

## **“LA CONTRIBUCIÓN DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL AL DESARROLLO DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO”**

Este trabajo es fruto de la colaboración de tres profesores vinculados con la Universidad de Huelva, en todo o parte de su carrera profesional, como son los doctores D. Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, D. Javier Calvo Gallego y D. Sebastián de Soto Rioja. A raíz de la celebración en la Playa de Mazagón (Provincia de Huelva) de las Jornadas sobre “La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y salidas profesionales”, los días 2 y 3 de diciembre de 1999, organizadas por la Asociación de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Andalucía, estos profesionales del derecho unieron sus conocimientos para aportar nuevas ideas a la creación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Una versión reducida se publicó en la revista Relaciones Laborales.

- 1.- PRESENTACIÓN.**
- 2.- LA PRESENCIA DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA TRONCALIDAD DE LA LICENCIATURA.**
- 3.- MODELO DE ARTICULACIÓN DE LA DOCENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO.**
- 4.- EN PARTICULAR, EL PAPEL DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ENSEÑANZA DE LA MATERIA DE RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
- 5.- DISEÑO DE ITINERARIOS CURRICULARES.**
  - 5.1.- ITINERARIO CURRICULAR DE PROTECCIÓN SOCIAL.**
  - 5.2.- ITINERARIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
  - 5.3.- ITINERARIO CURRICULAR DE GRADUADO SOCIAL.**
- 6.- SOBRE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO.**
- 7.- CONCLUSIÓN: HACIA UNA REDEFINICIÓN DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

## **1.- Presentación.**

El pasado 23 de octubre el Boletín Oficial del Estado publicó una norma que, sin ser directamente de Derecho del Trabajo, está llamada a tener un profundo impacto sobre la forma de operar de los juristas del trabajo españoles: se trata del Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél. Este Decreto establece una nueva titulación en el mapa universitario español, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, en la que los iuslaboralistas españoles tenemos un papel muy importante, por lo que esta medida nos afecta de una manera directa. Se trata, en realidad, de la culminación del proceso iniciado hace años por las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales para la aprobación de un segundo ciclo en la diplomatura en relaciones laborales. Este segundo ciclo ha aparecido finalmente como una Licenciatura de sólo segundo ciclo, con una denominación diferente a la originalmente prevista, y abierta a una pluralidad de titulaciones universitarias. Entendemos que es un hecho importante para los estudiosos del Derecho del Trabajo y de las relaciones laborales en general, por lo que nos hemos ocupado de prestarle alguna atención en estas páginas.

Este trabajo tienen un objetivo muy simple: intenta contribuir a la implantación de los planes de estudio de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, proporcionando ideas y datos para ordenar la docencia en su seno de materias relacionadas con el área de conocimiento al que nos adscribimos, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este fue el objetivo general de las jornadas que le dieron origen<sup>1</sup>, y como tal

---

<sup>1</sup> Se trata de las Jornadas organizadas por la Asociación de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Andalucía, sobre “*La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y salidas profesionales*”, que tuvieron lugar en Mazagón los días 2 y 3 de diciembre de 1999.

contribución nos lo hemos planteado. Nuestras reflexiones las hacemos no sólo en nuestra calidad de profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sino también como personas que hemos participado activamente tanto en la puesta en marcha de la diplomatura en relaciones laborales, como en la elaboración del proyecto del que deriva la actual Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Es por eso que estas reflexiones adoptarán una perspectiva global, y en consecuencia se ofrecen no sólo a los laboristas, sino a cualquier persona que participe en la elaboración de los planes de estudio de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, con independencia del área de conocimiento del que provenga. Por ello no sólo se hará referencia a asignaturas de Derecho del Trabajo, sino también a otras no laborales, particularmente en la parte relativa al diseño de los itinerarios formativos.

Nos encontramos en un momento esencial para el éxito de esta nueva titulación académica. Por su novedad en el catálogo de titulaciones tradicionales puede resultar difícil determinar sus contenidos y sus perfiles formativos, a menos que se disponga de unos conocimientos previos del origen y desarrollo del proyecto de Licenciatura; y por su interdisciplinariedad se corre el peligro de no saber equilibrar los distintos contenidos, inclinándose demasiado hacia uno u otro carácter. Se hace necesario, por ello, disponer de algunas referencias previas a la hora de diseñar planes de estudio para las distintas Universidades que pretendan impartir esta titulación. No se pretende articular un plan de estudios en detalle que pueda servir de modelo para los que puedan implantarse en cada Universidad. Se trata más bien de diseñar una posible oferta de asignaturas concretas cuyo contenido incluya materias relacionadas con las propias de nuestra área de conocimiento.

A pesar de que la Licenciatura en Ciencias del Trabajo se presenta como una titulación formalmente independiente, no vinculada a ninguna otra del catálogo oficial, nuestro punto de partida va a ser otro, que consideramos más cercano a la verdad: nos encontramos frente a un segundo ciclo en relaciones laborales, abierto a una pluralidad de titulados universitarios, pero diseñado especialmente para completar la formación de los diplomados en relaciones laborales o en graduado social. El perfil del estudiante de la licenciatura sobre el que trabajaremos será el de un titulado con una formación completa en Derecho del Trabajo y en la función de personal, que se puede obtener bien por haber cursado esta diplomatura, bien por haber cursado otros títulos universitarios y los correspondientes complementos formativos. La coordinación de los contenidos de esta Licenciatura con la formación de primer ciclo se hará siempre con la diplomatura en Relaciones Laborales en mente. Y se partirá de que el lugar natural para la impartición de la Licenciatura serán las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales, que se convertirán por ello en Facultades a medida que la vayan implantando.

En el momento actual de la Universidad española trabajar sobre cuestiones docentes y de organización de la enseñanza no es cosa frecuente. Incluso cuando se pertenece a un área de conocimiento como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se ha destacado tradicionalmente por prestar una mayor atención a estas cuestiones<sup>2</sup>. Y sin embargo hacerlo en el ámbito de las Escuelas Universitarias de

---

<sup>2</sup> Como muestra de este interés, véase el trabajo de J. RIVERO LAMAS, "La formación del jurista y la enseñanza del Derecho del Trabajo", en B. GIL CREMADES (coord.), *La enseñanza del Derecho*, Zaragoza, 1985, pg.248 ss. O la obra colectiva *La enseñanza del Derecho laboral hoy: retos y perspectivas*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1996. Aunque la mejor prueba de nuestra

Relaciones Laborales sí resulta algo normal, existiendo ya una numerosa obra científica sobre la enseñanza en relaciones laborales en España. Esta es una de las peculiaridades de estos centros, su preocupación por estudiarse a sí mismas, por definir el contenido de sus enseñanzas y por identificar los objetivos profesionales de su formación. Este interés de las Escuelas por autodefinirse, esta continua actividad autorreferencial se justifica, a nuestro juicio, por varios motivos. El primero es el largo proceso de reforma de los estudios de relaciones laborales en España, proceso que comenzó a principios de los años ochenta con el establecimiento de un nuevo plan de estudios, continuó con la entrada de las Escuelas en el ámbito de la Universidad, prosiguió con la sustitución de los estudios de graduado social por los de relaciones laborales, y hoy culmina con la implantación de su segundo ciclo<sup>3</sup>. Las reformas han sido tantas y de tanto calado que han obligado a los universitarios vinculados con estos estudios ha plantearse continuamente cuestiones sobre sus contenidos y objetivos docentes; y de esa reflexión han ido apareciendo estudios que han contribuido a enriquecer los debates sobre la función de las Escuelas de Relaciones Laborales<sup>4</sup>. Una buena muestra de este tipo de contribuciones, desde nuestra área de conocimiento, lo constituyen los trabajos seminales de BAYLOS GRAU<sup>5</sup> y SEMPERE NAVARRO<sup>6</sup>, que fueron coetáneos al inicio de la enseñanza de la diplomatura en relaciones laborales en España; este trabajo se inserta en esta línea de publicaciones.

Una segunda razón que explica este interés de las Escuelas Universitarias por conocerse a sí mismas tiene que ver con la Licenciatura en Ciencias del Trabajo sobre la que ahora trabajamos. Cuando a principios de los noventa se comenzó a trabajar en la elaboración de un proyecto de segundo ciclo para estos estudios se hizo necesario conocer el estado de la enseñanza de las relaciones laborales en nuestro sistema educativo, pues éste debía ser el necesario punto de partida para el diseño de los contenidos de la nueva titulación. Esta necesidad produjo en su momento varios estudios sobre la situación de las enseñanzas de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales<sup>7</sup>.

Una tercera razón, que deriva directamente de las dos anteriores, es la existencia de una práctica de encuentros periódicos de profesores de relaciones laborales para tratar de cuestiones docentes. Como consecuencia de los problemas de implantación de la diplomatura, y de la voluntad común de implantar un segundo ciclo, las Escuelas comenzaron a organizar congresos sobre la enseñanza en relaciones laborales, que hoy

---

preocupación por cuestiones docentes se encuentra en el numeroso aparato bibliográfico que aportamos con este trabajo. En cuanto a Jornadas, pueden citarse *las I Jornadas Universitarias sobre metodología de la docencia. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: nuevos planes de estudio y nuevas alternativas metodológicas*, celebradas en Lérida los días 27 y 28 de abril de 1995.

<sup>3</sup> Un estudio detallado de este proceso en . GALAN GARCIA, "La enseñanza de las relaciones laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad", *Trabajo, Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, nº2, 199, pg.191 ss.

<sup>4</sup> La mejor muestra de estos debates se puede encontrar en el libro coordinado por A. GALAN GARCIA, *La enseñanza en las relaciones laborales*, publicado por el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, en Huelva, 1996.

<sup>5</sup> A. BAYLOS GRAU, "Ante la nueva diplomatura en relaciones laborales", en J. ORTEGA ESTEBAN (coord.), *Relaciones Sociolaborales. Aspectos jurídicos, económicos y sociales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Salamanca, Salamanca, 1993, pg. 15 ss.

<sup>6</sup> V.A. SEMPERE NAVARRO, "El nuevo plan de estudios de los graduados sociales", *Revista Técnico Laboral*, nº49, 1991.

