

EL NUEVO GRADO EN RELACIONES LABORALES TRAS LA PROMULGACIÓN DEL RD 1393/2007 Y
PERSPECTIVAS DESDE EL ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

*Mikel Urrutikoetxea Barrutia.***

RESUMEN:

En este artículo se intenta analizar el futuro título de grado en Relaciones Laborales tras la publicación del RD 1393/2007 y la aportación del área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al mismo. En primer lugar se contextualiza la reforma operada en el marco del EEES, para presentar las grandes líneas de la nueva situación a partir de la promulgación de este decreto. Seguidamente, se profundiza sobre la situación de las profesiones reguladas y la consideración de la profesión de graduado social como tal. Por último, se reflexiona sobre el papel del Derecho del Trabajo y de la SS en ese título a partir de su contribución a la adquisición de las competencias de los principales ámbitos profesionales de los futuros egresados.

* Una versión anterior de este artículo se publicó en *Lan Harremanak* 17 (2007), págs. 163-205, con el título de "El Derecho de Trabajo y de la SS ante el nuevo grado de relaciones laborales; retos y perspectivas". Esta nueva propuesta actualiza, corrige y aumenta de forma significativa diversos contenidos de aquel escrito inicial.

** Escuela U. de Relaciones Laborales. UPV/EHU.

PALABRAS CLAVE:

Universidad. Títulos. Profesiones reguladas. Relaciones laborales. Graduados sociales. Derecho del Trabajo y de la SS

ABSTRACT:

This article seeks to analyse the future Degree in Industrial Relations following the publication of RD 193/2007 and the relevant contribution by the fields of Labour Law and Social Security. First of all, the reform in the framework of the ESHE is contextualised to set out the guidelines of the new situation following the enactment of this decree. The situation of the regulated professions and the consideration of the profession of Industrial Relations specialist as such is then considered in greater depth. Finally, the role of Labour Law and Social Security with respect to this qualification is considered based on their contribution to the acquisition of the competences of the main professional spheres of the future graduates.

KEY WORDS:

University. Titles. Regulated professions. Labour Relations. Graduate social. Labour Law and Social Security

1. INTRODUCCIÓN

Como es conocido, la propuesta del Libro Blanco planteaba la convergencia en un único título de grado de los actuales de Diplomado en Relaciones Laborales y de Licenciado en Ciencias de Trabajo¹. En este artículo queremos abordar el papel del Derecho del Trabajo y de la SS en ese futuro título de grado en relaciones laborales.

Para ello y de manera previa creemos necesario analizar el actual marco normativo de los títulos universitarios dentro del proceso de Bolonia y, especial-

1. ANECA (2005): *Libro Blanco. Título de grado en Ciencias laborales y Recursos humanos*, Coordinador del proyecto Ignasi Lerma Montero (junio de 2005), pág. 243.

mente, tras la promulgación del RD 1393/2007, pues esta norma supone un cambio radical del contexto legal en que se propuso el título de grado y parece oportuno, por tanto, evaluar su repercusión en el futuro título de grado en relaciones laborales. Para ello partimos de diferenciar el proceso de convergencia europeo en este ámbito y las reformas operadas a nivel interno.

En la medida que el decreto establece una situación diferenciada para las profesiones reguladas, reflexionamos sobre este aspecto y, de manera especial, sobre si la profesión de graduado social ostenta tal consideración.

También parece pertinente presentar a reglón seguido los roles profesionales, así como las atribuciones y capacidades profesionales que les corresponderán a los futuros egresados, de acuerdo con el Libro Blanco. Una vez establecidos estas cuestiones podemos dilucidar cuales son las perspectivas y los retos que debe abordar la enseñanza del Derecho del Trabajo en esta titulación. Para finalizar exponemos algunas consideraciones sobre la docencia en el marco de la nueva estructura académica.

2. EL PROCESO DE BOLONIA Y EL NUEVO CONTEXTO NORMATIVO INTERNO

A. EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

A partir de la Declaración de Bolonia², firmada el 19 de junio de 1999 por los Ministros con competencias en Educación Superior de 29 países europeos, se inicia un proceso que tiene como meta el establecimiento de un Espacio Europeo de Educación Superior en el año 2010³. Aunque a veces parezca lo contrario, el objetivo del EEES no es homogeneizar los sistemas de educación superior sino aumentar su compatibilidad y eliminar las barreras que la diversidad de regulaciones representa para la libre prestación de servicios en el marco de la Unión Europea

El eje sobre el que se articula este proceso es la construcción de un espacio común en educación superior que restrinja los obstáculos a la movilidad de estu-

-
2. Desde esta declaración inicial se realizan cumbres ministeriales con carácter bianual para hacer balance y establecer los objetivos de la siguiente reunión. Hasta ahora, se han celebrado en Praga (18-19 de mayo de 2001), Berlín (18-19 de septiembre de 2003), Bergen (19-20 mayo de 2005) y en Londres (30 de junio-1 de julio de 2007). La próxima será en Lovaina en el 2009.
 3. Para ser exactos, este proceso de convergencia se inicia con la declaración de la Soborna tras la reunión de los ministros de educación de Francia, Reino Unido, Italia y Alemania (25 de mayo de 1998) donde por primera vez se utiliza la expresión de Espacio Europeo de Educación Superior.

diantes, profesores y titulados. Según la Declaración de Bolonia seis son las acciones para conseguir esta armonización:

- la adopción un sistema de grados académicos fácilmente comprensibles y comparables, a través de la implementación de un suplemento de diploma, esto es, un documento adjunto al título de enseñanza superior cuyo propósito es mejorar la «transparencia» internacional y facilitar el reconocimiento académico y profesional de las cualificaciones (títulos, diplomas, certificados, etc.).
- la adopción de un sistema de educación superior basado fundamentalmente en dos ciclos: un primer ciclo con una duración mínima de tres años (grado) y relevante para el mercado laboral europeo como nivel adecuado de cualificación y un segundo ciclo (máster y/o doctorado) al que se accede sólo si se completa el primer ciclo.
- el establecimiento de un sistema de acumulación y transferencia de créditos similar al sistema ECTS (European Credit Transfer and accumulation System) utilizado para los intercambios Sócrates-Erasmus.
- la promoción de la movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores, mediante la supresión de todos los obstáculos a la libertad de circulación.
- la promoción de la cooperación europea en lo que respecta a la garantía de la calidad de la educación superior, que asegure el desarrollo de criterios y metodologías comparables.
- Promoción de la necesaria dimensión europea en la enseñanza superior, sobre todo en lo que respecta al desarrollo curricular, a la cooperación interinstitucional, a los programas de movilidad y a los programas integrados de estudio, formación e investigación.

Posteriormente, en las siguientes Comunicaciones de las cumbres bianuales se fueron añadiendo acciones a este proceso de Bolonia. Así, sin ánimo de ser exhaustivos en la Declaración de Praga (2001) se resaltó la importancia del aprendizaje permanente dentro del Espacio Europeo de Educación Superior, así como de la participación de las instituciones y estudiantes en el establecimiento y conformación del EEES y de la promoción del atractivo de este Espacio Europeo de Educación Superior, mediante la mejora de la calidad y el establecimiento de mecanismos de acreditación⁴. En la de Berlín (2003), se consideró necesario adicionar el doctorado como tercer ciclo en el proceso de Bolonia, como forma de unir el EEES con la Espacio

4. El documento de esta cumbre, "Towards the European Higher Education Area", Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague, on May 19th 2001, está accessible en ingles en <http://www.crue.org>

Europeo de Investigación dentro de una sociedad del conocimiento⁵, ya que la creación de una Europa basada en el conocimiento es uno de los objetivos de la Unión europea desde el consejo de Lisboa del año 2000. Por último en las Bergen (2005) y Londres (2007) se estimó necesario incrementar la empleabilidad de los graduados mediante el establecimiento de marcos de cualificaciones de las titulaciones de educación superior⁶.

Por supuesto que al margen de los elementos positivos que supone el proceso de Bolonia como generación de un espacio armonizado y convergente en el ámbito de la actividad universitaria, la supeditación de la educación superior a un enfoque excesivamente dependiente del mercado y de las necesidades empresariales no está exenta de riesgos e incertidumbres⁷. Como afirma López Herrerías la propuesta de Bolonia sólo tiene sentido si es dialogada, analizada, criticada y completando su énfasis en la ocupabilidad y profesionalización de los estudios superiores con otros enfoques, ya que de lo contrario se trata de una mirada economicista y simplista que resulta insuficiente para dar cuenta de la complejidad de funciones de la universidad⁸.

