

SEGUNDA SESIÓN

CUARTA PONENCIA

LÍNEAS DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y SU VINCULACIÓN CON LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA VASCA

IMPLANTACION DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO EN LA UPV/EHU

LUIS BELAUSTEGI IBARLUZEA
VÍCTOR URRUELA RODRÍGUEZ

Departamento de Sociología II. UPV/EHU

1. La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos

Como hemos venido señalando reiteradamente en trabajos anteriores, la presencia de la Sociología en los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales, resulta inadecuada, habiéndose perdido la oportunidad de afianzar la mirada sociológica en este ciclo universitario. La citada situación se ha originado, por la escasa presencia activa de los Departamentos de Sociología en la confección de los nuevos planes de estudio, así como debido a la ausencia de criterios mínimos de coordinación entre las diferentes Universidades a la hora de abordar la presentación de propuestas de programas adecuados a cada una de las asignaturas.

Conscientes de las limitaciones anteriores, nos proponemos a través del presente estudio, desarrollar una propuesta que, superando las limitaciones anteriores, posibilite en relación con la nueva Licenciatura, la definición de un campo donde la Sociología juegue ese papel que desgraciadamente no estamos desarrollando en las vigentes Diplomaturas.

La nueva Licenciatura en Ciencias el Trabajo supone la posibilidad de articular una programación que, además de dar respuesta en el plano académico a su perfil propio, incorpore propuestas novedosas que tiendan a añadir valor en aspectos teóricos relacionados con el mundo del trabajo, en la actualidad no abordados desde el ámbito universitario público. Para ello deberíamos ser capaces de incorporar al diseño dos ideas claves:

- **Interdisciplinarietà.**
- **Desmercantilización** de saberes y de parcelas de conocimiento, que en la actualidad, se ofrecen por parte de universidades y centros privados, escuelas de negocio, bajo la denominación de masters, cursos de capacitación, etc. aprovechando las dificultades de inserción laboral, y especulando con las carencias ficticias o reales en la formación de los titulados en paro.

Seis son las materias troncales configuradoras de la nueva licenciatura¹:

Tabla n.º 1

MATERIAS TRONCALES	N.º DE CRÉDITOS	ÁREAS CONOCIMIENTO
Auditoría sociolaboral: Sistemas de información y comunicación para la evaluación del sistema instrumentos y técnicas de investigación para la auditoría social. Informe de auditoría: diagnóstico y plan de actuación. Integración de las políticas de gestión de recursos humanos.	9	Economía Aplicada Estadística e Investigación operativa. Organización de Empresas. Psicología Social. Sociología.
Dirección estratégica de la empresa.	9	Comercialización e Investigación de Mercados. Economía Financiera y Contabilidad. Organización de Empresas
Economía del Trabajo.		Economía Aplicada. Fundamentos del Análisis Económico. Historia e Instituciones Económicas.
Políticas Sociolaborales.	12	Ciencia Política y de la Administración. Derecho Administrativo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Teoría de las Relaciones Laborales: Teorías y modelos analíticos de los sistemas de relaciones laborales. Conflicto laboral, conflicto social y relaciones laborales en España: desarrollo y elementos constitutivos. Sistemas de relaciones laborales y factores de diversidad. Perspectiva comparada.	9	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Psicología Social. Sociología.
Teoría y Técnicas de Negociación: Teoría y estructura de la negociación colectiva. Dinámica y gestión del conflicto. Fundamentos y técnicas de negociación. Estrategias y técnicas.	9	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Psicología Social. Sociología.

NOTA: 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 propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél.

¹ Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1995), op.cit., págs.24-27; Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1996), op.cit., págs. 7-10; Alfaro de Prado, A.M; Rodríguez Piñero, M.C.; Ugalde González, J.I. (1996) “Los estudios de Relaciones Laborales en España”, Ed. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Mutual Cyclops,. Sevilla,. págs.127-139.

2. Situación actual en la universidad española

La titulación de Licenciado en Ciencias del Trabajo está siendo puesta en marcha de forma rápida en diversas Universidades españolas, y comenzará a impartirse próximamente en otras, como tendremos oportunidad de señalar a continuación.

Ello ha sido debido a que por una parte, el título responde a necesidades sentidas en determinadas Comunidades Autónomas, donde los responsables universitarios gozan del apoyo decidido de las autoridades políticas. Además, se trata de un título con una demanda garantizada, tanto por los diplomados en Relaciones Laborales, como por otros titulados universitarios que desean ampliar su perfil profesional en Recursos Humanos, a un precio menor que los Masters o cursos de especialización en la respectiva materia, ya que al ser éstos impartidos principalmente por entidades privadas, resultan excesivamente caros y muchas veces, añaden poco valor al perfil profesional del estudiante.