<sup>7</sup> Una muestra de este tipo de trabajos en A. ALFARO DE PRADO, M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & I. UGALDE GONZALEZ, *Los estudios de relaciones laborales en España*, Madrid, 1997

se han consolidado<sup>8</sup>, reiterándose con periodicidad, y publicándose sus resultados. A estas jornadas nacionales se han sumado otras de carácter regional, cuya calidad no desmerece en muchos casos de las nacionales<sup>9</sup>. El resultado de todo ello es que en la actualidad de pocas carreras universitarias se dispone de tantos materiales como de la diplomatura en relaciones laborales. Pocas titulaciones se conocen tan bien a sí mismas, y esto tiene que ser un punto de partida sólido a la hora de elaborar los planes de estudio de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

## **2.- La presencia del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la troncalidad de la licenciatura.**

Cuando se habla de la presencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo se puede tener la primera impresión de que ésta es superflua, en la medida en que esta titulación se diseña sin contenidos jurídicos claros. El plan de estudios de la Licenciatura pretende conseguir un objetivo formativo que asegure, según señala en la primera de sus directrices generales propias, “*una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional*”. Además, se supone que esta formación jurídica en las cuestiones laborales debe haberse conseguido en la Diplomatura en Relaciones Laborales, cuyo objetivo formativo es, precisamente, “*proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social*”, según reza la primera de sus directrices generales. Se tiene incluso la idea de que esta área tiene ya una presencia excesiva en la Diplomatura, lo que obliga a reducir o evitar la presencia en su segundo ciclo, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo<sup>10</sup>.

A pesar de ello, es indudable que el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad puede y debe hacer una contribución a la puesta en práctica del programa formativo que supone la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. No podía ser de otra manera, teniendo en cuenta la tradicional y profunda vinculación entre los Departamentos de Derecho del Trabajo y los estudios de relaciones laborales en España<sup>11</sup>, de los que la Licenciatura en Ciencias del Trabajo supone la culminación. La

---

<sup>8</sup> Nos referimos a las Jornadas sobre la Enseñanza en Relaciones Laborales, que van ya hacia su cuarta edición, habiéndose celebrado las tres anteriores en Huelva, en Salamanca y en Tarragona. Las próximas tendrán lugar en Cádiz.

<sup>9</sup> Así, en Andalucía existen unas Jornadas Universitarias Andaluzas de Relaciones Laborales, que se han celebrado ya en dos ocasiones, en Huelva y en Granada. Estas jornadas han dado ya lugar a la publicación de un libro, A. GALAN GARCIA & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, *Inserción Laboral*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 1999. Igualmente existen jornadas de este tipo en la Comunidad de Castilla y León, cuyos resultados han sido publicados en L. J. DUEÑAS HERRERO (coord.), *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1999.

<sup>10</sup> Idea que, a poco se estudie con un poco de seriedad la cuestión, demuestra bien pronto su falsedad. En el estudio sobre los planes de estudio vigentes de la Diplomatura en Relaciones Laborales que dio inicio al proceso de elaboración del Segundo Ciclo se comprobó cómo de media las asignaturas jurídico-laborales se encuentran en torno al 25% de la carga lectiva total de la Diplomatura. Véase A. ALFARO DE PRADO, M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & I. UGALDE GONZALEZ, *op.cit.*, pg.69.

<sup>11</sup> En extenso sobre la relación entre el Derecho del Trabajo y la Diplomatura en Relaciones Laborales, A. CASQUETE DE PRADO, I. UGALDE GONZALEZ, M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & F.J. CALVO GALLEGU, “La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación”, *Relaciones Laborales*, tomo 1995-II, pg.1449 ss. Para un estudio de la situación anterior al establecimiento de la diplomatura, M. HIDALGO SCHUMAN, “La

participación de profesores de esta área en el proyecto que eventualmente llevó a la aprobación de la Licenciatura así lo pone de manifiesto<sup>12</sup>. Más aún, una de las primeras propuestas de ampliación de estudios en relaciones laborales fue elaborada precisamente por dos profesores de Derecho del Trabajo, los catedráticos de la Universidad de Granada JOSE VIDA SORIA y FRANCISCO PRADOS DE REYES<sup>13</sup>. También el profesor SANTIAGO GONZALEZ ORTEGA, catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid elaboró una propuesta<sup>14</sup> que sirvió de base a los trabajos de la primera comisión de directores de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales, que inició todo el proceso que ahora estamos terminando.

Buena muestra de esta interdependencia es que las Directrices Generales Propias de la Licenciatura mencionan al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en tres descriptores de materias troncales, a saber, las materias de “Políticas sociolaborales”, “Teoría de las relaciones laborales” y “Teoría y técnicas de negociación colectiva”. Estas materias, en las que esta área de conocimiento aparece junto con otras, tienen asignada una carga lectiva global de 30 créditos; esto es, la mitad de la troncalidad total de la Licenciatura. En comparación con otras áreas de conocimiento, la de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sólo es superada en carga docente teórica por la de Economía Aplicada. Está por encima de otras consideradas como centrales en la titulación, como por ejemplo la Sociología (27 créditos), la Psicología Social (27 créditos), y muy por encima desde luego de Organización de Empresas (18 créditos).

En la troncalidad de la Licenciatura existen asignaturas claramente jurídicas, asignadas a Derecho del Trabajo. Así, en la materia troncal “Políticas Sociolaborales” se incluyen las materias de “Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral”, “salud laboral y medio ambiente”, y “formación profesional”, todas ellas claramente jurídico-laborales, si bien en algunos casos puede estudiarse desde varias perspectivas. En este descriptor lo económico y lo jurídico aparecen mezclados, y así de las cuatro áreas de conocimiento que pueden impartirlo hay dos jurídicas. Hay una presencia de lo jurídico-laboral en el Segundo Ciclo, y no se puede renunciar a ello, al margen de las otras materias que pueda impartir el área de conocimiento.

Al margen de estas materias, sorprende que los contenidos clara e indubitadamente jurídico-laborales estén prácticamente ausentes de la troncalidad; como lo están, por otro lado, otros contenidos jurídicos. Esto podría interpretarse como una voluntad del legislador de excluir todos aquellos componentes jurídicos, laborales y no, de la Licenciatura, que debe implementarse por ello sin ninguna materia relacionada con el Derecho. No podemos estar de acuerdo, sin embargo, con esta interpretación. De ser

---

enseñanza del Derecho del Trabajo en las Escuelas Sociales”, en A.A.V.V., *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pg.439.

<sup>12</sup> Sobre el desarrollo de este proyecto, I. UGALDE GONZALEZ & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, “Hacia la licenciatura desde la Diplomatura en Relaciones Laborales”, *El Graduado*, nº18, 1995.

<sup>13</sup> Nos referimos a su propuesta Bases para la implantación de un segundo ciclo de nivel docente superior en los estudios de Graduado Social/diplomado en Relaciones Laborales, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1991.

<sup>14</sup> Esta propuesta nunca fue publicada, aunque sí tuvo bastante difusión entre quienes nos dedicamos a la elaboración del proyecto de segundo ciclo en relaciones laborales; S. GONZALEZ ORTEGA, *Informe sobre la valoración de los actuales estudios de Relaciones Laborales y propuesta de un eventual segundo ciclo para dichas enseñanzas*, Universidad Carlos III, Getafe, 1995.

así, de haberse querido realmente excluir todo contenido jurídico de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, carecería de sentido que el segundo área de conocimiento por carga lectiva troncal sea una jurídica, la de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Y que junto a ésta aparezca otra jurídica en la troncalidad de la titulación, la de Derecho Administrativo. El que se pretenda una titulación que no sea principalmente jurídica no debe llevar a concluir que lo jurídico no tenga su lugar en ésta.

Existen, además, determinadas razones que explican esta relativa ausencia de contenidos jurídicos en la troncalidad de la Licenciatura. No hay que olvidar de donde viene ésta, de los proyectos elaborados por las Comisiones de Expertos de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales a lo largo de una serie de años, comenzando en 1994. Estos proyectos obedecían a una doble lógica: de un lado, diseñar una titulación que completara las carencias identificadas en la puesta en práctica del primer ciclo; y, de otro, elaborar una propuesta que pudiera ser aprobada por el Consejo de Universidades con las menores dificultades posibles. Se temía entonces la oposición frontal de los colegios profesionales de abogados, que pudieran enfrentarse a la aprobación de una titulación nueva que incrementara los contenidos jurídicos de la primera; como se temía, también, la posición de ciertos sectores de la profesión de graduado social, que pretendían un segundo ciclo o licenciatura en Graduado Social, con contenidos preferentemente jurídicos, lejos del modelo pretendido por las Escuelas. Esta voluntad de evitar dificultades para la aprobación de la nueva titulación, unida a la constatación de la presencia de numerosas asignaturas jurídicas en el primer ciclo, hicieron optar por un modelo de troncalidad en el que no aparecieran nuevas materias jurídicas. Este “posibilismo” explica en gran medida el resultado final al que se ha llegado.

Existe, además, otra razón que justifica la ausencia de materias jurídicas en las propuestas de las Escuelas. Cuando se elaboró el proyecto de troncalidad se hizo partiendo del análisis de los planes de estudio vigentes, entre los que había una gran diversidad<sup>15</sup>. Había asignaturas jurídico-laborales que aparecían en algunos, y no en otros. Para evitar los problemas que pudiera plantear la implantación del Segundo Ciclo se optó por no incluir en la troncalidad aquellas materias que, sin estar incluidas en la troncalidad de la Diplomatura en Relaciones Laborales, ya aparecían en algunos planes de estudio vigentes, incluso aunque éstos fueran una minoría del total. Se dibujó, así, una especie de “cordón de seguridad”, excluyéndose muchas materias jurídico-laborales no presentes en la troncalidad del primer ciclo, cuyo lugar natural tendría que ser la troncalidad del segundo, pero que para evitar problemas se remitió a la bolsa de asignaturas obligatorias, bien del primero o del segundo ciclo. Por poner un ejemplo: la

---

<sup>15</sup> Se dispone a de varios estudios sobre la presencia del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales. Además de los ya citados, véase A.V. SEMPERE NAVARRO & F. FERRANDO GARCIA, “Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la diplomatura de Relaciones Laborales”; M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, “Consideraciones en torno al curriculum de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la diplomatura de Relaciones Laborales”; y M.L. PEREZ GUERRERO, “Los estudios de Relaciones Laborales en las Universidades andaluzas: la orientación jurídico-laboral”, todos ellos en A. GALAN GARCIA (coord.), *La enseñanza en Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 1998. También W. SANGUINETTI RAYMOND, “La enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de Relaciones Laborales”, *Relaciones Laborales*, nº2, 1998, pg.123 ss.; M.P. LOPEZ ROMERO GONZALEZ, “Aspectos pedagógicos en relación a las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, impartidas en las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales: métodos, evaluación, problemas y visión de futuro”, en L.J. DUEÑAS HERRERO, *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1999, pg.835.

asignatura de “Medios de solución extrajudicial de conflictos” aparece en los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales de numerosas Universidades españolas; había acuerdo en que ésta era una materia a tratar en el Segundo Ciclo, pero de haber hecho éste se hubieran planteado problemas para las Escuelas que ya ofrecían esta materia en su primer ciclo, por lo que se optó por excluirla. Así ocurrió con el resto de las asignaturas jurídico-laborales, como consecuencia de la gran diversidad en su oferta que se identificó en los planes de estudio ya implementados de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Pensemos en materias tan esenciales como el Derecho Comunitario del Trabajo o la Seguridad Social Complementaria.

