	T.10.- El sistema de relaciones laborales durante la transición democrática (1977-1985)				

Fuente: <http://www.aehe.net/docencia-seccion/guias-docentes.html>

Siguiendo la misma metodología, en la Tabla 3 recogemos los contenidos de las 10 materias que son Historias, su variedad impide que los comentarios sean tan visuales como los de la Tabla 2. En primer lugar existe un grupo de materias que, al igual que el conjunto de HA RRLL, reclaman una urgente actualización de contenidos ya que cubren un marco cronológico insuficiente para las necesidades de los futuros graduados, a los que les urge un conocimiento del funcionamiento del mundo sobre todo en los últimos 30 años. Aunque en este bloque de asignaturas el sesgo es más político y social que en la Hª RRLL creemos que de nuevo el profesorado precisa adaptar y modernizar los contenidos. Otro rasgo preocupante es la excesiva longitud de los temarios, aunque solo sea formal.

**Tabla 3: Contenidos de las guías docentes de otras materias de Historia**

U.CANTABRIA-HISTORIA SOCIAL	U. LA RIOJA- Hª SOCIAL Y ECONOMICA	U.ZAR(AGOZ A)-Hª SOCIAL Y DE LAS RRLL	U. ZAR-EVOLUCION ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y MDO TRABAJO	UB-Hª INDUSTRIAL DEL TRABAJO	U-CARLOS III -Hª SOCIAL Y ECONOMICA CONTEMPORÁNEA	U.LA LAGUNA-Hª ECONOMICA Y SOCIAL	U.PABLO DE OLAVIDE -CASOS DE Hª	U.SEVILLA -Hª ECONOMICA DEL TRABAJO	U.HUELVA-Hª RRLL EN ESPAÑA. SIGLO XX
T.1. El impacto de la I Revolución Industrial. Cambios en la economía y en las relaciones laborales	T.1. Historia del pensamiento social y económico contemporáneo.	T.1. Las transformaciones económicas.	T.1.Las empresas comerciales y manufactureras durante el período de formación del capitalismo.	T.1. Localización industrial y crecimiento económico	T.1. Crecimiento económico en el largo plazo. Porque el crecimiento económico se inició en Europa	T.1.La historia económica y social contemporánea . Perspectiva desde el campo del Derecho.	T.1. Introducción	T.1. El trabajo en la economía liberal, 1800-1880.	T.1.- La modernización demográfica en España. 180-1910.
T.2. La sociedad capitalista. Primeras propuestas socialistas.	T. 2. Organización de la producción , del trabajo y de los intercambios en la historia	T.2. Una nueva sociedad.	T.2.La empresa capitalista durante la primera fase de la revolución industrial (1760-1860):	T.2. Trayectoria del proceso de industrialización.	T.2. Las instituciones y los mercados y el crecimiento económico.	T.2.El final del Antiguo Régimen.	T.2. Políticas de austeridad, crisis y democracia	T.2. El trabajo en la era del nacionalismo económico, 1880-1940.	T.2.- Política y economía durante el primer tercio del siglo XX.
T.3. La II Revolución Industrial. Consecuencias económicas e industriales. El desarrollo del sindicalismo	T.3. Historia de los movimientos sociales.	T.3. El trabajo en las sociedades preindustriales modernas.	T.3. La empresa capitalista en la agricultura, comercio, en el transporte y las comunicaciones y en el sector financiero (1760-1860)	T.3. Industrialización y sector exterior	T.3. La economía malthusiana.	T.3.El tránsito a lo contemporáneo . La fase de las revoluciones liberales-burguesas. Desarrollo posterior	T.3. Indicadores y Crecimiento Económico	T.3. El trabajo en las décadas centrales del siglo XX	T.3.- Las relaciones laborales en España durante el primer tercio del siglo XX.
T.4.- El mundo del trabajo, las relaciones laborales y el sindicalismo en España	T.4. Las revoluciones industriales	T.4. La ordenación del trabajo en el periodo del capitalismo liberal (1760-1860).	T.4.El mundo del trabajo durante la primera industrialización (1760-1870).	T.4. Población, actividad e industrialización	T.4. La Economía Atlántica.	T.4.La sociedad contemporánea y su regulación jurídica.	T.4. Sistemas financieros y Bancos Centrales	T.4. El trabajo bajo el signo de la flexibilización, 1980-2012.	T.4.- El franquismo (1936-1975).