También ha favorecido su implantación el que se trata de un título de bajo costo en relación al personal docente e infraestructura, debido a los siguientes factores:

- Se trata de una titulación de segundo ciclo exclusivamente, por lo que únicamente se precisaría implantar ex novo dos nuevos cursos.
- Al desarrollarse en el ámbito de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales preexistentes ya se dispone de la infraestructura material necesaria.
- Asimismo, también es posible impartir los complementos de formación para alumnos procedentes de otras titulaciones sin crear un nuevo grupo, programando estos complementos en las asignaturas correspondientes dentro del propio Centro.

Las Universidades que han iniciado la elaboración de propuestas curriculares a día de hoy son las siguientes:

- Universidad de Valladolid.
- Universidad de Murcia.
- Universidad Rey Juan Carlos.
- Universidad Europea de Madrid.
- Universidad San Pablo de Madrid (Campus de Moncloa).

1. Universidad de Valladolid

Tabla n.º 2

4.º Curso (66 créditos)	5.º Curso (74 créditos)
Auditoría sociolaboral (9 C). Psicología social y desarrollo de carrera (9 C). Sistema de las Relaciones Laborales en España (6 C). Derecho de la empresa (6 C). Políticas Públicas Sociolaborales (6 C). Contabilidad y control de gestión de Recursos Humanos (6 C). Teoría de las Relaciones Laborales (6 C). Historia del Trabajo (6 C). Dirección estratégica de la empresa (6 C). 6 Créditos de Libre Elección.	Economía del Trabajo (12 C). Teoría de la negociación (6 C). Marco normativo de las políticas sociolaborales (6 C). Dirección de Recursos Humanos (6 C). Formas jurídico-civiles del autoempleo (6 C). Técnicas de negociación (6 C). Optativa 1 (6 C). Optativa 2 (6 C). Optativa 3 (6 C). Optativa 4 (6 C). 8 créditos de libre designación.
ASIGNATURAS OPTATIVAS	
Dirección de recursos humanos II. Contabilidad para la dirección. Prevención de riesgos laborales. Marco jurídico-civil de la empresa agraria y del desarrollo rural. Calidad de vida laboral y desempleo. Psicología de la comunicación. Teoría y técnicas de los grupos de trabajo y del trabajo en equipo. Derecho regulador de las profesiones. Ergonomía. Auditoría contable de recursos humanos. Métodos y técnicas avanzadas de investigación social. Derecho de la economía social. Fuentes estadísticas del mercado de trabajo. Historia social y política contemporánea de España. Economía y Estado de Bienestar. Derecho de la función pública.	

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

2. Universidad de Murcia

Tabla n.º 3

4.º Curso (66 créditos)	5.º Curso (64,5 créditos)
Historia del trabajo (4,5 C). Economía Laboral (4,5 C). Derecho Administrativo de la función pública (4,5 C). Técnicas estadísticas para la auditoría y control de sistemas (4,5 C). Marco normativo de las políticas sociolaborales (7,5 C). Estructura social (4,5 C). Procesos psicosociales en Relaciones Laborales (4,5 C). Teoría de la negociación colectiva (4,5 C). Auditoría de gestión de Recursos Humanos (4,5 C). Optativa 1 (4,5 C). 8 créditos de libre designación. Teoría de las Relaciones Laborales (9 C)	Dirección estratégica de la empresa (9 C). Auditoría del sistema humano de la empresa (4,5 C). Instrumentos de políticas sociolaborales (6 C). Marketing de servicios (4,5 C). Protección social complementaria (4,5 C). Técnicas de negociación (4,5 C). Optativa 2 (4,5 C). Optativa 3 (4,5 C). Optativa 4 (4,5 C).
ASIGNATURAS OPTATIVAS	
Estado de bienestar y nuevas condiciones de trabajo (4,5 C). Análisis laboral internacional (4,5 C). Gestión y control de la prevención de riesgos laborales (4,5 C). Desarrollos y controversias actuales en economía laboral (4,5 C). Herramientas básicas para el tratamiento estadístico de datos (4,5 C). Gestión de los recursos humanos por competencias (4,5 C). Relaciones Laborales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (4,5 C). Ergonomía y psicología aplicada (4,5 C). Proceso psico-sociales en Relaciones Laborales (4,5 C). Inadaptación e inserción laboral (4,5 C). Calidad de procesos en Recursos Humanos (4,5 C). Flexibilidad y nuevas formas de organización del trabajo (4,5 C). Economía del sistema de protección social (4,5 C). Gestión de calidad (4,5 C). Mercado y Relaciones Laborales en España en el siglo XX (4,5 C). Optimización de recursos (4,5 C). Mercado de trabajo y cambio tecnológico (4,5 C). Sistemas comparados de Relaciones Laborales (4,5 C). Gestión de retribuciones (4,5 C).	