En cumplimiento de estas directrices se han ido adoptando diversas normas internas en nuestro estado que han implementado los objetivos más concretos de estas acciones⁹. Así, significativamente el Título XIII de la LO 6/2001¹⁰, de 21 de

-
5. "Realising the European Higher Education Area", Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin, on 19 September 2003, accessible en <http://www.crue.org/pdf/DeclaracionBerlin2003.pdf>
 6. El documento de la cumbre de Bergen («The European Higher Education Area -Achieving the Goals», Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005 está accesible en http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf. El comunicado de Londres, «Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world», se puede encontrar en su versión en castellano en <http://www.mec.es/universidades/eees/files/2007-comunicado-londres.pdf>
 - 7 Así se ha denunciado la orientación mercantilizadora que supone el EEES en la medida que puede contribuir al desmantelamiento de la educación como un servicio público. FUENTE LAVÍN, M. de la (2005): "La normativa de la convergencia en la enseñanza universitaria: un breve análisis", *Trabajo* 15, enero-junio 2005, pág. 73.
 8. LÓPEZ HERRERÍAS, JOSÉ ÁNGEL (2007): *La Universidad (y el Proceso de Bolonia: EEES)*, Hergué, Huelva, pág. 120. Este autor contraponen el espacio superior de educación, expresión usual en las declaraciones e intervenciones comunitarias posteriores a la inicial de Bolonia, cuyo función es profesionalizar, frente a la universidad cuya misión es más amplia ya que debe educar (pág. 145), esto es, el conocimiento científico no puede limitarse a la lógica del mercado.
 9. Por supuesto que esto no quiere decir que el grado de implementación logrado haya sido óptimo, ya que, más bien, ha sido todo lo contrario. A fecha del 2007, el Consejo Europeo de uniones nacionales de estudiantes en la tercera edición de su *Bologna with student eyes* caracterizaba a España en los nueve parámetros estudiados en una situación de no implementación o sin avances significativos. Cf. ESIB - The National Unions of Students in Europe (2007): *Bologna with student eyes*, (Third edition), London, Bologna Process Committee 2005 – 2007, pp. 12,14,18, 20, 34,...
 10. Posteriormente modificado por el art único 8.1 de la LO 4/2007, de 12 de abril.

diciembre, de Universidades se denominó Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Con posterioridad se aprobaron en este línea el R. D. 1044/2003, de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las universidades del Suplemento Europeo al Título o el R. D. 1125/2003, de 5 septiembre, que establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo en territorio nacional¹¹.

A rebufo de este proceso de convergencia y armonización en nuestro país se ha acometido la tarea de transformar la universidad, pasando de una universidad masificada, donde el eje era la transmisión de información, a otra distinta tanto en la estructura académica, como en la propia configuración de los títulos universitarios, que implica un cambio metodológico centrado ahora en el proceso de aprendizaje del alumno¹². Por supuesto, que la oportunidad de aprovechar la necesidad de la armonización europea para realizar una modernización de la universidad es válida e inobjetable¹³, aunque no imprescindible en aras de la convergencia europea y, en cualquier caso, la cobertura bajo el “paraguas” comunitario no exime de la necesidad del debate interno, no siendo de recibo utilizar el argumento de la convergencia comunitaria para diluir la reflexión y la confrontación de opiniones¹⁴. Es decir, las opciones tomadas a nivel interno (como por ejemplo, la duración homogénea de los ciclos, su denominación o la ausencia de directrices) si bien son legítimas, no son consecuencia directa del proceso de Bolonia, pues dentro del espacio convergente europeo otros países han optado por otras articulaciones¹⁵.

-
11. En este mismo sentido también se podría citar el RD 285/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior (modificado por RD 309/2005 de 18 de marzo)
 12. No son menores los cambios concernientes a la forma de contratación del profesorado propio o la configuración de carrera del personal docente funcionario o la desaparición práctica de la diferencia entre escuelas universitarias y facultades, que llamativamente aún no se ha regulado.
 13. Véase al respecto, por ejemplo, “La declaración de Bolonia y su repercusión en la estructura de las titulaciones en España”, Acuerdo de la Asamblea General de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), celebrada el 8 de julio de 2002.
 14. Una denuncia de la inserción de los proyectos nacionales bajo la égida de Bolonia, justificando así su implementación sin discusión interna en ESIB - The National Unions of Students in Europe (2005): *The Black Book of the Bologna Process*, Bergen, ESIB, p.7
 15. Como señala P. Salaburu la diversidad de situaciones en los países europeos es enorme, no siendo escasos los modelos donde la estructura de la educación superior responde a un esquema de tres más dos (Bélgica, Finlandia, Italia, Suecia,...). SALABURU, P. (2007): *La universidad en la encrucijada: Europa y EEUU*, Madrid, Academia Europea de ciencias y Artes, pág. 109 y ss. Es llamativa la ausencia en el modelo actual español de algún tipo de certificado intermedio (similar al *associate* estadounidense o el diploma de la universidad de otros estados europeos) dado a los dos años y que posibilitara la inserción laboral. La articulación de un modelo único de grado de 240 créditos y 4 años, sin ninguna acreditación previa, parece excesivamente rígida. Salaburu plantea la conveniencia de títulos cortos, de uno o dos años que posibilitaran la inserción laboral y que darían lugar, tras otros dos años, a un *Bachelor* y tras otros dos a un máster (pág. 566)

En cualquier caso, merece destacarse el cambio de orientación y la inestabilidad de las intervenciones normativas en este ámbito. Como ejemplo de esta fluctuación e inseguridad normativa, baste señalar que la Ley de Universidad ha sufrido un cambio radical no más de 5 años de su entrada en vigor, por medio de la Ley Orgánica de 4/2007, de 12 de abril. Además, la técnica normativa utilizada a menudo ha sido poco depurada y ha generado una cierta inseguridad e inestabilidad jurídica perfectamente evitables; así, se han adoptado normas que antes de su aplicación práctica han sido modificadas e, incluso, han perdido su sentido, aun sin derogación formal. Este es el caso del R D 49/2004, de 19 enero (sobre Homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional), modificado por los RRDD 55/2005, de 21 enero y 1509/2005, de 16 diciembre, que formalmente vigente carece de virtualidad tras la modificación del art. 35 de la Ley de universidades por la LO 4/2007 y sin que nunca haya sido aplicado.

B. LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS TRAS EL RD 1393/2007, DE 29 DE OCTUBRE

En lo concerniente a la regulación de los títulos universitarios en una nueva ciaboga normativa (en parte anticipada por la nueva regulación dada por la LO 4/2007 a los artículos 33 a 38 de la Ley de Universidades) el RD 1393/2007, de 29 de octubre ha propiciado un cambio radical. Quizás, de entrada y sin cuestionar la bondad del nuevo modelo, merece destacarse el vaivén y la inconstancia en el diseño de la educación superior que supone este Decreto¹⁶, cuando la permanencia de los modelos parece ser uno de los rasgos necesarios de cualquier sistema educativo, también del universitario.

Las características más sobresalientes de esta nueva situación son las siguientes:

1. La enseñanza universitaria se organiza en tres ciclos: grado, máster y doctorado¹⁷. La aparente coincidencia con la regulación anterior en el número

16. La disposición derogatoria única de este Decreto deroga antes de que hayan sido operativos los RRDD 55 y 56/2005, de 21 de enero que establecían la estructura de la enseñanza universitaria y regulaba los estudios de grado, el primero, y los de postgrado el segundo, y que ya habían sido modificados por el RD 1509/2005, de 16 de diciembre. Es de señalar, además, que esta derogación no se ve compensada para aquellas normativas que remitan a estos decretos (por ejemplo, RD 285/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior, modificado por R. D. 309/2005 de 18 de marzo), por las oportunas alusiones a este nuevo decreto.

17. Art 37de la LO de Universidades, en la redacción dada por la LO 4/2007, art. único. 33. El Certificado de Estudios Universitarios Iniciales, propuesto por el MEC, no fue aceptado con carácter general por el consejo de Coordinación Universitaria. Cf. INFORME DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA AL DOCUMENTO DE TRABAJO (2006): "La Organización de las Enseñanzas Universitarias en España", (Sesión de 14 de noviembre de 2006), http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Informe_CCU.pdf

de niveles formativos de la educación superior, no puede obviar la diferente configuración de aquella, donde existían títulos de un solo ciclo (Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico), de dos ciclos (Licenciado, Arquitecto o Ingeniero) o de sólo segundo ciclo. En la regulación actual el segundo y tercer ciclo son estudios de postgrado y, al contrario que en la situación previa, cada ciclo da lugar a un título oficial¹⁸. Es decir, la actual estructura de titulaciones de ciclo largo y corto es sustituida por otra de dos ciclos consecutivos (grado y máster)¹⁹.