En consecuencia, resultaba muy difícil articular una troncalidad en materias jurídico-laborales a incluir en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, puesto que no se podía diseñar un modelo común de carencias en estas materias en una realidad universitaria española muy variada<sup>16</sup>. Como también resulta muy difícil hacer propuestas de itinerarios formativos en Derecho del Trabajo, que en gran medida variarán según la situación del primer ciclo. En consecuencia, el diseño de la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el Segundo Ciclo no puede hacerse en abstracto, sino en concreto, en relación a cada Universidad particular, en función de lo que se enseñe en el primero. Ofrecer una lista de asignaturas a cargo de nuestra área de conocimiento puede ser por ello arriesgado. La única solución es hablar en términos globales, de la suma de la enseñanza de ambos ciclos: hay unas determinadas materias jurídico-laborales que el estudiante debe conocer para poder optar a los perfiles profesionales de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Estas materias deben ser el resultado final para el alumno; que los estudie en el primero o en el segundo ciclo es, hasta cierto punto, indiferente.

El mapa de la troncalidad de la Licenciatura debe hacernos desde luego replantear muchas de las asunciones de partida que se están manejando a la hora de enfrentarse a la elaboración de un plan de estudios en Ciencias del Trabajo. La cuestión no es si el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe estar presente en la Licenciatura. La cuestión es, aceptando que sí debe estar, cuál debe ser su presencia, que materias de las propiamente suyas deben estar incluidas en el currículo del Licenciado en Ciencias del Trabajo<sup>17</sup>.

### **3.- Modelo de articulación de la docencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la licenciatura en Ciencias del Trabajo.**

En esta sección se intentará delimitar cómo podría ser la docencia de materias jurídico-laborales en la licenciatura en Ciencias del Trabajo, con el objetivo de ofrecer ideas para la implementación de las directrices generales de la titulación en las distintas Universidades españolas. A nuestro juicio hay dos líneas o perspectivas que pueden seguirse para dar respuesta a esta cuestión. La primera es delimitar las prioridades formativas de la Licenciatura, y sobre ellas definir cuál debe ser el papel del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La segunda es definir un modelo de enseñanza completa del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y presentarlo como

---

<sup>16</sup> Se contaba, aún así, con algunos antecedentes, como las ya citados informes de J.VIDA SORIA & F. PRADOS DE REYES, y de S. GONZALEZ ORTEGA. Véase también A.V. SEMPERE NAVARRO, “Informe sobre la propuesta de Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, *Laborum*, nº13, 1999, pg.18 ss

<sup>17</sup> Un estudio de muy completo de estas posibilidades en A.V. SEMPERE NAVARRO, *ibidem*.



resultado final de la enseñanza de los dos ciclos de relaciones laborales; todo aquello ausente del primer ciclo tendría que formar parte de la oferta docente del segundo. Ambas perspectivas tienen su utilidad, y por lo tanto seguiremos las dos.

Como ya señalamos antes, el plan de estudios de la Licenciatura pretende conseguir un objetivo formativo que proporcione “*una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional*”. De acuerdo con las líneas generales establecidas en su momento por los directores de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales, las directrices generales propias se organizan en tres áreas fundamentales que podemos identificar como relaciones laborales, mercado de trabajo y función de recursos humanos.

3.1.- Comenzando por el área de mercado de trabajo, a ésta se le asignan dos grandes materias troncales, las mayores del Real Decreto, con la denominación de “Políticas sociolaborales” y “Economía del Trabajo”; en ambas aparece mencionada el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A nuestro juicio, nuestra contribución a esta gran área temática de análisis del mercado de trabajo se sitúa en la necesaria inclusión en ella de un estudio detallado de su marco jurídico, tanto en lo relativo a los mecanismos de intermediación como en los instrumentos de política de empleo. Todas estas materias aparecen incluidas en la troncalidad de la licenciatura. Al margen de esto, se hace necesario prestar atención a temas particulares de la oferta de mano de obra, tales como la inmigración y el trabajo de extranjeros. Junto a ello hay que tratar los diversos aspectos del tratamiento jurídico del demandante de empleo, como son la no discriminación en el empleo y las acciones positivas, la protección del demandante de empleo, las empresas de trabajo temporal, etc.... En consecuencia, la contribución de nuestra área de conocimiento a la enseñanza del mercado de trabajo debe constituir en una nueva materia, todavía relativamente desconocida en España, que en otros países suele ser denominada como “Derecho del Empleo”<sup>18</sup>. El contenido de esta materia podría incluir los siguientes aspectos:

#### “Derecho del Empleo”

- La relación entre el Estado y el mercado de trabajo.
- El marco internacional y comunitario para la regulación del mercado de trabajo.
- El reparto constitucional de competencias entre Estados y Comunidades Autónomas en esta materia.
- Los servicios públicos de empleo, tanto el nacional como los de Comunidades Autónomas.
- En aquellas Comunidades en las que ya exista, el servicio de colocación autonómico.
- Las agencias privadas de colocación y otros agentes privados en la mediación.
- Las empresas de trabajo temporal.
- Las medidas de fomento del empleo.
- La capacidad para trabajar en España.

---

<sup>18</sup> Un ejemplo de tratamiento unitario de todas estas materias puede encontrarse en la monografía de J.BENOIR, *Droit de l'emploi*, Grenoble, 1995.

- El trabajo de los extranjeros en España.
- La libertad de circulación de los trabajadores.
- La no discriminación en el empleo y las acciones positivas.
- La protección de la dignidad y la intimidad del demandante de empleo.
- El control sindical de la contratación.
- Infracciones y sanciones en materia de mercado de trabajo.

Esta enumeración de materias no pretende ser exhaustiva, pero sí creo que puede ser bastante indicativa de la riqueza de contenidos que puede darse a esta materia. Aunque algunas de ellas suelen incluirse en las asignaturas de Derecho del Trabajo del primer ciclo, lo cierto es que la carga lectiva de éstas es insuficiente para permitir un estudio detallado y específico de estas materias.

Por su contenido es una materia que exige una carga lectiva adecuada, de no menos de una asignatura anual. También este contenido impone que su docencia corresponda al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ya que todas estas materias son jurídico-laborales.

3.2.- En relación con el tercer gran área formativa de la Licenciatura, la relativa a la función de recursos humanos, el papel de nuestra área de conocimiento es en principio más limitado, ya que éste parece más propio de las áreas de Psicología Social y de Organización de Empresas. Aún así, nos gustaría subrayar una peculiaridad de la troncalidad de la Licenciatura, relativa a la materia troncal de Auditoría Sociolaboral. En ésta, en efecto, no aparece el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando es la auditoría jurídico-laboral uno de los contenidos que más exigían los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, siendo su influencia la que llevó precisamente a su introducción en los sucesivos proyectos de segundo ciclo en relaciones laborales. Además, cuando se ha ido conociendo la práctica de las auditorías sociolaborales se ha visto que éstas son en gran medida jurídicas, un análisis del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas<sup>19</sup>. Se trata de una carencia formativa que habrá que suplir con asignaturas obligatorias u optativas, de “Auditoría jurídico-laboral de la empresa”, asignadas al el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aunque la solución más idónea sería la de contratar un auditor real, con experiencia práctica en la materia, y que fuera éste el que diseñara el contenido de la asignatura con independencia del área de conocimiento al que estuviera adscrito. Esto es, recurrir a un profesor asociado “real”, lo que no deja de ser tarea harto difícil en una mayoría de las Universidades españolas.

3.3.- Como ya señalamos al principio de estas páginas, existe una segunda vía para aproximarse a la cuestión de definir el papel del Derecho del Trabajo en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, y ésta es la de identificar las materias de necesario estudio para el conocimiento completo del Derecho del Trabajo, restarle las materias ya estudiadas en la Diplomatura, y determinar así cuáles restan por ser estudiadas en el segundo. En esta perspectiva el segundo ciclo es una oportunidad para corregir las carencias formativas del primero; la asunción de partida, que creemos asumible, es que el Licenciado en Ciencias del Trabajo debe tener un conocimiento completo del

---

<sup>19</sup> Una guía del desarrollo de estas auditorías en J. SANCHEZ DIAZ, *La auditoría sociolaboral*, Mutual Cyclops, Madrid, 1999.

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social<sup>20</sup>. Todo aquello que no haya tenido oportunidad de estudiar en el primer ciclo debe ser impartido en el segundo.

La verdad es que en el primer ciclo se incluyen, por mandato legal, materias generales de Derecho del Trabajo que cubren la mayoría de los sectores de la disciplina. Pero faltan, sobre todo por las limitaciones de carga docente, asignaturas específicas en aspectos concretos de interés y actualidad. Algunos planes de estudio las tratan en el primer ciclo; otros, no. En cualquier caso, hay que asegurar su impartición, sea en el primero o en el segundo. Entre estas materias se pueden señalar:

- Solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Derecho de la emigración.
- Derecho Internacional del Trabajo (público y privado).
- Derecho Comunitario del Trabajo.
- Relaciones Laborales en el sector público.
- Prevención de riesgos laborales en sectores específicos.
- Regímenes Especiales de la Seguridad Social.
- Protección social complementaria.
- Asistencia social.
- Derecho Sancionador del Trabajo.
- Auditoría Jurídico-laboral.
- La ejecución en el proceso laboral.

3.4.- Al margen de estas materias, y teniendo en cuenta el desarrollo del Estado de las Autonomías, consideramos necesario que en todo plan de estudios se incluyan asignaturas que analicen la realidad laboral de la Comunidad Autónoma en la que radique el centro, tanto en los aspectos jurídicos (organización administrativa, consejos de relaciones laborales, sistemas de solución de conflictos), como en la dinámica de las relaciones laborales (concertación social, planes territoriales, negociación colectiva, conflictividad, organización sindical, etc...). En estas asignaturas deben combinarse las perspectivas locales con las generales. Así, y para dar una visión de lo que tenemos en la cabeza, se puede pensar en una asignatura como ésta:

#### “Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales en Andalucía”

- La distribución de competencias en materia laboral.
- La transferencia de competencias del Estado a las Comunidades Autónomas.
- El contexto de las relaciones laborales en Andalucía: estructura económica y mercado de trabajo.
- La transferencia de competencias a la Comunidad de Andalucía.
- La estructura de la Administración Laboral en Andalucía.
- El Consejo Andaluz de Relaciones laborales y el Consejo Económico y Social de Andalucía.
- El S.E.R.C.L.A.
- Sindicatos y asociaciones patronales en Andalucía.
- La negociación colectiva en Andalucía.