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

3. Universidad Rey Juan Carlos

Tabla n.º 4

Asignaturas de Curso Completo	Asignaturas Semestrales
Economía del Trabajo I (9 C). Políticas Sociolaborales (12 C). Dirección estratégica de la empresa (9 C). Teoría de las Relaciones Laborales (9 C). Teoría y Técnicas de Negociación (9 C).	Auditoría Sociolaboral I (4,5 C). Humanidades (6 C). Auditoría Sociolaboral II (4,5 C). Demografía y desarrollo socioeconómico (6 C). Economía del Trabajo II (4,5 C). Sistemas comparados de Relaciones Laborales (4,5 C). Derecho de daños (6 C). Optativa 1 (6 C). Optativa 2 (6 C). Optativa 3 (6 C). Optativa 4 (6 C). Libre elección 1 (6 C). Libre elección 2 (6 C).

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

4. Universidad Europea de Madrid

Tabla n.º 5

4.º Curso (61 créditos)	5.º Curso (64,5 créditos)
Auditoría Sociolaboral (9 C). Dirección estratégica de la empresa (9 C). Economía del Trabajo (12 C). Contratación mercantil (5 C). Situaciones de crisis empresarial (5 C). Prevención y protección de la salud en la empresa y en la Administración (5 C). Optativa (9 C). Libre Elección (7 C).	Políticas Sociolaborales (12 C). Teoría de las Relaciones Laborales (9 C). Teoría y Técnicas de la Negociación (9 C). Soluciones de los Conflictos Colectivos de Trabajo (5 C). Administración y Gestión del Personal (5 C). Inglés (6 C). Optativas (9 C). Libre Elección (6 C).
ASIGNATURAS OPTATIVAS	
Organizaciones Internacionales Comunitarias (4,5 C). Contratación Civil (4,5 C). Delitos contra los trabajadores (4,5 C). Técnicas de la comunicación oral (4,5 C). Derecho Social Comunitario (4,5 C). Derecho e Informática (4,5 C). Libre competencia en el mercado (4,5 C). Fiscalidad de la Empresa (4,5 C). Comercio Internacional (4,5 C). Fiscalidad en las Comunidades Europeas (4,5 C). Prestación de la Seguridad Social (4,5 C).	

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

3. Perfiles profesionales y demanda relacionada con la licenciatura de Ciencias del Trabajo en la Comunidad Autónoma

La utilidad socioprofesional de la Licenciatura constituye uno de los motivos o argumentos para reclamar su implantación. Como escenarios laborales para este futuro licenciado podemos señalar los siguientes:

1. El conjunto de salidas profesionales relacionadas con la **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS** en los niveles de Jefe/Responsable de RH; Director de RH, Técnico de RH y Consultor/Asesor de RH. Por no ser éste mi campo de especialización y existir entre nosotros buenos especialistas en la citada materia como mi compañero y amigo el Profesor Eneka Albizu, pasaré de puntillas por la referida cuestión sin detenerme en ella, para centrar mis reflexiones en otras posibles salidas laborales que deben ser tenidas en cuenta a la hora de planificar el plan de estudios.
2. Como acertadamente plantea el profesor Sempere, desde “ámbitos profesionales (los Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales, pero también otros) se viene reclamando la posibilidad de una mayor formación académica en el campo de las relaciones laborales”.

Numerosas titulaciones propias de Universidad vienen cubriendo este vacío vía cursos Masters, de Especialistas, de Expertos, etc., en ocasiones suplantándose de manera poco razonable la actividad formativa que por ley corresponde a la Universidad. Aspectos como la gestión de recursos humanos, la intermediación en el mercado laboral, la auditoría laboral, la consultoría sociolaboral o la prevención de riesgos laborales vienen solicitando una formación académica específica y no se encuentran exclusivamente adjudicados a ninguna profesión o titulación existente.

A modo de ejemplo señalo a continuación algunas salidas posibles para los nuevos titulados:

- 2.1. LOS SERVICIOS DEL EMPLEO: Funciones tradicionales y nuevas funciones.
- 2.2. Salidas profesionales relacionadas con SALUD LABORAL (PARA ELLO QUIERO MOSTRAR LOS CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR). Estamos interesados en la UPV/EHU en el diseño de una propuesta curricular tal que permita a un alumno obtener al finalizar la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, el Título de Nivel Superior en Salud Laboral, ya que los contenidos de dicho curso pueden ser impartidos dentro de la propia Licenciatura.