	T.6. Relaciones económicas internacionales y sistema de tipo de cambio fijo.	T.5. Transformaciones en el marco de las relaciones laborales en un mundo en crisis	T.5. Competencia capitalista y concentración empresarial. La primera ruptura industrial (1870 1940).	T.5. La organización del trabajo industrial en el siglo XX	T.5. La Revolución Industrial en Inglaterra.	T.5. La organización política de la sociedad contemporánea.	T.5. Economía del Bienestar y Seguros Sociales		T.5.- Las relaciones laborales en el franquismo.
		T.6. De las economías del Bienestar al mundo global (1945-2000).	T.6. La gran empresa y el capitalismo corporativo después de la segunda guerra mundial.	T.6. Globalización y nueva organización mundial del trabajo	T.6. Organización del trabajo y conflictos.	T.6. Normas en la sociedad contemporánea: constituciones, códigos, leyes.	T.6. Ingresos Familiares y su Distribución		T.6.- Cambio político y crisis económica (1975-1990).
		T.7. Las respuestas al capitalismo: las formas de asociación obrera y la conflictividad social en el XIX	T.7. La segunda ruptura industrial.		T.7. La Primera Globalización y las migraciones. El impacto sobre los mercados de trabajo.	T.7. Las relaciones laborales en las economías preindustriales.			T.7.- Las relaciones laborales en un régimen democrático (1975-1990).
		T.8. El movimiento obrero en el siglo XX.	T.8. Los cambios en el mercado de trabajo y en la organización del trabajo en la industria desde 1870.		T.8. Niveles de vida, desigualdad y distribución de la renta	T.8. El mercado de trabajo en la sociedad industrial			EPILOGO: ¿Hacia dónde miran las relaciones laborales?
					T.9. Moneda, crédito y banca	T.9. Fuerza y organización del trabajo en la industrialización intensiva			
					T.10. La economía internacional en el periodo de entreguerras.	T.10. Las rentas del trabajo en el periodo de entreguerras			
					T.11. La Segunda Globalización.	T.11. Reconstrucción, crecimiento y crisis de la economía mundial.			
					T.12. La edad de oro	T.12. El mundo del trabajo y las relaciones laborales en la segunda mitad del siglo XX			
					T.13. Protección social y estado del bienestar.				

Fuente: <http://www.aehe.net/docencia-seccion/guias-docentes.html>

#### 4.- UNA PROPUESTA DE HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

Para suscitar el debate y la reflexión proponemos algunos objetivos que consideramos debería incluir un “hipotético programa ideal”. **Respecto de los objetivos**, planteamos tres ideas:

a) Reflexionar sobre los diversos factores que influyen en las relaciones laborales (siglos XIX y XX). Transmitir y dar a conocer a los alumnos las condiciones políticas, sociales y económicas básicas para entender el contexto de los distintos sistemas de relaciones laborales que se suceden en los siglos XIX, XX y XXI, para comprender su carácter dinámico y cambiante.

b) Analizar el papel de los distintos agentes sociales (estado, patronos, trabajadores-organizaciones obreras) que participan en las relaciones laborales del período contemporáneo.

c) Ayudar a contextualizar los contenidos que ofrecen las materias básicas de la titulación; nos referimos a la Economía, el Derecho, fundamentalmente de la Seguridad Social, las políticas de empleo, la gestión de los recursos humanos, etc. La historia debe jugar aquí un papel auxiliar por su duración pero esencial por la visión. Esto obliga a una estrecha coordinación o, al menos conocimiento, de lo que imparten el resto de las áreas de conocimiento que participan en la titulación.

Retomando lo que hemos dicho más arriba sobre cuál es el papel fundamental de esta materia, debe ser en todo momento la coordinación con el resto de asignaturas. (Lerma Montero, 2005). Aquel ejercicio nos obliga a: a) estar muy atento al contenido del resto de asignaturas para engarzar sus contenidos con la nuestra, y b) a ser conscientes de que nuestra materia, en esta titulación es meramente auxiliar pero no por ello menos importante. En este mismo sentido hemos de trabajar en propuestas de coordinación concretas. Aquí sí hemos conocido un avance importante, ya sea por la vía de la coordinación de cursos o de titulación, por la vía de la coordinación informal a través de seminarios, etc., o a través de la organización de actividades conjuntas con otras áreas de conocimiento.