Si bien aparentemente la convergencia de los títulos anteriores, diplomados y licenciados, en un único grado conllevaría la eliminación de la diferencia entre titulados superiores y medios de la clasificación profesional, también es cierto que el grado no será suficiente para ejercer algunas profesiones²⁰, esto es, la diferencia en la clasificación profesional es previsible que siga manteniéndose a través de la oposición entre simples graduados y postgraduados especialistas²¹.

2. Se pasa de un catálogo previo fijado y homologado por el gobierno a una concepción más abierta y con mayor autonomía de las universidades en la delimitación y confección de los títulos, sometidos a control y verificación de sus resultados. Por tanto, más que una reforma de los planes de estudio, el Decreto supone una nueva concepción de los planes de estudio no sometidos ahora a la homologación previa. En consonancia con este criterio desaparecen las directrices específicas de cada titulación, dejando a salvo la situación de las profesiones reguladas que abordaremos más tarde. Da la impresión de ser una decisión adoptada sobre la marcha ante

18. Si bien en el diseño de los anteriores RRDD 55 y 56/2005 se contenía este modelo, en aquella regulación se mantenía la posibilidad de ciclos más o menos largos que posibilitaban mantener en la práctica la diferencia entre diplomaturas y licenciaturas.

19. MEC (2006): "Aclaraciones sobre el documento de 26 de septiembre de 2006 LA ORGANIZACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS EN ESPAÑA", documento de trabajo, fecha: 6 de Noviembre de 2006 (<http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Aclaraciones.pdf>)

20. PERALTA CAMARA, J. L. (2007): "Reflexiones recurrentes sobre el futuro grado y la profesión de graduado social", Comunicación a las VI Jornadas de la Enseñanza en las relaciones Laborales, Pamplona 22-23 de marzo de 2007. En carreras técnicas como ingenieros se perfila un título de grado genérico y un postgrado de 2 años para acceder a las cualificaciones especiales como ingeniero de caminos u otras. Especialmente criticada ha sido la transformación del CAP en un master de secundaria como condición necesaria para impartir clase en ese nivel educativo.

21. La denuncia de la devaluación de los estudios de grado y la reserva de la especialización para los postgrados, no gratuitos, es uno de los pilares del manifiesto de profesores e investigadores universitarios titulado "¿Qué educación superior europea?" (Madrid, marzo 2005). Localizable en <http://firgoa.usc.es/drupal/node/16133>

las resistencias encontradas para la implementación de la reforma proyectada²². Fuese por el malestar que suscitó la posibilidad de eliminar algunas titulaciones o por la controversia originada en torno a algunas titulaciones concretas²³, el ministerio fue corrigiendo sus posiciones, pasando en un segundo momento a admitir directrices generales por ramas²⁴, concluyendo al final con su sustitución por criterios generales para todas titulaciones y sin que exista un catálogo limitado a priori de títulos²⁵, tal y como se contempla en el RD aprobado finalmente.

3. La finalidad del título de grado es la obtención por parte del estudiante de la formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional (art 8.1) y se incluye un diseño mínimo operativo para todo título de grado:

- la duración se fija en 240 créditos y cuatro años (art 12.2 RD 1393/2007), frente a la horquilla de 180 a 240 que admitía el art 10.1 del RD 55/2005²⁶ y que conlleva la homogeneidad en la extensión de todos títulos de primer ciclo y se difumina la tradicional dicotomía entre títulos impartidos por Escuelas Universitarias y Facultades.
- la adscripción a una de las 5 ramas de conocimiento²⁷, reservándose un mínimo de 60 créditos como formación básica, de los que al menos 36 de estar incluidas en las materias específicas de cada rama de conocimiento en el

22. Todavía el 13 de febrero de 2006 el ministerio presentaba las directrices de los 13 primeros títulos de grados, previéndose la reducción de los títulos universitarios oficiales de los 140 actuales a sólo 79, en parte compensado por la adopción de 30 postgrados oficiales (ambos datos en "El Ministerio de Educación presenta los 13 primeros títulos de grado" noticia publicada en el portal Univerisia el 13.02.2006 (accesible en <http://estudios.universia.es/noticia.jsp?idNoticia=1733&title=MINISTERIO-EDUCACION-PRESENTA-13-PRIMEROS-TITULOS-GRADO&idSeccion=5>). El viraje se produce con el cambio del titular del Ministerio el 7 de abril de 2006.

23. Esta es la hipótesis que se sugiere en "Educación rectifica y decide que no haya carreras con directrices propias", *El Mundo*, suplemento *El Campus* 482, 28 de marzo de 2007.

24. Cf. MEC (2006): "La organización de las enseñanzas Universitarias en España", documento de trabajo, 26 de septiembre de 2006 (<http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?area=ccuniv&id=920>)

25. Cf. MEC (2006): "Propuesta Directrices para la elaboración de títulos Universitarios de grado y máster", documento de trabajo, fecha: 21 de diciembre de 2006, http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Directrices_para_la_elaboracion_de_titulos.pdf

26. Pero al contrario que en la anterior reforma proyectada se incluyen dentro de la duración de los estudios tanto las posibles prácticas externas como el trabajo de fin de carrera.

27. El 12.4 del RD 1393/2007 enuncia cinco ramas de conocimiento: a-Artes y humanidades, b-ciencias, c-ciencias de la salud, d-ciencias sociales y jurídicas y e-ingeniería y arquitectura. El listado de materias que corresponden a cada rama del conocimiento incluido en el anexo 2 del RD ha sufrido una disminución significativa con respecto al incluido en el documento de trabajo del Ministerio. MEC (2007): "Materias básicas por ramas", Subcomisiones del CCU, 15 de Febrero de 2007, págs. 4-6

anexo 2 del decreto. Se especifica que estas asignaturas deberán tener una extensión mínima de 6 créditos²⁸.

- la obligatoriedad del trabajo de fin de carrera (valorándose entre 6 y 30 créditos).
- la posibilidad de incluir las practicas externas dentro del diseño curricular con una extensión de hasta 60 créditos (art. 12.6)
- un sistema de reconocimientos de los créditos realizados cuando se efectúa un cambio de titulación (art 13)

4. Por su parte el máster conlleva como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o la iniciación en actividades de investigación (art 10.1). El Máster Universitario tendrá entre 60 y 120 créditos (15.2) e incluirá la elaboración y defensa pública de trabajo de fin de Máster, que tendrá entre 6 y 30 créditos²⁹.

5. Tanto la modificación de la LOU como el decreto conllevan un cambio de la metodología docente al centrarse en el proceso de aprendizaje del alumno (donde la capacidad de aprender a aprender se vuelve decisiva, pues la adquisición de conocimientos se extiende a lo largo de toda la vida profesional) y al ser la adquisición de competencias por su parte el eje de todos los planes de estudios³⁰. El objetivo último es incrementar la empleabilidad de los titulados superiores, esto es, reducir la disociación entre la formación universitaria y los requerimientos del mercado.

28. La sobreabundancia de materias y la escasa dimensión en horas lectivas de las asignaturas han sido señaladas como algunos de los defectos de los anteriores planes de estudios. Cf. PEREZ, J. I y SALABURU, P. (2003): *Unibertsitate eta euskal gizartea, gaur*. Iruña, Pamiela pág. 98. En este mismo sentido de evitar ese defecto el art 14. 7 de la Normativa sobre el procedimiento para elaborar y aprobar el mapa de titulaciones de grado y la autorización de enseñanzas de la UPV/EHU (BOPV de 6 de febrero de 2008) establece una duración mínima de seis créditos para las asignaturas básicas y obligatorias, que también se recomienda para las optativas, las cuales en cualquier caso no pueden ser menores de 4,5 créditos.

29. Entendemos que una consecuencia de esta organización de los estudios universitarios y la apreciación del título de Máster como un segundo ciclo universitario oficial es la imposibilidad de su uso para denominar diversos estudios no otorgados por instituciones universitarias.