- 2.3. Puestos de trabajo relacionados con LA FORMACION PERMANENTE EN LA EMPRESA².
- 2.4. Formación no reglada y ocupacional.
- 2.5. Los nuevos yacimientos de empleo, en temas relacionados con el mundo cooperativo, empresas de economía social, asesoría a trabajadores emigrantes, etc.
- 2.6. Salida profesional dirigida a aquellos universitarios que opten con claridad por la investigación y la docencia.

4. Contenidos propuestos desde el Área de Sociología

En las jornadas que bajo el título “La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y salidas profesionales”, celebradas en Mazagón (Huelva) los días 2 y 3 de diciembre de 1999, organizadas por la Asociación de Escuelas Universitarias de relaciones Laborales de Andalucía, tuvimos la oportunidad de compartir la mesa de trabajo destinada a la Sociología con el profesor Andreu Lope de la Universidad Autónoma de Barcelona. Desde hace tiempo, los profesores de Sociología II de la UPV/EHU venimos siguiendo con interés las líneas de trabajo desarrolladas en dicha Universidad, por entender que constituye el grupo de sociología más fuerte y estable que sobre estos temas viene trabajando en España. Por lo tanto, y desde el principio queremos hacer referencia a los trabajos allí presentados, ya que los mismos constituyen la base teórica argumental sobre la que basamos nuestra propuesta.

Por otra parte, conviene subrayar la afirmación del Profesor Andreu Lope, en el sentido de “que nuestra propuesta se fundamenta en el hecho de que desde una perspectiva teórica, las materias y contenidos a los que nos referimos a continuación, forman parte conceptual del marco de la Sociología, aunque de modo no siempre exclusivo”³.

² Capacidad de dar respuesta a los siguientes cometidos:

1. La función de formación en la empresa.
2. Planificación de la formación.
3. Formulación de objetivos.
4. Concepción y desarrollo de los instrumentos de formación.
5. Formación de ejecutantes.
6. Formación de mandos intermedios.
7. Formación de directivos.
8. Métodos de formación según los objetivos.
9. Soportes materiales para las acciones de formación.

³ Andreu Lope, Contenidos propuestos desde el área de Sociología, Huelva, 1999, pág. 1.

Si analizamos las materias troncales establecidas por el Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre (ver tabla n.º 1), cabe concluir que la Sociología aparece como una de las áreas de conocimiento de tres materias troncales: Auditoría Sociolaboral, Teoría de las Relaciones Laborales y Teoría y Técnicas de Negociación. Un estudio en detalle nos permite centrar nuestra propuesta en tres escenarios:

- La Sociología en las materias troncales.
- La Sociología en las materias obligatorias.
- La Sociología en las materias optativas.

4.1. La Sociología entre las materias troncales

4.1.1. Auditoría sociolaboral

En Huelva el profesor Andreu Lope entendía y nosotros coincidimos con dicho punto de vista, que la aportación en su caso de la Sociología en este campo debería centrarse en el conjunto de conocimientos referidos al concepto de Balance Social de la empresa, que como es sabido ha sido trabajado en profundidad entre otros por el sociólogo Parra Luna. En todo caso, nuestra presencia no debería superar los 4,5 créditos, debiendo otros departamentos dar respuesta al concepto amplio de auditoría sociolaboral. Otra propuesta que se sugirió en el marco de dichas jornadas fue la necesidad de incorporar un curso de carácter propedeútico de “Métodos y Técnicas de Investigación” que posibilite el abordaje adecuado del concepto fuerte de auditoría sociolaboral.

4.1.2. Teoría de las Relaciones Laborales

Entendemos siguiendo el hilo conductor anterior “que esta asignatura recoge en sus contenidos el núcleo de lo que debe constituir la perspectiva sociológica en las materias troncales”⁴. Para su impartición y desarrollo, la comunidad sociológica cuenta con abundantes materiales, así como con numerosas investigaciones capaces de dar respuestas adecuadas a los descriptores configuradores de dicha materia troncal.

4.1.3. Teoría y técnicas de negociación.

Desde una perspectiva sociológica son abarcables “los aspectos relativos a la teoría y estructura de la negociación colectiva, así como los que se refieren a las estrategias y políticas específicas de los agentes sociales”⁵. En suma, creemos que el departamento de Sociología puede dar respuesta a los contenidos anteriores

⁴ *Ibidem*, pág. 2.