---

<sup>20</sup> Se puede encontrar un estudio del papel de la formación jurídico-laboral en el desarrollo de carreras profesionales en J. CALVO GALLEGÓ & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, “Formación de los operadores jurídicos y jurisdicción social”, *Tribuna Social*, nº45, 1996, pg.5 sigts.

- El Pacto Andaluz por el Empleo y los acuerdos territoriales por el empleo.
- La conflictividad laboral en Andalucía.

3.5.- Finalmente, y dado que nos encontramos ante una titulación de segundo ciclo, consideramos adecuado introducir en la oferta de asignaturas optativas, junto a estas materias, otras asignaturas monográficas sobre aspectos importantes del Derecho del Trabajo, que puedan resultar de interés para el alumno desde un punto de vista metodológico y formativo. Así, por ejemplo:

- Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales.
- Historia del Derecho del Trabajo.
- Derecho Comparado del Trabajo.
- Cambios tecnológicos y Derecho del Trabajo.
- Tecnologías de la infocomunicación y relaciones laborales.

Esta oferta de asignaturas monográficas más específicas en su contenido sería una buena oportunidad para introducir en el plan de estudios de la licenciatura determinadas asignaturas pluridisciplinares, cuyo diseño e impartición deben ser desarrollados en colaboración con otras áreas de conocimiento, jurídicas o no. Entre las más evidentes se nos ocurren las siguientes:

- Derecho Penal del Trabajo (con Derecho Penal).
- Derecho Administrativo del Trabajo (con Derecho Administrativo).
- Derecho y Crisis de la Empresa (con Derecho Mercantil).
- Formas de retribución del trabajo (con Derecho Fiscal).
- Propiedad intelectual y Derecho del Trabajo (con Derecho Mercantil).
- Análisis económico del Derecho del Trabajo (con Teoría Económica).

3.6.- Para terminar, existe una nueva materia que se está abriendo en estos momentos, y que encuentre quizás su lugar natural en esta nueva licenciatura. Como se sabe, la denominación de esta titulación es uno de los aspectos de ésta más novedosos de ésta, al haber sido introducida por el Consejo de Universidades en las últimas fases de tramitación del proyecto. De “Segundo Ciclo en Relaciones Laborales” pasó a ser “Licenciatura en Ciencias del Trabajo”, tras un debate en el que se manejaron éstas y otras denominaciones. El nuevo nombre no fue en principio bien recibido, por sonar un poco a antiguo, y por ocultar la auténtica naturaleza de la titulación, el ser una continuidad natural de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Quizás el Consejo de Universidades pretendía con esta denominación alterar la naturaleza del Segundo Ciclo, desnaturalizándolo respecto de la diplomatura, y abriéndolo en igualdad de oportunidades al conjunto de la Universidad española. Pero al hacerlo así consiguió otro efecto simultáneo, que fue el de abrir los contenidos de la Licenciatura, que ya no es “de relaciones laborales”, sino “de trabajo” en general. Nos explicamos: el primer ciclo gira sin lugar a dudas en torno al trabajo asalariado, y así lo expresan sus contenidos y su propio objetivo docente, que era, como se vio, “la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”. En este contexto “relaciones laborales” quiere decir “relaciones de trabajo asalariado”. De ahí que se incluyan materias como recursos humanos, Derecho del

Trabajo o Seguridad Social; pero que falten otras relativas al empleo público o al trabajo autónomo. El segundo ciclo, por el contrario, lo es en Ciencias del Trabajo; y aquí “trabajo” debe ser interpretado en un sentido más amplio, incluyendo a todas las formas de prestación de servicios profesionales, independientemente del esquema jurídico que asuman.

Nos encontramos aquí frente a la oportunidad de construir un bloque temático sobre formas de trabajo no asalariado, por utilizar la afortunada expresión de GERARD LYON-CAEN. En ella se podían incluir situaciones tales como el trabajo autónomo, el trabajo en cooperativas o el empleo público, reunidas por constituir formas de prestación de servicios profesionales alternativas al modelo de contrato de trabajo. Para articular esta asignatura se puede diseñar una asignatura, optativa u obligatoria, que englobe todos estos contenidos. Esta asignatura completaría, en realidad, conocimientos ya enseñados en el primer ciclo, en el que se estudian, por ejemplo, la seguridad social de los trabajadores autónomos o los derechos colectivos de los funcionarios públicos. Y completaría también las carencias de otra titulación ya existente, la diplomatura en gestión y administración pública, en la que lo relativo a la función pública no recibe a nuestro juicio una atención suficiente. En la enseñanza de una asignatura de este tipo, es lógico, podrían estar involucradas otras áreas de conocimiento. Su contenido podría ser el siguiente:

#### Formas de empleo no asalariado:

- Contrato de trabajo y formas alternativas de prestación de servicios profesionales.
- El modelo funcional de prestación de servicios: fuentes de regulación y notas esenciales.
- El estatuto jurídico del funcionario público.
- El personal estatutario.
- La protección social del funcionario público y del personal estatutario.
- El trabajador autónomo: elementos definitorios.
- El estatuto jurídico del trabajador autónomo.
- La protección social del trabajador autónomo.
- Los socios de empresas cooperativas: elementos definitorios.
- El estatuto jurídico del socio de una empresa cooperativa.
- La protección social del socio de una empresa cooperativa.
- Otras formas de trabajo asociado.
- Formas no asalariadas de prestación de servicios profesionales y huida del Derecho del Trabajo.
- El trabajo parasubordinado.
- Situaciones particulares de trabajo asalariado: trabajo en misión y en régimen de subcontratación.

**4.- En particular, el papel del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la enseñanza de la materia de relaciones laborales y negociación colectiva.**

4.1.- Una de las tres grandes áreas temáticas de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo lo es sin duda la que convencionalmente podemos denominar como de “relaciones laborales”<sup>21</sup>, a la que se atribuyen una serie de contenidos bastante bien definidos. Se presenta aquí la paradoja de que la materia de relaciones laborales es troncal en el segundo ciclo, que se llama de Ciencias del Trabajo; mientras que en la diplomatura, que se llama Relaciones Laborales, ésta no aparece ni en troncalidad ni, en la inmensa mayoría de los casos, en ningún lugar de los planes de estudio aprobados hasta ahora<sup>22</sup>.

Esta área aparece diseñada en la troncalidad de la Licenciatura como la combinación de dos materias troncales, la de “Teoría de las Relaciones Laborales” y la de “Teoría y técnicas de negociación”, con una carga lectiva total de 18 créditos y una asignación a tres áreas de conocimiento. Esta división en dos materias troncales fue introducida por el Consejo de Universidades, ya que los proyectos originales de las Escuelas incluían un único área, de mayor carga docente y que englobaba los contenidos de ambas. Esta división puede producir algunas dificultades para la puesta en práctica del plan de estudios, como veremos.

4.2.- En la materia troncal de “Teoría de las relaciones laborales” aparecen contenidos que en principio no son en sentido estricto jurídicos. Aún así, el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tienen un papel de primer orden en la puesta en práctica de estas materias, por una serie de razones que pasamos a exponer.

La primera razón es que el estudio de la materia de relaciones laborales y negociación colectiva exige una serie de conocimientos jurídicos, sin los cuales no se puede entender el funcionamiento del sistema. Desde el punto de vista del alumno no hay que olvidar que muchos de éstos han sido ya enseñados en el primer ciclo, en concreto en las asignaturas de Derecho Sindical. Pero desde el punto de vista del docente la carencia de estos conocimientos puede suponer en muchos casos una comprensión defectuosa del sistema, y por tanto una enseñanza también defectuosa de estas materias. Veamos porqué.

En la clásica definición de DUNLOP, un sistema de relaciones laborales vendría definido en cada momento por un conjunto formado por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología común que hace del sistema un todo, y un conjunto de reglas para gobernar a estos actores, pero elaboradas a su vez por éstos, cuyo objeto es el de regular sus condiciones de trabajo y de vida en el trabajo<sup>23</sup>. Se trataría de un subsistema del sistema social total, dotado de una estructura propia que en ocasiones coincidiría pero en otras se separaría de la de otros subsistemas tales como el económico, el político, el cultural, etc...

---

<sup>21</sup> Un intento muy completo de delimitación conceptual de las relaciones laborales, con una visión de las distintas escuelas y enfoques en CAIRE, "Des relations industrielles comme objet théorique", *Sociologie du Travail*, n.3, 1991

<sup>22</sup> Véase A. ALFARO DE PRADOS, M. RODRIGUEZ-PIÑERO & I. UGALDE GONZALEZ, op.cit., pg.100.

<sup>23</sup> J. DUNLOP, "Industrial Relations Systems", Nueva York, 1958, pg.7.

Normas, actores, métodos y procesos vendrían a caracterizar así a esta parcela de la realidad social<sup>24</sup>.

Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo sería definido *prima facie* como el conjunto normativo que regula la operación del sistema, determinando los límites de la actuación de sus sujetos. Lo cual es de por sí importante, puesto que, como el mismo DUNLOP señala, este conjunto normativo supone el eje central del subsistema de relaciones industriales, el elemento de mayor interés. Pero esta visión es excesivamente reductora, puesto que el Derecho del Trabajo puede ser considerado como integrante también del contexto en el que los actores del sistema interactúan, y, sobre todo, como la expresión, jurídicamente formulada, de la "ideología común" a los distintos actores, elemento que resulta imprescindible para la operatividad del sistema. Los actores, para poder interactuar entre sí, deben partir de la aceptación de unos elementos mínimos, de unas reglas y objetivos sin los cuales el sistema carecería de estabilidad; la codificación de estas reglas en textos de distinto nivel constituye también parte de lo que nosotros conocemos como Derecho del Trabajo.

De esta manera, no es posible un conocimiento completo y válido del sistema de relaciones laborales sin un previo conocimiento del Derecho del Trabajo, que mostrará los distintos condicionantes y límites en la actividad de sus actores; ello no obstante en un número importante de los estudios en relaciones laborales se tiende a ignorar esta faceta. Pero esta relación entre Derecho del Trabajo y sistema de relaciones laborales es, en realidad, bilateral: el conocimiento del sistema supone un elemento esencial para realizar una contextualización válida del Derecho del Trabajo, pues el sistema constituye la realidad social sobre la que las normas tendrán que operar, determinando su eficacia real. Y esta realidad es de la suficiente complejidad como para exigir una sistematización previa, de cuya elaboración se ha ocupado la teoría de las relaciones laborales. El conocimiento no sólo de la realidad estática sino también de los mecanismos de funcionamiento del sistema se hace así imprescindible para poder prever mínimamente la operatividad de las reglas jurídicas elaboradas para su ordenación, así como para identificar las intervenciones normativas necesarias desde una perspectiva de Política del Derecho. El Derecho del Trabajo, concebido como un elemento más del sistema, debe ser estudiado integrado en éste.