30. De momento está sin desarrollar el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, MECES. Por medio del RD 900/2007, de 6 de julio se creó el comité para su elaboración, pero a fecha de hoy no se han hecho públicos sus resultados. Mientras tanto, el RD 1393/2007 se limita a fijar una serie de competencias básicas muy genéricas que deben alcanzar los graduados como en su caso los egresados de los postgrados. En realidad, las recogidas en este Decreto, anexo 1 puntos 3.2 y 3.3, son una traducción de las elaboradas por Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. Cf. BOLOGNA WORKING GROUP ON QUALIFICATIONS FRAMEWORKS (2005): *A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*, Copenhagen, Ministry of Science, Technology and Innovation, Appendix 8, p. 193-197.

C. LA SITUACIÓN DE LAS PROFESIONES REGULADAS

Sin embargo, el RD 1393/2007 establece un distinto tratamiento con respecto a aquellos títulos que habiliten para el acceso o ejercicio de actividades profesionales ya que en este supuesto el gobierno establecerá las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios en aras de garantizar que esos títulos acreditan la posesión de las competencias y conocimientos adecuados para ese ejercicio profesional³¹.

Esta cuestión de las profesiones reguladas plantean varios interrogantes en el plano general y también específicamente con la profesión de graduado social:

1. No existe un listado cerrado de profesiones reguladas³². Hasta ahora han aparecido diversas órdenes³³ o resoluciones³⁴ que regulan las directrices de algunas

-
31. Las referencias a esta situación se encuentran diseminadas por todo el Decreto: Exposición de motivos, arts. 4, 12.9, 15.4, DT 4ª y DA 9ª
32. Una primera relación de profesiones reguladas se incluyó en el anexo 1 del RD 1665/1991, de 25 de octubre, a los efectos del reconocimiento de títulos de educación superior que den lugar al acceso a una profesión regulada y que implementaba la directiva 89/48/CEE. Posteriormente el RD 1754/1998, de 31 de julio, por el que se incorporan al derecho español las Directivas 95/43/CE y 97/38/CE, modificó los anexos del RD 1665/1991. En el anexo VIII del REAL DECRETO 1837/2008, de 8 de noviembre, que implementa la Directiva 2005/36/CE, se incluye una nueva relación de profesiones reguladas. Es de señalar que la relación se ha realizado con el esquema de la anterior caracterización de los estudios universitarios (esto es con la división entre diplomaturas y licenciaturas). La incorporación se ha producido con el plazo de implementación vencido; es posible que los desacuerdos en torno a las profesiones que quedarían fuera del listado de profesiones reguladas explique esa demora. Un listado de las profesiones amenazadas de perder la cualidad de reguladas en "Una decena de profesiones pueden quedar fuera de la lista de las reguladas", *Diario Vasco*, 27.07.2007. (http://www.diariovasco.com/prensa/20070727/aldia/decena-profesiones-pueden-queedar_20070727.html). De ellas las realmente excluidas de los anexos del Real Decreto 1837/2008 han sido las siguientes: Politólogo, pedagogo, sociólogo, perito mercantil, diplomado en empresariales, trabajador social, delineante, administrador de fincas.
33. Arquitecto (Orden ECI/3856/2007, de 27 de diciembre), Arquitecto Técnico (Orden ECI/3855/2007 de 27 de diciembre), Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.(Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre), Maestro en Educación Primaria (Orden ECI/ 3857/2007, de 27 de diciembre), Maestro de Educación Infantil (Orden ECI/3854/2007, de 27 de diciembre), Veterinario (Orden ECI/333/2008, de 13 de febrero) y Médico (Orden ECI/332/2008, de 13 de febrero).
34. Por medio de diversas Resoluciones de 14 de febrero de 2008, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, se publican los Acuerdos de Consejo de Ministros de 8 de febrero de 2008 referentes a las profesiones de dentista (, enfermería (Orden CIN/2134/2008, de 3 de julio), farmacéutico (Orden CIN/2137/2008, de 3 de julio) y fisioterapeuta (Orden CIN/2135/2008, de 3 de julio).. Más recientemente, diversas resoluciones de 5 de febrero de 2009 abordan la situación en lo referente a los títulos que habiliten para las profesiones de Dietista-Nutricionista (Orden CIN/730/2009, de 18 de marzo), Óptico-Optometrista, Podólogo (Orden CIN/728/2009, de 18 de marzo) y Terapeuta Ocupacional. Posteriormente, las resoluciones de 15 de enero de 2009 se refieren a las profesiones de ingeniero e ingeniero técnico.

profesiones³⁵ (o, más en concreto, sobre los requisitos que deben cumplir los títulos universitarios que habiliten para el ejercicio profesional de que se trate) se insertan en los ámbitos de la salud, de la educación y técnicas³⁶. Sin embargo, es fácil verificar la existencia de otras profesiones reguladas³⁷.

2. Tradicionalmente los títulos universitarios españoles han tenido la doble cualidad de ser acreditaciones académicas y habilitaciones para el ejercicio profesional³⁸. Como afirmaba González Cueto para caracterizar la anterior situación “*La normativa española atribuye al título oficial un doble efecto académico y profesional en virtud del cual su poseedor goza de la plenitud de derechos académicos a él inherentes, al tiempo que le capacita plenamente para el desempeño profesional*”³⁹.

-
35. En realidad las resoluciones son muy genéricas y se limitan a consignar la obligación de los títulos sobre esas profesiones deberán de garantizar la adquisición de las competencias necesarias para ejercer esa profesión, de acuerdo con la normativa profesional. Mientras que las ordenes incluyen lo que podríamos designar como un conjunto de directrices específicas que deben de cumplir los planes de estudios sobre esas profesiones.
36. Una delimitación compleja se ha realizado en el ámbito de las ingenierías, donde por una serie de Ordenes de idéntica fecha (9.02.2009) se ha procedido a diferenciar diversas habilitaciones profesionales en distintas áreas, distinguiendo entre ingenieros técnicos (habilitación que se consigue con el título de grado correspondiente) e ingenieros (ligado a la realización de un master): Ingeniero Técnico de Minas (O.306/2009), I. T. de Obras públicas (O.307/2009), I. T. aeronáutico (O. 308/2009), Ingeniero de Caminos, canales y puertos (O.309/2009, I. de Minas (O. 310/2009), I. Aeronáutico (O. 312/2009), I. Industrial (O. 311/2009), I. T. Agrícola (O. 323/2009), I. T. Forestal (O. 324/2009), I. Agrónomo (O.325/2009), I. de Montes (O. 326/2009), I. T. Naval (O. 350/2009), I. T. Industrial (O. 351/2009), I. T. de Telecomunicación (O.352/2009), I. T. en Topografía (O. 353/2009), I. Naval y Oceánico (354/2009) e I. en Telecomunicación (O.355/2009)
37. La Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, es ejemplo bastante de esta afirmación, ya que el ejercicio profesional en estos casos está condicionado a la obtención del respectivo título profesional, para el cual es necesario acreditar la aptitud profesional, realizando cursos, que habría que definir como postgrados, en la universidad o en escuelas de práctica jurídica dentro de los Colegios Profesionales.
38. Éste era todavía el tenor literal del art.2.a del RD 55/2005 que definía el título oficial como “...*el expedido por las universidades, acreditativo de la completa superación de un plan de estudios de carácter oficial, con validez académica y profesional en todo el territorio nacional.*” Esta estrecha vinculación entre titulación y acreditación profesional se evidencia en el caso de los graduados sociales en que el título académico (de Graduado social diplomado o de Relaciones laborales, después) basta y autoriza la incorporación al colegio y al ejercicio profesional sin tener que superar ninguna otra prueba o acreditación de capacidad profesional. MARTÍNEZ BARROSO, M. de los R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2004): *El espacio profesional del graduado social y del licenciado en ciencias del trabajo*, León, Universidad de León, pág. 72.
39. GONZALEZ CUETO, T. (2007): “El concepto de “profesión regulada” a que se refiere el documento “la organización de las Enseñanzas universitarias en España”, informe para el Ministerio de Educación y Ciencia, 11 de abril de 2007, pág. 15.

Esta orientación profesionalizante de los títulos españoles es una de las razones que parece haber incidido en la configuración del grado como una estructura académica de cuatro años, en detrimento de otras posibilidades (3 + 2, propia de aquellos países donde el título del primer ciclo no profesionaliza)⁴⁰.