⁵ *Ibidem*, pág. 2.

mediante la docencia de una asignatura de 4,5 créditos. El resto de los temas referidos a la teoría y técnicas de la negociación colectiva, podrían ser asignados a otros departamentos.

4.2. La Sociología entre las materias obligatorias de Universidad

4.2.2. *Sociología del Trabajo*

4.2.3. *Sociología de las organizaciones*

4.2.4. *Relaciones Laborales en Europa*

En ella se incluirían contenidos referidos a “los aspectos culturales, consuetudinarios y socioestructurales que dan lugar a distintos modelos y prácticas de relaciones laborales en los países de nuestro entorno económico y social más significativo. En concreto:

- Cultura y modelos de relaciones laborales.
- Modelos comparados de relaciones laborales.
- Modelo anglosajón “voluntarista”.
- Modelo neocorporatista: su concreción en la actualidad en Austria y Escandinavia.
- Modelo regulador germánico.
- Modelos de los países latinos.
- Estructura ocupacional y estructura social comparada.
- La europeización de las relaciones laborales y de las políticas sociolaborales”⁶.

4.3. La optatividad ofrecida desde Sociología

La relación de asignaturas optativas debería guardar relación con la posibilidad de la puesta en funcionamiento de al menos dos itinerarios diferenciados (idea plenamente compartida por diferentes profesores de la E.U.R.L.) dentro de la Licenciatura. No obstante y a modo de ejemplo podemos señalar:

- Cambio técnico. Empleo y organización del trabajo.
- Proceso de globalización y relaciones laborales.

⁶ *Ibidem*, pág. 5.

- Trabajo doméstico y vida cotidiana.
- Estructura social de España y Euskadi⁷.

NOTA: El Departamento de Sociología II dentro de su programación de cursos de doctorado, va a contar como uno de los profesores invitados con Andreu Lope. Su presencia entre nosotros hará posible la celebración de un encuentro, donde sea posible reflexionar sobre los contenidos y propuestas de la Sociología en relación con la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

5. Recomendaciones y conclusiones

A la vista del diagnóstico anterior pensamos que es necesario y urgente:

- 1.º Definir los perfiles profesionales del futuro Licenciado en Ciencias del Trabajo.
- 2.º Una vez definidos y consensuados, parece necesario proceder a la elaboración del diseño curricular, teniendo para ello en cuenta el diagnóstico anterior. Somos partidarios de:
 - Partir para la elaboración del nuevo plan de estudios de los departamentos que en la actualidad imparten docencia en la Diplomatura en Relaciones Laborales.
 - Generar consensos básicos y evitar el enfrentamiento corporativo entre los diferentes departamentos.
 - Pensar por encima de todo en el futuro académico y profesional de los futuros licenciados.
 - Favorecer los planteamientos interdisciplinarios. Sabemos perfectamente que las Relaciones Laborales en particular, y el mundo del trabajo en general, deben ser enfocados académicamente de forma multidisciplinaria, favoreciendo el abordaje en perspectiva, es decir, debemos tratar de reunir y confrontar los diversos puntos de vista de los diferentes especialistas: juristas, economistas, sociólogos, psicólogos, historiadores, etc. Pero además, resulta necesario que nuestras propuestas salgan del coto cerrado del mundo universitario y se abran de forma definitiva a la sociedad y a los actores colectivos que la conforman.

⁷ Para una ampliación de esta propuesta consultar los materiales referenciados y en especial Andreu Lope, Contenidos propuestos desde el área de Sociología, Huelva, 1999.

- 3.º Entendemos que la Universidad no es una fábrica de profesionales, que no puede limitarse a satisfacer demandas de profesionales para el mercado de trabajo o a generar la ciencia y la tecnología que requiera el sector productivo, pero tampoco puede ni debe constituirse en una isla accesible sólo a quienes navegan por las aguas de la academia.

La Universidad es o debe ser, la conciencia de la sociedad y el principal generador de su cambio y de su gradual mejora. No obstante una Universidad Pública como la nuestra, se debe a la sociedad y debe responderle con propuestas de solución a las diversas problemáticas que aquélla enfrenta o vaya a enfrentar en el futuro, basadas en el conocimiento científico, en la crítica objetiva, en la propuesta realista. De esta consideración se deriva nuestra aportación tratando por todos los medios de actuar teniendo en cuenta la propia realidad social, así como sus demandas y necesidades, que permitan a nuestra institución retroalimentar su actuación y modificar aquellos aspectos que obstaculicen el cada vez mejor cumplimiento de sus fines.