4.3.- Al margen de la relación entre Derecho del Trabajo y sistema de relaciones laborales, en el caso particular de España se da la circunstancia de que los juristas del Trabajo han tenido un papel de primer orden en el conocimiento y enseñanza de las relaciones laborales en nuestro país, más allá de en lo relativo estrictamente a su marco jurídico. Un primer factor que explica este interés en España es consecuencia de las propias peculiaridades del sistema español de relaciones laborales, en el que el grado de intervención normativa es muy elevado; esto es, la ordenación jurídica del sistema en todos sus aspectos es considerablemente superior a la que se puede detectar en otros sistemas nacionales, especialmente por lo que se refiere al Derecho colectivo del Trabajo. En las palabras de FERNANDO VALDES DAL-RE, catedrático de la Universidad Complutense, "las relaciones colectivas de trabajo cuentan en España con un alto nivel de

---

<sup>24</sup> Sobre los distintos elementos constitutivos del sistema, con una revisión de la bibliografía existente, CELLA & TREU (coords.), "Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana", Bolonia, 1982, pg.17 y ss.

formalización"<sup>25</sup>. En efecto, la práctica totalidad de las posibles relaciones entre los sujetos del sistema, tanto de negociación como de conflicto, aparecen reguladas con detalle por normas de origen principalmente estatal; incluso en la propia configuración interna de los sujetos colectivos, actores principales del sistema, la regulación estatal es importante. Como consecuencia de todo ello, el contexto normativo llega a condicionar de un modo directo la actuación de los sujetos y el propio desarrollo del sistema, de tal manera que se produce una doble interacción: no es ya que no se pueda conocer la operatividad del Derecho del Trabajo sin entender el funcionamiento y las características del sistema de relaciones laborales, sino que incluso no se puede entender el sistema sin conocer el Derecho que lo regula<sup>26</sup>. Ello incrementa la validez de los análisis de las relaciones laborales desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, como dos sectores de la ciencia que no pueden llegar a comprenderse por completo el uno sin el otro.

4.4.- Junto a ello, y en segundo lugar, hay que señalar que el desarrollo de estudios más orientados hacia las relaciones laborales por parte de laboristas ha sido propiciado en España por la falta de profesionales y académicos dedicados específicamente al estudio de esta realidad; su análisis, llevado a cabo en otros países por sociólogos, economistas, o expertos en relaciones laborales sin más, lo han venido realizando hasta hace poco en España quienes se ocupaban principalmente de los temas laborales: los expertos en Derecho del Trabajo<sup>27</sup>. Se ha producido así una deriva hacia el estudio de sectores conexos de la realidad social no estrictamente jurídicos, para ocupar el vacío producido por la falta, hasta ahora, de especialistas en relaciones laborales. Lo único parecido a estudios de las relaciones laborales se encontraba en las Escuelas Sociales, de Graduado Social o Relaciones Laborales, o en las Facultades de Ciencias Políticas; en todos estos centros la presencia de los Departamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desarrollando su docencia era constante.

Hay que señalar que a este interés de los laboristas españolas por las relaciones laborales ha contribuido sin duda el desarrollo de la diplomatura en Relaciones Laborales, cuyo objetivo docente coincide con este fenómeno tanto en su objeto, el sistema español de relaciones laborales, como en su enfoque, su estudio multidisciplinar. La necesidad de organizar nuestra docencia en estas Escuelas, muy lejanas en su dinámica y carácter de las facultades de Derecho, nos ha obligado a adoptar una postura mucho más abierta a este tipo de análisis. En el plan de estudios de la diplomatura en Graduado Social, de hecho, existía una asignatura de "Relaciones Industriales" cuya docencia correspondía en una mayoría de los casos a profesores de Derecho del Trabajo.

---

<sup>25</sup> VALDÉS DAL-RE, "El sistema español de relaciones laborales: una aproximación", *Relaciones Laborales*, n.º monográfico 10º aniversario, 1996, pg.36.

<sup>26</sup> Desde esta perspectiva debe valorarse la cuarta parte del estudio de MIGUELEZ & PRIETO, sobre "Las relaciones de empleo en España", dedicado al análisis del "Estado e intervención estatal", en el que destaca el capítulo de BAYLOS GRAU sobre "La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas".

<sup>27</sup> Véase, en este sentido, el ya clásico manual de *Derecho Sindical* del profesor OJEDA AVILÉS, que ha incluido en sus sucesivas ediciones un estudio previo del sistema de relaciones laborales antes de entrar en el análisis de su régimen jurídico en nuestro país. También el estudio sobre *Las relaciones industriales en Andalucía*, publicado en Sevilla en 1990 y realizado por un equipo de laboristas de esta Comunidad Autónoma. Menos recientemente, los clásicos de MC. PALOMEQUE LOPEZ & L.E. DE LA VILLA GIL sobre "Introducción a la economía del trabajo" y "Materiales para el estudio del sindicato", así como los estudios de SAGARDOY BENGOCHEA sobre "La realidad laboral en España" y "El poder sindical en España", realizados al hilo de la transición democrática española



4.5.- A estos factores se une uno particular de nuestra profesión, la tradicional actitud metodológica de los iuslaboralistas españoles, que se han inclinado mayoritariamente por perspectivas sociológicas en su estudio de los fenómenos jurídicos. El profesor de la Universidad de Valencia TOMAS SALA FRANCO escribió hace tiempo un estudio monográfico sobre esta cuestión<sup>28</sup>, en el que señalaba esta "inclinación empírica de la doctrina jurídica laboral", "una cierta tradición iuslaboralista hacia una intuitiva dirección sociológica del Derecho del Trabajo"<sup>29</sup>. En consecuencia, los juristas del trabajo españoles nunca nos hemos ceñido al análisis del marco normativo de las relaciones laborales, sino que siempre hemos ido más allá, al estudio de la implementación y dinámica de éste en el sistema de relaciones laborales. Esta es una de nuestras señas de identidad<sup>30</sup>; el profesor MASSIMO D'ANTONA, recientemente asesinado en Italia, decía que el Derecho del Trabajo era desde un punto de vista metodológico una "anomalía post-positivista"<sup>31</sup>.

Esta interacción mutua entre Derecho del Trabajo y sistema de relaciones laborales ha llevado a decir al maestro GINO GIUGNI, uno de los padres del estudio del Derecho Colectivo del Trabajo, que la teoría de las relaciones laborales es un sector "gemelo" al Derecho del Trabajo<sup>32</sup>. De ahí que el propio Consejo de Universidades incluyera al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los descriptores de estas materias. En consecuencia, esta área de conocimiento debe participar en la docencia de la materia troncal de "Teoría de las relaciones laborales", correspondiendo por supuesto a cada Universidad fijar los términos en los que debemos colaborar con las otras áreas implicadas.

4.6.- El problema que se nos plantea es que el estudio del sistema español de relaciones laborales debe incluir también el análisis de la negociación colectiva en nuestro país, tanto en la estructura y dinámica del sistema, como en el contenido de la negociación. Y ésta ha sido incluida por el Consejo de Universidades en otra materia troncal. En esta segunda materia, "Teoría y técnicas de negociación", se incluye una referencia a "Estructura de la negociación colectiva", que engloba este análisis de la experiencia de negociación colectiva en España. En nuestro país este estudio de la negociación colectiva ha sido tradicionalmente desarrollado por juristas del trabajo, como lo demuestra el estudio del mercado editorial y científico. Pensemos en los

---

<sup>28</sup> T. SALA FRANCO, "El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo", en V.V.A.A., *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político*, Zaragoza, 1977.

<sup>29</sup> T. SALA FRANCO, op.cit., pg.47.

<sup>30</sup> Sobre esta actitud tradicional del iuslaboralismo español, véase M.E. CASAS BAAMONDE, "Reflexión breve sobre las preocupaciones y corrientes metodológicas en el Derecho del Trabajo de la crisis", en A.A.V.V., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1984; A. BAYLOS GRAU, "Anotaciones sobre los problemas de método de investigación en el Derecho del Trabajo y sus repercusiones en la función del jurista laboral", *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, nº13, 1991, pg.13; F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "Algunas reflexiones metodológicas sobre la investigación del iuslaboralista", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº68, 1994, pg.873 ss. ; y RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYAN, "Algunas reflexiones sobre la metodología de investigación en el Derecho del Trabajo", *Temas Laborales*, nº31, 1994, pg.19.

<sup>31</sup> M. D'ANTONA, "L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo", *Rivista Critica di Diritto Privato*, nº1-2, 1990, pg.208.

<sup>32</sup> GIUGNI, "El desafío de la innovación en el Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, tomo 1994-II, pg.368.

estudios sectoriales que ha venido publicando la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuya elaboración ha corrido a cargo de equipos formados principalmente por iuslaboralistas. O en los recientes trabajos, coordinados por JOAQUIN GARCIA MURCIA y SALVADOR DEL REY GUANTER, sobre el contenido de los convenios colectivos en España, publicados por el Consejo Económico y Social.

No puede ser de otra manera, en realidad: los convenios colectivos son normas jurídicas, particulares del Derecho del Trabajo, y su análisis debe ser principalmente jurídico. Los juristas del trabajo hace ya tiempo que venimos incorporando en nuestros programas y en nuestras investigaciones el estudio de la negociación colectiva, que es a fin de cuentas el Derecho del Trabajo real. Además, los convenios colectivos manejan categorías jurídicas, que exigen una formación completa en Derecho del Trabajo para su comprensión. No se puede analizar una clasificación profesional o una estructura salarial sin saber Derecho del Trabajo. De ahí que una parte de la docencia de esta materia troncal deba correr a cargo de nuestra área de conocimiento, al menos en lo relativo a la descripción de la realidad negocial española, incluyendo la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios colectivos.

4.7.- En esta misma troncalidad se incluyen una serie de materias relacionadas con la prevención de los conflictos laborales, cuya docencia parece corresponder, por lógica, al área de conocimiento de “Psicología Social”. Aún así, y de la misma manera que se ha señalado cuando se estudiaba el área de formación en mercado de trabajo, el estudio de las técnicas de solución del conflicto debe venir necesariamente acompañada de un estudio de los cauces jurídicos para esto, en concreto de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, tanto los institucionalizados como los establecidos por la negociación colectiva. En la Diplomatura en Relaciones Laborales estas materias no aparecen mencionadas en la troncalidad a cargo de Derecho del Trabajo. Y el análisis de los planes de estudio implantados en España pone de manifiesto que son muy pocos los que establecen asignaturas obligatorias u optativas de solución extrajudicial de conflictos, por lo que se hace necesario incluirlas en la Licenciatura. Hay que compaginar ambos análisis, los jurídicos y los psicológicos, para que el conocimiento de las técnicas de gestión del conflicto tenga sentido; tampoco un análisis del marco jurídico sin dotar a los estudiantes de las habilidades necesarias para sacarles partido tendría sentido.