Esta característica del título universitario en nuestro estado no era óbice para que el ejercicio de algunas profesiones estuviera condicionado a la posesión de determinada titulación (profesiones tituladas)⁴¹ o la colegiación obligatoria (profesiones colegiadas)⁴², mientras que las profesiones eran libres cuando no estaban supeditadas a estos requisitos. La distinción del art. 149.1.30 CE entre título académico y título profesional ha sido entendida como el reconocimiento de una dicotomía entre títulos que no acreditaban para el ejercicio de una profesión sujeta, siendo mero grados académicos (aunque cuando los saberes acreditados pudieran ser ejercitados de manera profesional) y aquellos que aseguraban una cualificación profesional reglamentada⁴³.

En la actualidad, sin embargo, el efecto profesional no es ya inmediato ni genérico sino que dependerá de la normativa específica (art. 4 del RD 1393/2007)

Aun que más tarde volveremos sobre este punto, creemos que no existen dificultades para reconocer, a la luz de las referencias de la LOPJ y de la LPL, la profesión de graduado social como titulada y colegiada.

3. El concepto de profesión regulada es de origen comunitario y se utiliza para comprender tanto las situaciones de profesiones tituladas⁴⁴, como aquellas otras

40. El Grupo de EEES de la CRUE consideraba por esta razón que era más arriesgado desde el punto de vista formativo y social una estructura 3 +2 (un grado de tres años y postgrado de 2 realmente habilitante para la profesión) que la de 4+1. Véase GRUPO DE EEES DE LA CRUE (2004): "Sobre la duración de los estudios de grado", 16 de junio de 2004, en <http://www.crue.org/espaeuro/encuentros/duraciongrado.pdf>

41. Las competencias exclusivas o atribuciones profesionales dependían del monopolio en la aplicación de un determinado saber. Cf. URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996): "Los estudios y la profesión de graduado social tras la publicación del RD 1429/1990", *Revista Técnica Laboral* nº 69, pág 524.

42. Aun cuando el art 36 CE establece la reserva de ley para la regulación de los colegios profesionales y de las profesiones tituladas, la generación de un colegio profesional no implica, necesariamente, el surgimiento de una profesión titulada, pues son términos conectados pero no idénticos. Como expone González Cueto la falta de una Ley estatal postconstitucional sobre los colegios profesionales ha posibilitado que surjan normativas autonómicas sobre colegios profesionales en profesiones no reguladas estatalmente, pero la creación de un colegio profesional por ley autonómica no supone configurar como titulada una profesión, para lo cual hace falta una ley estatal. GONZALEZ CUETO, T. (2007): op. cit.; pág. 17 y 18.

43. Cf. SOUVIRÓN MORENILLA, J. M. (1989): *La universidad española. Claves para su definición y régimen jurídico institucional*, Valladolid, Universidad de Valladolid, pág. 253.

44. Como ha expuesto reiteradamente el TC (SSTC de 83/1984 y 42/1986) "...una profesión es titulada cuando para ejercerla se exigen títulos académicos o estudios superiores específicos"

donde lo determinante es la acreditación profesional realizada por una institución profesional o la habilitación profesional (modelo habitual en Gran Bretaña el primero y el otro propio de gran parte de los países europeos).

Sin embargo, la definición de profesión regulada no es unívoca en los diversos textos normativos al respecto. Así, el Art 1.b del RD 1665/1991, de 25 de octubre, que regula el sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior de los Estados Miembros de la Comunidad Económica Europea que exigen una formación mínima de tres años, a los efectos del Decreto, se define la profesión regulada como *“la actividad o conjunto de actividades profesionales para cuyo acceso, ejercicio o alguna de sus modalidades de ejercicio se exija directa o indirectamente un título y constituyan una profesión en un estado miembro.”* Por su parte el Art 3.1.a de la Directiva 2005/36/CE de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales da una definición más prolija⁴⁵.

Los documentos del MEC vienen a equiparar las profesiones reguladas con aquellas cuya regulación se ha realizado por una Ley de Cortes⁴⁶ o se encuentran afectadas por la normativa comunitaria (cuya última de sus manifestaciones es la Directiva, ya citada, 2005/36/CE). Es oportuno matizar, ya que afecta a la profesión de graduados sociales, que la reserva de ley contenida en el art. 36 CE con respecto a la regulación de las profesiones tituladas, no significa que las profesiones reguladas lo

45. La definición de la norma comunitaria es la siguiente: *“la actividad o conjunto de actividades profesionales cuyo acceso, ejercicio o una de las modalidades de ejercicio están subordinados de manera directa o indirecta, en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales; en particular, se considerará modalidad de ejercicio el empleo de un título profesional limitado por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas a quien posea una determinada cualificación profesional.”* El proyecto de RD de implementación de esta directiva define en su art. 4.2 de manera más concreta que *“Se considerará «modalidad de ejercicio») el desarrollo de una profesión al amparo de un título profesional, en la medida en que sólo se autorice a ostentar dicho título a quienes se encuentren en posesión de una cualificación profesional determinada por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas.”*, es decir, que se considera profesión regulada cuando existe una atribución de competencias a determinado título académico o profesional. El texto del proyecto de Decreto se puede encontrar en la siguiente dirección: <http://www.uicm.org/Documentos/Agenda/CalendarioUICM/Proyecto%20RD.pdf>

46. MEC (2006): “La organización... op. cit, pág. 12. En el mismo sentido González Cueto considera que de no cumplirse la reserva legal, si una profesión está regulada por una norma de rango inferior (incluso una ley autonómica) no cabe apreciarla como profesión titulada sino de otro tipo de institución. GONZÁLEZ CUETO, T. (2007): op .cit, pág. 35. Discrepamos en lo concerniente a las normas preconstitucionales, como el RD de 16 de diciembre de 1977, respecto a los graduados sociales. La vigencia de la propia Ley de Colegios Profesionales de 1974, tema igualmente sometido a reserva legal, sin que haya sido sustituida por una ley posterior, optándose por reformas puntuales (por ejemplo, las operadas, por la Ley 7/1997, de 14 de abril), es argumento bastante para demostrar la inconsistencia de esa diferenciación.

serán si están reguladas por ley, sino que su regulación tras la Constitución debe de efectuarse por una norma de esa entidad, pero sin que las profesiones reguladas por normas preconstitucionales de rango inferior pierdan tal entidad por no estar reguladas por una ley posterior⁴⁷.

D. LOS GRADUADOS SOCIALES COMO PROFESIÓN REGULADA

Aun cuando las informaciones que disponemos parecen indicar que no van a existir directrices específicas con respecto al futuro de grado en relaciones laborales, sí parece necesario resaltar que la apreciación de una profesión como regulada no depende de esa concreción⁴⁸. En este apartado queremos plantearnos dos aspectos relacionadas con esta cuestión; por un lado, nos interrogamos si se puede considerar una profesión regulada o titulada la que obtendrían los egresados del futuro grado en relaciones laborales⁴⁹. Y por otro, nos planteamos qué relación debe existir entre este futuro título de grado y la profesión de graduado social.

Con respecto a la primera, es necesario resaltar que si bien la mayoría de los núcleos o roles formativos que se recogen en el Libro Blanco de la titulación de ciencias laborales se pueden ejercer libremente⁵⁰, esto es, no suponen reconocimientos de atribuciones ni competencias exclusivas, creemos que la profesión de graduado social es profesión titulada y colegiada y, por tanto, regulada. Las razones para esta afirmación son:

1. Por origen, ya que se trata de unos estudios dirigidos a habilitar para el ejercicio de una profesión (graduado social). Al igual que para otros títulos orienta-

47. El criterio del TC al respecto es claro: "...no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladoras de materias y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior..." (SSTC 11/1981 de 8 abril, 101/1988 de 8 junio y 16/2004 de 23 febrero).

48. En este caso se puede entender que sería de aplicación lo regulado en la disposición transitoria 4ª del RD 1393/2007 que establece que mientras no se apruebe por el gobierno las directrices y criterios que deberán regular los títulos que conducen a profesiones reguladas serán de aplicación las actuales directrices generales de esos títulos.

49. Como referencia se puede citar que en el anexo VIII (Profesiones reguladas en España) del Decreto 1837/2008 de implementación de la Directiva se incluye tanto a los graduados sociales, como a los diplomados en relaciones laborales en el listado de profesiones reguladas cuya formación exige al menos 3 años de formación postsecundaria.

50. En el Libro Blanco se perfilan siete ámbitos profesionales para el nuevo egresado del grado en relaciones laborales: graduado social, dirección y gestión de recursos humanos, agente de empleo, prevención de riesgos laborales, administraciones públicas, auditoría laboral y enseñanza. Cf. ANECA (2005): *Libro Blanco. Op. cit.*; págs. 183-195.

dos a un profesión (enfermería, maestros, etc.) su reconocimiento como titulación universitaria⁵¹ y su posterior inserción en la propia estructura universitaria⁵² no desdichan esta cualidad profesionalizante y el hecho de que el RD 1429/1990 estipulara un perfil más amplio tampoco contradice esta afirmación⁵³.