**Respecto a los contenidos**, definimos tres grandes bloques temáticos:

- a. Los mercados laborales durante el capitalismo liberal. El contexto de las revoluciones industriales y políticas en el siglo XIX. Las características de los mercados laborales y sus escenarios de trabajo en la primera etapa del capitalismo. Las formas de oposición al sistema y la aparición del sindicalismo.
- b. El gran capitalismo y las relaciones laborales (1880-1945). Los profundos cambios políticos y sociales desde finales del siglo XIX y la época de entreguerras. La aparición de los sindicatos de clase, la negociación colectiva, las modernas empresas multi-unitarias y los seguros sociales.
- c. La época del consumo de masas y el modelo de relaciones laborales (1945-2010). Las bases sociales y económicas del capitalismo en este período. Las modificaciones en el mundo del trabajo y la definición del modelo de relaciones laborales. Los nuevos escenarios laborales y sociales.

A modo de epílogo y tratando de dar una respuesta desde la historia a la situación de crisis prolongada que venimos padeciendo es necesario darle presencia a esta cuestión en los programas de la asignaturas.

Desde un punto de vista más específico habría que incorporar algunos temas, todos ellos de gran actualidad pero que apenas tienen cabida en los programas vigentes. A modo de propuesta, consideramos que habría que incluir:

- Siniestralidad laboral. Esta materia como objeto de investigación ha evolucionado de una manera considerable en los últimos años hasta convertirse en una materia especializada. Se hace necesario ofrecer una visión histórica de la misma y coordinarnos con las áreas limítrofes, es decir, Medicina Preventiva y Salud Pública, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Psicología Social, Economía, etc.
- Políticas de empleo / sistemas de colocación: colocación, formación y orientación, etc., coordinando contenido con las áreas encargadas de impartir las políticas socio laborales, es decir, Derecho del Trabajo y de la Seguridad social y Economía, fundamentalmente.
- El peso de la economía social sobre el conjunto de nuestra economía es más que evidente, tanto desde el punto de vista del empleo como de su aportación al PIB. Aquí será necesario trabajar conjuntamente con las áreas de Organización de empresa, Economía y Derecho Mercantil.

Esta visión de la asignatura descansa en la adscripción al área de conocimiento dominante (Historia e Instituciones Económicas) pero solivianta los problemas que vemos en los programas actuales: necesidad de actualización y conexión con las áreas de conocimiento fundamentales del grado.

## 5. CONCLUSIONES.

Una vez analizado el proceso, las áreas responsables de su impartición y los contenidos de los mismos podemos concluir:

- Los programas analizados de H<sup>a</sup> RRLL presentan un alto grado de homogeneidad, debido a su adscripción mayoritaria al área de Historia Económica y urge una adaptación a la materia específica de H<sup>a</sup> RRLL.
- La impartición de la asignatura por áreas de conocimientos distintas no debe llevar a un alejamiento particular de algunas de ellas de los descriptores recogidos en el Libro Blanco de la titulación, como se observa en la Tabla 4, donde la variedad de tópicos evidencia que no se siguen dichas pautas. Debemos hacer un esfuerzo por armonizar los contenidos.
- Resulta necesario, a nuestro juicio, la inclusión, de temas actuales (crisis económica, reforma laboral, crisis de los sindicatos, etc.). Esto nos ayudará a participar en el debate social del momento y del que hemos estado completamente ausentes, tanto docentes como discentes hasta el momento. Introducir a los alumnos en esta dinámica forma parte también del propio proceso educativo, le ayuda a desarrollar las competencias propias del título y, el último lugar, a anticiparse al mundo que se encontrará mañana. Que este debe ser uno de los objetivos fundamentales de la educación.

## 5. Referencias bibliográficas

GALÁN GARCÍA, A. & HERRAIZ MARTÍN, M. S. (2005). La enseñanza de las Relaciones Laborales en España, *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios y Relaciones Laborales*, 16 17-31.

GALÁN GARCÍA, A. (2011).El proceso de convergencia en al Grado de Relaciones LABORALES Y Recursos Humanos. Una ojeada al panorama nacional, *EEES y cambios en las metodologías docentes. Reflexiones y experiencias aplicadas a las Ciencias del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanc, 15-45.

LERMA MONTERO, I. (coord.), (2005): *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, Madrid: ANECA.