4.8.- En consecuencia, el papel del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en esta área formativa de relaciones laborales sería doble: la enseñanza del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva, de un lado; y la enseñanza de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, de otro. Se deben diseñar así al menos dos bloques de materias, a saber:

“Relaciones Laborales y Negociación Colectiva”:

- El sistema de relaciones laborales en España: principales características.
- Los sujetos del sistema.
- La intervención del Estado en las relaciones laborales.
- La negociación colectiva: estructura, dinámica y contenidos.

- La conflictividad laboral en España.
- Otros sistemas de relaciones laborales.
- Las relaciones laborales en la Unión Europea.

“Sistemas de solución extrajudicial de conflictos”:

- La solución extrajudicial de conflictos: aproximación general.
- Tipología de los mecanismos de solución.
- Desarrollo en España de los mecanismos de solución.
- EL SIMA.
- Los sistemas de solución de conflictos de las Comunidades Autónomas.
- Estudio monográfico del sistema propio de la Comunidad Autónoma donde radique cada Universidad.
- Mecanismos de solución extrajudicial establecidos por la negociación colectiva.
- Aspectos procesales de la solución extrajudicial de conflictos.

Estas materias, como es lógico, deben ponerse en práctica por medio de al menos dos asignaturas, de contenidos y carga docente diversa; y de carácter troncal, con cargo a ambas materias troncales (aunque en algunos casos pueda incluirse una asignatura obligatoria). La asignatura de “Relaciones Laborales y Negociación Colectiva” debe ser al menos anual; puede incluirse en ella el estudio de las construcciones teóricas sobre las relaciones laborales, cuya docencia puede ser compartida con alguna otra área de conocimiento. La asignatura de “Sistemas de solución extrajudicial de conflictos” da también para una asignatura anual, aunque podría compactarse para incluirse en una única asignatura anual, de carácter troncal, sobre “solución extrajudicial de conflictos”, enseñada por las áreas de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Psicología Social.

## **5.- Diseño de itinerarios curriculares.**

A continuación procedemos a diseñar, a título de ejemplo, posibles itinerarios formativos que puedan introducirse en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Se trata de itinerarios que son, como la propia titulación, interdisciplinares. En todos ellos el área de conocimiento de Derecho del Trabajo podrá aportar la necesaria visión jurídica.

### **5.1.- Itinerario curricular de protección social.**

El primer itinerario curricular que sugerimos es el relativo a la protección social, en sentido amplio. El punto de partida lo constituyen los conocimientos que en esta materia ha adquirido ya el estudiante en primer ciclo, que en concreto tienen que ser los siguientes:

- Derecho de la Seguridad Social.
- Derecho del Trabajo.
- Acción Social en la Empresa.

- Introducción a la Economía.
- Introducción a la Estadística.

En segundo ciclo diseñamos una oferta múltiple de asignaturas optativas, de las cuales, para que el itinerario tenga sentido, el estudiante deberá cursar al menos cinco:

- Economía del Trabajo (troncal).
- Economía de las protección social.
- Regímenes especiales de la Seguridad Social.
- Sistemas de protección social complementaria.
- Historia de la protección social.
- Instrumentos estadísticos para la seguridad social.
- Protección Social y Asistencia Social.
- Sociología de la Seguridad Social.
- Aspectos internacionales de la Seguridad Social.

### **5.2.- Itinerario de Prevención de Riesgos Laborales.**

Para este itinerario curricular el estudiante deberá disponer de los siguientes conocimientos previos:

- Derecho del Trabajo.
- Derecho Sindical.
- Derecho de la Seguridad Social.
- Derecho de la Seguridad en el Trabajo.
- Derecho Sancionador del Trabajo.

En el segundo ciclo deberán ofertarse, entre otras, estas materias:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Auditoría de Prevención.
- Prevención de riesgos laborales en sectores específicos.
- Psicopatología profesional.
- Medicina en el Trabajo.
- Gestión de la Prevención.

### **5.3.- Itinerario curricular de graduado social.**

Este itinerario resulta en principio algo más complicado de definir, puesto que se basa fundamentalmente en las materias ya impartidas en la diplomatura en relaciones laborales, como son:

- Derecho del Trabajo.
- Derecho Sindical.
- Derecho Procesal del Trabajo.
- Derecho de la Seguridad Social.
- Derecho Sancionador del Trabajo.

- Derecho Administrativo.

En principio esta formación es suficiente para poder actuar como graduado social, y de ahí que la diplomatura en relaciones laborales sirva como título habilitante para la colegiación en los correspondientes colegios profesionales<sup>33</sup>. Aún así, es posible pensar en otras materias que completen esta formación. En la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, si se quiere completar las habilidades profesionales del graduado social, se podría pensar en las siguientes materias:

- Sistemas de solución extrajudicial de conflictos (troncal).
- Auditoria sociolaboral (troncal).
- Regímenes especiales de la Seguridad Social.
- Sistemas de protección social complementaria.
- Auditoria jurídico-laboral.
- Derecho Fiscal.
- Derecho Administrativo del Trabajo.
- Ejecución de sentencias laborales.
- Derecho Internacional del Trabajo (público y privado).
- Prácticas de Seguridad Social.
- Prácticas de contratación laboral.
- Información y documentación laboral.
- Gestión de oficinas profesionales.

## **6.- Sobre las condiciones de acceso a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.**

Uno de los aspectos de la regulación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo que más ha llamado la atención entre los gestores de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales, los estudiantes de la Diplomatura y los mismos egresados ha sido la relativa a las condiciones de acceso a ésta. Se trata de una cuestión que a la fecha de redacción de este trabajo (diciembre de 1999), no se encuentra todavía resuelta. El RD 1592/1999 tan sólo resuelve parte del problema, al afirmar en su directriz general propia cuarta que *“podrán acceder a los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo quienes se encuentren en posesión de los títulos de Diplomado en Relaciones Laborales, en Trabajo Social, en Gestión y Administración Pública, en Ciencias Empresariales o en Educación Social, así como quienes hayan superado los primeros ciclos de las licenciaturas en Derecho, en Economía, en Administración y Dirección de Empresas, en Psicología, en Sociología, en Ciencias Políticas y de la Administración o en Humanidades”*.

---

<sup>33</sup> En extenso el trabajo de V. URRUELA RODRIGUEZ & M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, de la Universidad del País Vasco, sobre “Los estudios y la profesión de graduado social tras la publicación del RD 1429/1990”, *Revista Técnico Laboral*, nº69, 1996, pg. 509 ss. Los mismos autores han publicado un estudio del mayor interés sobre “Sociografía de una profesión: graduado social versus diplomado en relaciones laborales”, *Revista Técnico Laboral*, nº68, 1996, pg.309 ss. También han publicado, junto con L. BELAUSTEGUI IBARLUZEA, otro trabajo sobre “La profesión de graduado social y de diplomado en relaciones laborales: identidad y futuro”, en L. J. DUEÑAS HERRERO (coord.), *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1999, pg.693. Este grupo de trabajo ha elaborado, a nuestro juicio, la reflexión más completa sobre esta cuestión.

Decimos que el RD 1592/1999 resuelve tan sólo parte del problema porque únicamente nos dice quién podrá acceder, no en qué condiciones podrá hacerlo. Saber quién puede acceder a estos estudios es importante, porque se trata de una Licenciatura de sólo segundo ciclo, lo que indica que su vía de entrada natural no son los estudios secundarios, sino el propio sistema universitario, siendo una vía de completar estudios universitarios anteriores, de primer o segundo ciclo. La amplitud con la que se define este acceso demuestra a las claras que se ha optado por un modelo de titulación abierta, que no esté a disposición en exclusiva de los diplomados en relaciones laborales. Esta fue también la idea de los directores de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales desde un primer momento. El cambio de denominación, de “relaciones laborales” a “Ciencias del Trabajo”, es indicativo también de esta voluntad de desligar la nueva titulación de las Escuelas de Relaciones Laborales.

Pero demuestra también otra cosa: que con esta titulación se ha pretendido satisfacer a varios colectivos que desde hacía tiempo venían pidiendo una continuación de sus estudios. Se ha diseñado una titulación que será el segundo ciclo natural para los diplomados en relaciones laborales, pero también, por ejemplo, para los diplomados en trabajo social. Repárese en que varios de los títulos medios que permiten el acceso a esta licenciatura carecen de continuación natural en un segundo ciclo propio o más o menos cercano.

En esta intención el Consejo de Universidades fue mucho más lejos de lo previsto por los directores de las Escuelas; éstos, en efecto, estaban pensando en accesos desde carreras empresariales o jurídicas, como un complemento de especialización para los conocimientos ya adquiridos en éstas. Ahora, sin embargo, el acceso a la licenciatura se abre a estudios que profesionalmente nada tienen que ver con las cuestiones laborales que caracterizan a esta titulación; para el estudiante pasar a la licenciatura supone un auténtico cambio en su carrera profesional. Basta citar las carreras de Humanidades y de Educación Social para comprender cuanto se dice.

Las transformaciones que sobre los proyectos iniciales ha realizado el Consejo de Universidades no han sido afortunadas, pues van a producir graves problemas y disfunciones en la gestión de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Y ello porque ha realizado una modificación incompleta e incongruente de la Licenciatura, sin llevar a sus últimas consecuencias el modelo de titulación que pretendía establecer. Así, ha cambiado las condiciones de acceso y la “filosofía” de la titulación, pero no su contenido, que sigue siendo esencialmente el mismo que diseñaron los directores de las Escuelas de Relaciones Laborales. Y éstos, como es sabido, no estaban diseñando una carrera multiuso, sino un segundo ciclo para la diplomatura en relaciones laborales –por más que éste pudiera estar abierto a titulaciones conexas-.

El modelo de estudiante sobre el que se diseñó el segundo ciclo era uno de relaciones laborales, con conocimientos extensos de todos los aspectos del mercado de trabajo y los recursos humanos. En lo que al Derecho del Trabajo se refiere, el estudiante que accede al segundo ciclo debe tener una formación completa en todas las áreas principales del Derecho del Trabajo, con una carga docente importante; como la que tiene un diplomado en relaciones laborales o en graduado social. Sin esta formación resulta del todo imposible estudiar el sistema de relaciones laborales o el funcionamiento del mercado de trabajo, ni tampoco desarrollar una carrera profesional en los ámbitos relacionados con los recursos humanos.