2. Normativamente la profesión de graduado social es una profesión titulada y colegiada⁵⁴ y, por tanto, regulada⁵⁵, no siendo posible ejercerse tal actividad profesional sin cumplir esos requisitos⁵⁶ y sin que el carácter preconstitucional de las normas que lo regulan suponga obstáculo a este reconocimiento. La situación normativa de la regulación de la profesión de graduado social es compleja. La disposición final 3ª del RD 3549/1977, de 16 de diciembre declaraba en vigor transitoriamente el art 1. de la orden ministerial de 28 de agosto de 1970 (norma que se deroga en lo que respecta al resto de su articulado) que regula los cometidos profesionales de los graduados sociales, mientras se aprueba el estatuto profesional de los graduados sociales, que hasta la fecha no ha tenido desarrollo. El RD 1415/2006, de 1 diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, aunque deroga el RD 3549/1977, expresamente mantiene en vigor el

51. Disp. Adicional 2ª del RD 821/1980, de 3 de mayo.

52. RD 1524/1986, de 13 de junio.

53. La homologación de los estudios de graduado social con la posterior Diplomatura en Relaciones Laborales se recogen en la disposición adicional del RD 1429/1990, de 26 de octubre y en el anexo del RD 1954/1994.

54. El carácter titulado de la profesión se recoge en el art 17 de los Estatutos de los Colegios de Graduados sociales (RD 1415/2006) donde, al especificarse los requisitos para la incorporación a un Colegio de Graduados Sociales, se recoge la exigencia de estar en posesión del título de Graduado Social, Graduado Social Diplomado o Diplomado en Relaciones Laborales o del título extranjero homologado. Con respecto al carácter colegiado de la profesión ha sido una constante desde la constitución de los colegios Profesionales (la primera norma en este sentido es el art 2 .1 del D de 22 de diciembre de 1950). En la actualidad, a parte de la mención directa del art 18.1 de los estatutos de los Colegios Profesionales de graduado social, tal cualidad se subraya en todas las referencias normativas que postulan atribuciones profesionales (por todas, art 545.3 de la LOPJ).

55. En la doctrina la opinión es unánime al respecto. Cf. por todas MARTÍNEZ BARROSO, M. de los R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2004): op cit.; pág 65 y RODRÍGUEZ SANTANA, F. A. (2007): "Los graduados sociales: nuevas dimensiones y perspectivas en el ejercicio de la profesión", *Revista Técnico laboral* 113, pág. 480.

56. Existen sentencias penales (por ejemplo, SAP Valladolid (sección 2ª) 528/2001, de 18 de julio y SAP Las Palmas (sección 2ª) de 10 de mayo de 2004) que condenan por un delito de intrusismo profesional al que sin tener la titulación adecuada ejerce las funciones propias del graduado social. Recientemente la SAN (Contencioso) de 6 de febrero 2008 ha entendido que la Orden de 23 de mayo de 2007 vulnera la reserva de ley y la jerarquía normativa al suprimir algunas competencias atribuidas a la profesión de graduados social (la habilitación de clases pasivas) a la que considera profesión titulada y que le han sido atribuidas por R. Decreto.

citado art 1 de la orden Ministerial de 1970 (disp. derogatoria única.2). Es discutible si esta norma cumple la reserva de ley del art 36 CE (nosotros pensamos que no), extremo que no era de aplicación al RD 3549/1997 por ser preconstitucional. De entenderse que no cumple con la reserva de ley, lo correcto es apreciar esa remisión como nula y considerar vigente la anterior situación (el reenvío al art.1 de la Orden de 1970 por disposición del RD 3549/1977); si bien materialmente el efecto es el mismo, formalmente en esta interpretación se respeta lo ordenado en art 36 CE.

Otra cuestión distinta estriba en que hasta qué punto la definición de las competencias del art. 1 de la orden de 28 de agosto de 1970 no genera un perfil ambiguo ("técnicos en materias sociales y laborales")⁵⁷, no coincidente con la actividad real de los graduados sociales⁵⁸, y no se encuentra obsoleta pues los reconocimientos legales de la capacidad de representar procesalmente en los procesos laborales son posteriores.

3. Diversas normativas han reconocido expresamente a los graduados sociales como profesión regulada a efectos de reconocimiento mutuo de títulos en el espacio europeo de educación superior⁵⁹. Aun cuando se trata de normas dadas encaminadas a un objetivo determinado, son las únicas que contienen un listado de profesiones reguladas en España⁶⁰.

57. Cf. VIDA SORIA, J. y PRADOS REYES, F. J. (1991): *Bases para la implantación de un segundo ciclo de nivel docente superior en los estudios de Graduado social*, Granada, Universidad de Granada, pág 18.

58. Los graduados sociales, si bien consideran que su actividad se adecua al contenido de lo dispuesto en ese art 1 de la orden de 1970 (88, 4% de los encuestados afirma que totalmente), reconocen mayoritariamente que compatibilizan sus funciones de graduado social con otras (el 54,5% expresa esta opinión, siendo la asesoría fiscal el cometido más frecuente) y estiman necesario, de forma prácticamente unánime, el desarrollo de ese estatuto profesional. Todos los datos citados en REAL VILLAREAL, M. A. (2002): *Sociología de la profesión de graduados sociales*, Tesis doctoral (Dtor. M. T. Algado Ferrer), Universidad de Alicante, págs. 135, 139, 177 y 183.

59. En los anexos del RD 1665/1991, de 25 de octubre, actualizados por el RD 1754/1998, de 31 de julio, se reconoce como profesión jurídica a los graduados sociales, entre aquellas cuyo ejercicio implica la comprobación del conocimiento del derecho interno. Esta situación se ha mantenido con la promulgación del RD 1387/2008 que sigue incluyendo como profesión cuyo ejercicio exige un conocimiento preciso del derecho nacional (Anexo IX).

60. Los documentos del MEC consideran que a pesar de la claridad de la definición, el listado es excesivamente heterogéneo como para que sirva de referencia para la elaboración de los distintos títulos universitarios. MEC (2007): "Nota sobre profesiones reguladas y Directrices de títulos universitarios", documento de trabajo, 30 de marzo de 2007, pág 4. En el estado normativo actual graduado social se incluye como profesión regulada, dentro de las que exigen un conocimiento preciso del derecho positivo español (Anexo IX del RD 1387/2008)

4. Si bien la articulación de los estudios de Relaciones Laborales y de la profesión de graduado social se efectúa sobre un hecho social determinado (el trabajo asalariado) y no sobre la aprehensión de una determinada perspectiva científica, lo que dificulta el acotamiento de toda la actividad profesional de los mismos como exclusiva⁶¹, no ha impedido que se le reconozcan atribuciones profesionales específicas. Así, el art 545.3 de la LOPJ (en la redacción dada por el art único. 125 de la Ley Orgánica 19/2003) y las concordantes de la LPL (arts. 18, 19 y 21) suponen el reconocimiento de la representación técnica como atribución propia de los graduados sociales⁶². El tránsito de la dicción del art 440 de la LOPJ original (“...en los procedimientos laborales y de la seguridad social, la representación podrá ser ostentada por un graduado social colegiado”) a los términos recogidos en el actual 545.3 LOPJ (*En los procedimientos laborales y de Seguridad Social la representación técnica podrá ser ostentada por un graduado social colegiado, al que serán de aplicación las obligaciones inherentes a su función, de acuerdo con lo dispuesto en su ordenamiento jurídico profesional, en este título y especialmente en los artículos 187, 542.3 y 546 de esta Ley*) supone el reconocimiento expreso de una atribución específica (representación técnica), diferente de la que se pudiera predicar de otras profesiones (procuradores) y su aceptación como profesión jurídica en la medida que le son de aplicación las normas inherentes a las mismas en los procesos (traje profesional específico, secreto profesional, política de estrados, etc.).