La licenciatura efectivamente aprobada está asumiendo, quizás sin saberlo, este modelo de estudiante; para que la cosa funcione es preciso diseñar unas vías de acceso coherentes con éste, que asegure que el estudiante que provenga de otras titulaciones disponga de unos conocimientos laborales al menos equivalentes a los de un diplomado en relaciones laborales. Estos conocimientos deben ser el resultado de la combinación de los adquiridos en sus titulaciones respectivas, con los que proporcionen los complementos docentes que se les imponga a cada uno.

Así pues, la amplitud de las vías de acceso a la titulación no tiene que ser por sí misma negativa, si se establece un sistema adecuado de complementos formativos de acceso. Hasta ahora no se ha establecido éste, pero los materiales de los que disponemos son verdaderamente preocupantes. Se trata, en concreto, de una “*Nota en relación con las posibles titulaciones y estudios previos desde los que se podrá acceder a la Licenciatura en Derecho del Trabajo*”, elaborada por el Consejo de Universidades este verano. En ella se establecen las condiciones de acceso de los estudiantes de cada una de las titulaciones habilitados para ello, señalando qué complementos formativos deberá cursar cada uno; para determinar esto parte de un análisis de los contenidos de cada una de estas titulaciones, viendo qué materias de las necesarias para poder cursar la licenciatura se estudian en ellas. En concreto, el Consejo de Universidades entiende que la licenciatura en Ciencias del Trabajo tiene las siguientes “vías de conexión académica”:

- El Derecho, el Derecho Empresarial y el Trabajo.
- La economía, el mercado y el trabajo.
- La Historia político-social y el Trabajo.
- La Sociología y el trabajo.
- La Psicología y el Trabajo.

Identificadas estas vías de conexión, analiza cada titulación con acceso por separado, para identificar qué materias faltan en el currículo del egresado de cada una. Aquí el Consejo de Universidades incurre en un segundo error, aún más grave: al diseñar los complementos formativos exigidos ha actuado sin prestar atención a la realidad de los planes de estudio de la Universidad española, fijándose tan sólo en los Reales Decretos de directrices generales. Y entre éstas y los planes de estudio realmente aprobados existen importantísimas diferencias, que llegan a que determinadas materias teóricamente presentes en la troncalidad no sean en modo alguno impartidas en una titulación concreta. O a que otras materias, ausentes de la troncalidad, sí aparezcan en cambio en una mayoría de los planes de estudio.

Pondremos sólo dos ejemplos de cómo el análisis del Consejo de Universidades es del todo equivocado. Para los diplomados en relaciones laborales se prevén complementos de formación “en el ámbito de la Economía y la Empresa”, que llegan a los 9 créditos. Esto se hace así porque se parte de que en la Diplomatura no se imparte formación alguna de estas materias (así se afirma en propio documento). Cuando hubiera bastado un análisis superficial de los planes de estudio aprobados hasta la fecha en las distintas Universidades para comprobar que esto no es así. En un estudio de 1996 se comprobó que tan sólo dos Escuelas de Relaciones Laborales omitían cualquier

asignatura económica de su plan de estudios<sup>34</sup>. Como media, las universidades españolas ofertaban 9 créditos de asignaturas económicas en la diplomatura en relaciones laborales. En otro estudio sólo se identifica una Universidad que no ofertara asignatura económica alguna en su plan de estudios<sup>35</sup>.

Esta fuerte presencia de asignaturas económicas, mayor incluso que la que presentan materias troncales, se explica fácilmente. No hay que olvidar que en muchos de los centros donde hoy se imparte la diplomatura en relaciones laborales antes se impartía la de Graduado Social, en la que había una fuerte presencia de asignaturas económicas; ello ha producido un marcado continuismo en esta presencia de asignaturas económicas. Además, la ausencia de asignaturas económicas fue entendida generalmente como un error en el diseño de la titulación, que las propias Universidades trataron de superar mediante asignaturas obligatorias de introducción a la economía.

Por lo que se refiere a la formación empresarial, la cosa es peor aún. Las directrices generales propias de la Diplomatura, establecidas en el RD 1429/1990, recogen dos materias troncales de empresa, “Dirección y Gestión de Personal” y “Organización y Métodos del Trabajo”, con 21 créditos de carga docente. En la práctica estas asignaturas reciben una media de 25 créditos lectivos en los planes de estudio efectivamente aprobados<sup>36</sup>.

El resultado es que prácticamente todos los diplomados en relaciones laborales tienen una formación suficiente en economía y empresa para poder cursar la Licenciatura. Y aún así se les exigen 9 créditos de formación en estas materias, los mismos que a un diplomado en trabajo social o en trabajo social, o que un Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración o en Psicología. Para comprender en sus debidos términos el absurdo, baste señalar cómo a los licenciados en Derecho y en Sociología no se les exige complemento de formación alguna en economía y empresa, cuando en la práctica estudian estas materias mucho menos que los diplomados en relaciones laborales.

Pero lo que realmente nos preocupa es otra cosa, la falta de conocimientos jurídico-laborales que van a tener muchos de los titulados a los que se les va a permitir el acceso a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. En esta cuestión el Consejo de Universidades establece dos grupos de titulaciones, según se les exija o no complementos formativos. Se les exigen estos complementos a los estudiantes que provengan de las siguientes titulaciones:

- Diplomatura en Gestión y Administración Pública.
- Diplomado en Educación Social.

---

<sup>34</sup> Véase el estudio de A. ALFARO DE PRADO et al., *Los estudios...*, op.cit., pg.88 sigts.

<sup>35</sup> Se trata del estudio de M. DE PAZ BAÑEZ & B. MIEDES UGARTE, “La enseñanza de la Economía en la diplomatura en Relaciones Laborales”, en A. GALAN GARCIA (ed.), *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, op.cit., pg.135 ss.

<sup>36</sup> Según los datos recopilados por A. ALFARO DE PRADO et al., op.cit., p.78. Véase también el completo estudio de R. FERNANDEZ GUERRERO, “El área de Organización de Empresas en la diplomatura de Relaciones Laborales”, en A. GALAN GARCIA (ed.), *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, op.cit., pg.391 ss. Más recientemente M. LAMOCA PEREZ & A. ORTEGA ALVAREZ, “La formación en organización de empresas para el titulado en relaciones laborales: nuevos horizontes”, en L. J. DUEÑAS HERRERO (coord.), *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1999, pg.819.



- Licenciado en Psicología.
- Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración.

El problema es que el modelo de complemento de formación que se establece es claramente inadecuado. En todos los casos se trata de tan sólo 9 créditos (una asignatura anual de tres horas a la semana, para entendernos); y, además, no son 9 créditos de Derecho del Trabajo, sino que lo son de “Derecho y Derecho de la Empresa”, con lo que se podrían satisfacer con una introducción al Derecho y un Derecho Mercantil, cumpliéndose así las exigencias legales y llegando a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo sin saber una palabra de Derecho del Trabajo. Incluso si se asegurara que estos créditos fueran de Derecho del Trabajo, serían claramente insuficientes para poner a los estudiantes a la altura de los diplomados en relaciones laborales.

Existe otro aspecto todavía más grave, y éste es el de las titulaciones para las que no se exige complemento formativo alguno. Estas son:

- La Licenciatura en Derecho.
- La Licenciatura en Economía.
- La Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.
- La Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración.
- La Diplomatura en Ciencias Empresariales.
- La Diplomatura en Trabajo Social.

El Consejo de Universidades entiende que los titulados en estas carreras saben ya suficiente Derecho del Trabajo como para no necesitar formación complementaria alguna. Esto es simplemente falso. Dejando a un lado la Licenciatura en Derecho, en la mayoría de las demás titulaciones el Derecho del Trabajo aparece incluido entre las áreas de conocimiento que pueden impartir una materia troncal de “Elementos de Derecho Público y Privado”, con una carga docente muy pequeña, que da tan sólo para alguna “introducción al Derecho”, que normalmente imparten las áreas de Derecho Civil o de Filosofía del Derecho. En muchos casos esta introducción se complementa con alguna asignatura obligatoria de Derecho, entre las que puede estar el Derecho del Trabajo, pero a éste, cuando aparece, se le asigna una carga lectiva muy reducida, de seis o nueve créditos. Lo que es claramente insuficiente<sup>37</sup>.

Algo parecido cabe decir de la Licenciatura en Derecho. Su diseño actual se contiene en el Real Decreto 1424/1990, de 36 de octubre de 1990, vino a establecer "el título universitario oficial de Licenciado en Derecho y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención"<sup>38</sup>. Entre estas directrices la materia jurídico-laboral aparece en la lista de materias troncales bajo la denominación de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", con una carga lectiva de siete créditos, y dentro del

---

<sup>37</sup> En general T. HUERTAS BARTOLOME, “La enseñanza del Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº3, 1991, pg.163; y S. COLLADO LUIS, “Aproximación a la enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de ciencias empresariales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº4, 1995, pg.185.

<sup>38</sup> Sobre estos nuevos planes de estudio, véase FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA/ CONSEJO DE UNIVERSIDADES, *Los nuevos estudios de Licenciado en Derecho*, Madrid, 1993; y CIRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO, *Estudios y salidas universitarias II: Derecho, Economía y Ciencias Sociales*, Madrid, 1994; P.L. SERRERA CONTRERAS, *Sobre los planes de estudio de la carrera de Derecho*, Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia, Sevilla, 1992; F.F. DE BUJAN, *La reforma de los estudios de Derecho*; Dykinson, Madrid, 1992.

segundo ciclo de la licenciatura, con su docencia atribuida en exclusiva al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pues bien, en este diseño, como consecuencia de una extraña pirueta ocurrida durante la tramitación de las directrices, el Derecho del Trabajo ha quedado absolutamente postergado, pues apenas da para una asignatura anual de 9 créditos, el modelo de asignatura secundaria dentro de la titulación; para hacernos una idea, en el plan de estudios de 1953 la carga docente, convertida a créditos de hoy, era de 12. El Derecho del Trabajo se ha desarrollado enormemente desde 1953 hasta ahora; su presencia en los planes de estudio, sin embargo, se ha reducido<sup>39</sup>. De ahí que ni siquiera un licenciado en Derecho tiene la formación en las materias jurídico-laborales que exigiría poder cursar con naturalidad la licenciatura en Ciencias del Trabajo<sup>40</sup>.