En cuanto a la segunda de las cuestiones, la relación entre el futuro título de grado, nos inclinamos por considerar que los egresados de ese grado puedan colegiarse y ejercer como graduados sociales sin demorar esa habilitación a la realización posteriores cursos o postgrados⁶³. A favor de esta opción juegan tanto la tradicional

61. Los graduados en las diversas perspectivas científicas (derecho, economía, sociología,...) poseen también competencias para aplicar su disciplina en ese ámbito del trabajo por cuenta ajena. Quizás se pueda sostener que el graduado social posee como atribución la aplicación conjunta de todos esos saberes sobre el trabajo asalariado. Cf. en este sentido URRUELA, V. y URRUTIKOETXEA, M. (1996): op. cit., pág. 522, donde defendíamos la asesoría integral sobre el trabajo como ámbito específico de los graduados sociales y de los diplomados en relaciones laborales.

62. Este hecho, junto con a la presencia de materias jurídico laborales en su formación, permite definir a los graduados sociales como una profesión jurídica especializada. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1998): “Consideraciones en torno al currículo de Derecho de trabajo y de la SS” en GALAN GARCÍA, A. (Ed.): *La enseñanza de las relaciones laborales en España*, Huelva, Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva, pág. 72.

63. Existe alguna propuesta de un máster de graduado social o graduado social superior para la cualificar a la persona que quiera dedicarse al ejercicio profesional. GRAU MORANCHO, R. (2005): “Nuestra Formación. El recurso más valioso”, *El graduado digital* 46 (www.elgraduado.es/46/formacion.html). No compartimos esta sugerencia, ya que además de devaluar el título de grado, supondría una demora injustificada en el acceso a la profesión, comparándola con la situación actual, de al menos dos años.

homologación entre los estudios de la diplomatura (primero en graduado social, luego en relaciones laborales) con la profesión, como el hecho de que el futuro título supondrá una mayor carga lectiva y un año más de duración que los estudios actuales. Técnicamente, no existen argumentos a favor de una exigencia suplementaria de formación ya que la futura carrera será más exigente en créditos y duración que la actual⁶⁴, al contrario de lo que ocurre con otras titulaciones como la de derecho y las profesiones de abogado o procurador. Eso sí, sin duda para ejercer las atribuciones como operador jurídico especializado es necesario una formación en consonancia, extremo sobre el que luego incidiremos.

Ahora bien, desde el punto de vista normativo la habilitación de la titulación para el ejercicio de la profesión debe realizarse por vía legal y oficial (conforme al art 4 del RD 1393/2007), no es una cuestión a resolver por cada título de cada universidad, ni, creemos, por la organización colegial⁶⁵. Por ello, nos parecería necesaria una mínima intervención normativa que aclarara este aspecto⁶⁶.

Por otro lado, a nuestro entender, también sería adecuada una fiscalización normativa que fijase las directrices específicas del título de grado en relaciones laborales en cuanto que habilita para el ejercicio de una profesión regulada como es la de graduado social⁶⁷ (no, por tanto, en lo concerniente a otros roles incluidos en la licenciatura de ciencias de trabajo). Pero, en cualquier caso, se puede considerar que de no establecerse las condiciones por el Gobierno que debe cumplir el título que habilite para su ejercicio, de acuerdo con la disposición transitoria 4ª del RD 1393/2007⁶⁸, serán de aplicación las actuales directrices del título de Diplomado de Rela-

64. Una posición en esta línea de que el título de grado debe ser suficiente para el acceso a la profesión de graduado social se defiende en la segunda versión del artículo de Peralta de la Cámara (Reflexiones recurrentes...) publicado tras la publicación del RD 1393/2007. PERALTA CAMARA, J. L. (2007): "Reflexiones recurrentes sobre el futuro grado y la profesión de graduado social", *Trabajo* 19, pág. 60.

65. El título de diplomado en relaciones laborales habilita para el ejercicio de la profesión de graduado social, pero no por ejemplo, el de educador social o el de trabajo social. Tampoco, el haber cursado la licenciatura en ciencias de trabajo posibilitaba ese ejercicio profesional, si se provenía de un origen distinto a la de la diplomatura de relaciones laborales.

66. Este parece ser el sentir del propio Ministerio que expresamente recoge que "*Las nuevas situaciones de regulación profesional, que tuvieran definición de atribuciones por ley, deberán establecer los requerimientos y el nivel académico (Grado o Máster) necesarios para asegurar las correspondientes competencias*". MEC (2007): "Nota sobre profesiones reguladas y Directrices de títulos universitarios", documento de trabajo, 12 de abril de 2007, pág. 2.

67. La inserción del graduado social en el anexo de aquellas profesiones que exigen un conocimiento profundo del derecho positivo español (tanto en el RD 1665/1991 como en actual RD 1387/2008) refuerza la idea de una intervención normativa que fiscalice la existencia de un mínimo contenido jurídico en las enseñanzas conducentes a esa profesión.

68. Una alusión a esta posibilidad en la segunda versión del artículo de Peralta de la Cámara. PERALTA DE LA CÁMRA, J. L. (2007): op. cit; pág. 58.

ciones Laborales en cuanto a la denominación, materias y contenido⁶⁹. De todas formas, la propuesta del Pleno de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo y la concreción en la Universidad del País Vasco de ese planteamiento cumplen aquellas directrices tanto en lo que respecta a la denominación (se incluye la misma designación a la que se añade otro término aclarativo similar) como a los objetivos formativos recogidos en la disposición primera del RD 1429/1990, (formar suficientemente tanto en lo referente a la organización del trabajo y la gestión del personal, como respecto a la organización jurídica del trabajo y de la Seguridad social). En concreto, desde el punto de vista de las materias jurídico-laborales la propuesta general y, especialmente, su concreción en nuestra Universidad, como veremos, siguen muy de cerca el modelo actual, por lo que entendemos que satisfacen los requisitos que actualmente se exigen en el RD 1429/1990, salvando las distancias de diferente duración y el cumplimiento de otras exigencias actuales.

3. EL FUTURO TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

A. LÍNEAS GENERALES DEL TÍTULO TRAS EL RD 1393/2007

En el Libro Blanco auspiciado por la Aneca se postulaba un título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos de 4 años de duración y 240 créditos ECTS⁷⁰. El nuevo título se presentaba como fusión de los dos actuales (Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura de segundo ciclo en Ciencias del Trabajo), opción que consideramos coherente y acertada⁷¹. Dentro la estructura curricular se fijaba una parte común de 165 créditos, equivalente al 67,75% de la carga lectiva, quedando el resto al arbitrio de cada universidad.

Ante el cambio normativo y ante la creencia de que no van a generarse directrices específicas para esta titulación se ha consensuado dentro de la Asociación de

69. En el documento de trabajo del MEC también parece mantenerse esa postura con carácter general: "De acuerdo con el apartado 2.2 del documento "Directrices para la Elaboración de Títulos Universitarios de Grado y Máster", los actuales títulos podrán utilizarse como "referentes externos". Esta referencia será obligada en el caso de los títulos vinculados a las profesiones reguladas". MEC (2007): "Nota sobre profesiones reguladas y Directrices de títulos universitarios", documento de trabajo, 30 de marzo de 2007, pág. 8.

70. ANECA (2005): Libro Blanco:..., pág. 243 y ss.

71. La eliminación de las titulaciones de sólo segundo ciclo y la posibilidad de que el título de grado se situasen en una horquilla entre 180 y 240 créditos, eran datos que condicionaban esta presentación, más allá de los puramente académicos que avalan el nexo entre ambos títulos.

Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo una propuesta que adapta lo recogido en el Libro Blanco a la nueva situación tras el RD 1393/2007⁷². En esta nueva propuesta y de acuerdo con el RD citado se incluyen dentro de la estructura curricular las prácticas externas, opción posible que no obligada en el Decreto (12 créditos ECTS, una carga no excesiva si se compara con el máximo de 60 créditos que autoriza el Decreto) y el trabajo fin de carrera (6 créditos que es la carga mínima autorizada por el art. 12.7 del Decreto), por lo que al mantenerse la carga común (165 créditos), disminuye el margen discrecional para cada universidad (57 créditos). Además, se realiza una distribución de los 60 créditos de formación básica, adscritos a la rama de ciencias sociales y jurídicas, aspecto no controvertido. Se debe señalar que por unanimidad se acuerda que el nombre definitivo de la nueva titulación sea el de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos⁷³.

Ya hemos expuesto nuestro punto de vista sobre la conveniencia de la fijación normativa de las directrices del nuevo grado dado el carácter de profesión regulada que ostenta la profesión de graduado social. De no darse esta intervención, la dispersión curricular de los diferentes grados que cubran el vacío de la diplomatura y de la licenciatura es algo más que una posibilidad⁷⁴, de tal manera que la ya de por sí alta heterogeneidad de los estudios se incrementará en detrimento del perfil común del egresado⁷⁵.