Un caso particularmente sangrante, y que como profesores de Derecho del Trabajo nos preocupa particularmente, es el de la Diplomatura en Trabajo Social. En esta diplomatura el área de Derecho del Trabajo aparece mencionada entre las capacitadas para impartir docencia en un número muy importante de troncalidades: Fundamentos de Derecho para Trabajo Social, Política Social, Servicios Sociales y Trabajo Social. En términos de presencia, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene en esta diplomatura tanto o más importancia que en la de relaciones laborales. A la vista de estas materias troncales, entiende el Consejo de Universidades que los diplomados en trabajo social reciben una formación adecuada en estas cuestiones jurídico-laborales; cuando en realidad ello no es así, puesto que la inmensa mayoría de estas asignaturas, por no decir todas, son asignadas a otras áreas de conocimiento, aquellas con mayor presencia en las propias Escuelas de Trabajo Social. Hay que tener en cuenta que son los órganos de gobierno de estas Escuelas las que deciden la asignación de las asignaturas de atribución múltiple, y éstas se inclinan sistemáticamente por las áreas con mayor presencia en éstos. El resultado es que el Derecho del Trabajo es expulsado muchas veces de las Escuelas de Trabajo Social, lo que produce que los diplomados carezcan de los conocimientos más básicos de las materias jurídico-laborales. Aceptar que en estas condiciones un diplomado en trabajo social pueda acceder a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo es un error. El Consejo de Universidades no sabe cuál es la realidad de las Escuelas de Trabajo Social, qué formación están realmente impartiendo.

## **7.- Conclusión: hacia una redefinición del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.**

Creemos que con estas reflexiones, con las que se podrá estar o no de acuerdo, al menos sí hemos conseguido poner de manifiesto una realidad indiscutible: que el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene un papel que jugar, y uno muy importante, en la puesta en práctica de la licenciatura en Ciencias del Trabajo. Tanto en la troncalidad como en las asignaturas obligatorias y optativas existe un espacio natural para nosotros, que tenemos la responsabilidad de ocupar contribuyendo decisivamente a la implantación de una titulación en cuya génesis hemos participado activamente. En las páginas anteriores creemos que hemos realizado alguna indicación de cuál puede ser nuestra contribución.

---

<sup>39</sup> Como señalan PRADOS DE REYES & VIDA SORIA en su estudio ya citado, pg.25..

<sup>40</sup> Un estudio comparativo de la formación en Derecho del Trabajo de los licenciados en Derecho del Trabajo y los diplomados en relaciones laborales en F.J. CALVO GALLEGO & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, "Formación de los operadores jurídicos....", op.cit supra, *passim*.

Ahora bien, privaríamos a este trabajo de gran parte de su sentido si no fuéramos más allá y no extrajéramos de nuestra participación en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo también aquellas consecuencias que nos pueden afectar como área de conocimiento universitaria. Porque, a nuestro juicio, nuestra presencia en las Facultades de Ciencias del Trabajo tendrá indudables efectos en la forma en que entendemos y practicamos nuestra actividad como profesionales universitarios. En estas últimas páginas intentaremos señalar cuáles serán éstos.

7.1.- La primera consecuencia que se deriva de nuestra participación en el desarrollo de este proyecto se refiere al contenido de nuestro trabajo. En nuestro modelo universitario docencia e investigación aparecen íntimamente unidas, complementándose mutuamente. Si ahora vamos a tener que enseñar otras cuestiones que no son las tradicionales, también tendremos que adaptar nuestra investigación a estas nuevas materias. En consecuencia, no creemos que podamos seguir limitando nuestro trabajo al análisis estrictamente jurídico del Derecho del Trabajo de origen estatal. Nuestro objeto de atención tiene que incluir ahora el estudio del sistema de relaciones laborales, como un elemento más de nuestra actividad científica y docente. Como también tiene que incluir el estudio de la negociación colectiva, cuestión que hasta ahora ha tenido un papel en cierto modo secundario dentro de nuestras prioridades investigadoras.

Esta acentuación del estudio de la negociación colectiva y del sistema de relaciones laborales en general no tiene porqué sorprendernos o preocuparnos. No es más que la continuación de lo que ha sido la tendencia generalizada en la investigación y docencia de los laboristas españoles. En particular va a suponer normalizar la negociación colectiva dentro del esquema de fuentes del Derecho del Trabajo, dándole el papel que realmente le corresponde, y superando la contradicción en que continuamente incurrimos de pregonar la importancia de la negociación colectiva, pero no estudiarla.

7.2.- La segunda consecuencia tiene que ser la reubicación del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, basado hasta hora excesivamente en las Facultades de Derecho, por motivos principalmente históricos, pues fue allí donde nacimos como cátedras universitarias. En la Universidad española actual el Derecho del Trabajo, por razones más o menos bastardas, ha quedado postergado en la licenciatura en Derecho, manteniendo una situación ampliamente criticada antes del inicio del proceso de reforma de su plan de estudios iniciado en 1990<sup>41</sup>. Viendo la troncalidad que se nos asigna se comprende cuál es el papel que el legislador ha atribuido al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la formación del licenciado en Derecho: un papel ciertamente secundario, como asignatura de segunda fila encaminada a proporcionar unos conocimientos generales del conjunto de las instituciones laborales, y sin permitir profundización alguna. Nos guste o no, la importancia real de

---

<sup>41</sup> Véanse los estudios de A. V. SEMPERE NAVARRO, "La postergación del Derecho del Trabajo en las facultades de Derecho españolas"; y de J. GALIANA MORENO, "La deficiente planificación de la enseñanza del Derecho del Trabajo", ambos en A.A.V.V., *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas...*, op.cit., pg. 484 y 429, respectivamente. También habían denunciado esta situación M.A. ALARCÓN CARACUEL, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", en V.V.A.A., *La enseñanza del Derecho en España*, Tecnos, Madrid, 1987, pg.214; y J. RIVERO LAMAS, "La formación del jurista y la enseñanza del Derecho del Trabajo", en GIL CREMADES (coord.), *La enseñanza del Derecho*, Zaragoza, 1985, pg.248

nuestra disciplina no se ha visto correspondida con la previsión de una enseñanza de ésta de una importancia equivalente. Además, en las carreras donde tradicionalmente estaba presente se tiende a excluirlo, reduciendo su carga docente o haciéndolo desaparecer del plan de estudios<sup>42</sup>.

En la diplomatura en relaciones laborales, por el contrario, se mantiene una presencia de primer orden del Derecho del Trabajo, que es con mucho la materia más importante en términos estadísticos. Es previsible que, si somos capaces de hacer una oferta interesante de asignaturas, seamos una de las más importantes en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. La mayoría de nuestra docencia está ya en las Escuelas de Relaciones Laborales; con el segundo ciclo la proporción de asignaturas que enseñaremos en ella será apabullante. Y sin embargo todavía en muchos departamentos se tiende a infravalorar a las Escuelas, como consecuencia de unos prejuicios históricos que a estas alturas debieran estar más que superados. La presencia de catedráticos y profesores titulares en estas Escuelas es aún insuficiente, existiendo todavía una especie de preferencia por desarrollar su docencia en facultades, sobre todo de Derecho, que no se ha visto correspondida por un tratamiento justo del Derecho del Trabajo en éstas. Cuando es en las Escuelas donde en muchos casos se enseñan asignaturas más especializadas y difíciles, que requieren un personal más formado.

En nuestra opinión la implantación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo hará que los departamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiendan a encontrar progresivamente su lugar natural, que no es otro que las Facultades de Ciencias del Trabajo o de Relaciones Laborales, en las que se enseñe la diplomatura y la licenciatura, y en las que se tendrá que empezar a enseñar también la correspondiente formación de postgrado, incluyendo el doctorado. Es en estas Facultades donde tendremos que ubicarnos, porque es en éstas donde tenemos un papel más importante que desempeñar como docentes e investigadores. El Derecho del Trabajo nació en las Escuelas Sociales<sup>43</sup>; y ha sido un fiel compañero de viaje en todo su desarrollo histórico, que en estos días está llegando a su transformación en facultades universitarias, proceso al que ha contribuido de forma decidida. Tenemos que volver a ellas, ahora que hemos conseguido dignificarlas y mejorarlas.

7.3.- La tercera consecuencia de nuestra participación en la puesta en práctica de la titulación tiene que ser necesariamente el incremento de la interdisciplinariedad en nuestra actividad docente e investigadora. Es cierto que la nuestra es, de entre todas las áreas jurídicas, una de las más abiertas a trabajos interdisciplinares, particularmente por nuestro tradicional interés por las relaciones laborales. Esta colaboración, sin embargo, tiene que incrementarse aún más. La interdisciplinariedad es uno de los rasgos característicos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, así lo expresa su objetivo docente de proporcionar “*una formación adecuada, de carácter interdisciplinar*”.

Esto tiene que traducirse no en un reparto de la enseñanza de ciertas materias, sino en una auténtica colaboración entre áreas de conocimiento. Las materias troncales

---

<sup>42</sup> La materia jurídico-laboral ha desaparecido como troncal de algunas titulaciones en las que estaba presente tradicionalmente. Así ha ocurrido, por ejemplo, con la Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración, cuyas directrices se contienen en el Real Decreto nº1423/1990, de 26-X-1990.

<sup>43</sup> M. RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, “La representación por graduado social en el proceso de trabajo”, *Relaciones Laborales*, tomo 1992-II, pg.76.

de la titulación así lo exigen, como hemos puesto de manifiesto, ya que se refieren no a ramas científicas (como ocurría en el primer ciclo), sino a sectores de la realidad, que deben ser analizados desde perspectivas diferentes. Así ocurre, por ejemplo, con el mercado de trabajo, que tiene que ser estudiado en sus perspectivas jurídica y económica, sin que baste cada una de ellas por separado para asegurar su entendimiento por el estudiante. En la Universidad española la colaboración entre áreas no es tarea fácil, y la implantación de la diplomatura en relaciones laborales así lo ha puesto de manifiesto. Es nuestra responsabilidad, en todo caso, hacerla posible.

7.4.- Quizás lo más favorable que los laboristas podemos recibir de nuestra participación en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo sea la ampliación del ámbito de nuestra actividad académica y científica. En tanto no se altere el mapa de áreas de conocimiento para dar entrada a una nueva de relaciones laborales, quizás sea una buena idea empezar a pensar en convertir nuestros departamentos en Departamentos de Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y Relaciones Laborales, porque esta denominación será a partir de ahora mucho más expresiva de las actividades que efectivamente desarrollamos. Departamentos en los que comiencen a tener entrada, al margen de licenciados en Derecho, otro personal con titulaciones diferentes: Ciencias Políticas (del plan de estudios antiguo), Historia, Medicina (para la prevención de riesgos laborales), y, como no, Licenciados en Ciencias del Trabajo. Licenciados éstos últimos que, si provienen de la diplomatura en relaciones laborales, pueden y deben ser nuestros compañeros en el estudio y en la enseñanza de las relaciones laborales.