72. Comisión permanente de la Asociación (Bilbao, 17.10.2007) y Pleno de la Asociación (Sevilla, 30.11.2007).

73. De todas formas se debe reseñar que los títulos cuya verificación se ha solicitado hasta ahora son de diferente denominación: Grado en Relaciones Laborales y Empleo (Universidad Carlos III) y Grado en Ciencias de Trabajo y Recursos Humanos (Universidad a distancia de Madrid).

74. El distinto grado de adhesión logrado entre los distintos centros encargados de la docencia por el Libro Blanco (con respecto al cual sólo se desmarcó una institución educativa, siendo favorables el resto) y por la última propuesta (que manifiesta un menor número de adhesiones y un mayor número de abstenciones), así como la evidencia de que los dos títulos solicitados se desmarcan de la denominación acordada por unanimidad y el amplio margen de discrecionalidad que otorga el RD 1393/2007 a las Universidades sobre los títulos sin directrices, hacen presagiar que el nivel de divergencia será más amplio de lo deseable.

75. Comentando la situación actual en cuanto a la diplomatura se ha llegado a afirmar que "...es difícil encontrar ningún título en la Universidad Española con mayor heterogeneidad de contenidos que el título de Relaciones Laborales". MEJORA GRUPO CONSULTOR (2003): *Imagen y proyección social de los graduados sociales. Informe final*, (informe a petición del Consejo de Colegios de Graduados Sociales), marzo de 2003, pág. 28. En este informe la heterogeneidad se imputa a que han prevalecido los distintos intereses corporativistas de los departamentos sobre la coherencia curricular y las necesidades sociales. Sin negar la parte de verdad que se encierra esa afirmación, también es innegable que el perfil de las titulaciones de relaciones laborales (la diplomatura pero también la licenciatura) era más abierto e incierto que el de otras titulaciones o carreras más clásicas, lo que ha posibilitado una mayor dispersión de contenidos.

En todo caso la propuesta de la asociación de Centros universitarios, que mantiene en lo sustancial la formalizada en el Libro Blanco, sigue la línea de racionalización de estos estudios⁷⁶, buscando un enfoque no exclusivamente jurídico de esta materia.

A pesar de los alientos de la organización colegial de los graduados sociales en este sentido⁷⁷, la profundización en las competencias y cualificaciones posee el *handicap* de la existencia de profesiones jurídicas reguladas con expresa atribución en esas materias de representación (procurador) y de defensa jurídica (abogado)⁷⁸. Por supuesto que alguno de sus requerimientos puede ser aceptable⁷⁹, pero el acreci-

76. El tránsito del plan de estudios de 1980 (Orden de 28 de septiembre de 1980) al Título de Diplomado de Relaciones Laborales (RD 1429/1990) supuso cambiar de un plan de orientación claramente jurídica (56,6 % de las asignaturas se podían adscribir a ese ámbito, siendo las jurídico laborales con el 43,33% del total el verdadero eje articulador de la carrera) a otro con dos núcleos delimitados ya en la directriz primera de la titulación: *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*. En la troncalidad de la diplomatura si bien se mantiene el peso de las asignaturas jurídico laborales (las asignaturas troncales de esta área suponen el 37% del total) emerge otro núcleo de referencia significativo en torno a las gestión de los recursos humanos (cuya troncalidad supone el 26% del total). Cf. ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. M.; RODRIGUEZ PIÑERO, M. C. Y UGALDE GONZÁLEZ, J. I. (1996): *Los estudios de relaciones laborales en España*, Sevilla, Consejo General de Colegios de graduados sociales, págs. 34-36 y 46-47. Posteriormente, en la troncalidad de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, aunque el área del Derecho de Trabajo sigue poseyendo un fuerte presencia (14,3 %), existen otras con mayor presencia (economía aplicada con el 15,7% del total) y emergen otras áreas de conocimiento con presencia significativa. Cf. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (2005): "Licenciatura en ciencias del Trabajo", *Trabajo* 15, pág. 61.
77. La posibilidad de articular recursos en segunda instancia, la intervención en los juzgados contencioso-administrativos sobre materia laborales, la participación en el turno de oficio en el ámbito laboral, ... son algunas de las reclamaciones clásicas de este colectivo. Últimamente, en un movimiento mimético a lo operado con los abogados y procuradores, han comenzado a reivindicar una ley de acceso a la profesión.
78. En su momento hubo alguna propuesta doctrinal a favor de una cierta convergencia entre el licenciado en derecho y el graduado social diplomado, a través de la consideración de éste como primer ciclo de la licenciatura, previa transformación y paliando el déficit formativo que para ello ostentaba la diplomatura: cf. ALARCÓN CARACUEL, R. M. (1987): "Derecho del Trabajo y de la seguridad social" en FERREIRO, J. M. ET AL. (1987): *La enseñanza del derecho*, Madrid, Tecnos, pág. 213. Pero se tomaron otras opciones distintas y esa convergencia quedó tan sólo como una posibilidad desechada.
79. El acceso a la segunda instancia nos parece aceptable, no sólo porque posean formación adecuada para ello, sino porque de hecho es así en la práctica, siendo la firma del letrado un mero requisito formal. El graduado social que ha actuado en instancia confecciona y firma el recurso (extremo que no está prohibido) y se añaden formulas del estilo "bajo la dirección letrada del abogado" o «junto al abogado que firma al pie de este escrito», para cubrir el requisito de la presencia preceptiva de abogado en segunda instancia. Cf. CRUZ SILVA, E. de la (2005): "La dirección técnica del pleito laboral por el Graduado Social" *El graduado Digital* Año XV, Nº 47, Mayo 2005 (<http://www.elgraduado.es/47/dosier.htm>).

miento de roles jurídicos posee un límite cierto⁸⁰. Por eso, todas las intervenciones en los planes de estudios han tratado de profundizar en las cualificaciones de los egresados que no corresponden a atribuciones competenciales de otras profesiones, sin menoscabo, en todo caso, de las competencias que ya poseen como operadores jurídico-laborales⁸¹.

B. LAS COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES DEL FUTURO EGRESADO EN RRLL Y RRHH

Para sopesar y articular la presencia del área de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en el futuro título es necesario determinar las competencias y atribuciones de ese futuro graduado. Sin profundizar podemos presentar la competencia como la pericia o aptitud para intervenir en un asunto determinado⁸², mientras que la atribución señala las facultades de intervención reguladas por una norma. Matizando algo más, en el ámbito universitario las competencias aluden a la suma de conocimientos, actitudes y habilidades que deben ser capaces de desarrollar los egresados como resultado de su proceso formativo y que están encaminadas a saber resolver y gestionar los problemas y cuestiones relevantes en el ámbito profesional objeto de su formación. Por contra, con el segundo elemento, atribuciones, se hace referencia al reconocimiento legal para ciertas profesiones de determinado tipo de intervenciones

80. La irrupción en los roles jurídicos profesionales y especialmente en los de representación y defensa procesal de una profesión no conectada con la licenciatura en derecho es anómala en el contexto europeo y posee una explicación histórica que conecta con la especialidad de la jurisdicción social y el especial tutelaje hacia los graduados sociales por parte del Ministerio de Trabajo. REAL VILLAREAL, M. A. (2006): *Los graduados sociales. La construcción social de la profesión y el estado de bienestar en España*, Alicante, Universidad de Alicante, pág 78. Sin demasiada trascendencia se puede puntualizar que la primera norma que recoge la capacidad procesal del graduado social (en los litigios de oficio de más de 10 trabajadores) no es el decreto de 4 de junio de 1958 como afirma esta autor, sino el art. 2 del anterior Decreto de 13 de abril de 1945.

81. Las organizaciones profesionales de los graduados sociales insisten mucho en el perfil jurídico laboral del futuro grado. Así, en la Comparecencia ante el Senado de D. Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, insiste hasta tres veces en la necesidad de mantener en el futuro título de grado una carga jurídica importante como una necesidad primordial para la profesión que representa. Cf. Diario de Sesiones del Senado, VIII Legislatura, Año 2006 Comisiones. Núm. 341 (8 de junio de 2006). En la valoración del Proyecto de título de grado el CGCGS, si bien apoyaba el diseño realizado, abogaba por la inclusión de 12 créditos troncales más referidos al Procedimiento laboral y a la jurisdicción contencioso-administrativa. ANECA (2005): Libro Blanco. Op. cit. anexo 1.1., pág. 278.

82. Aunque se ha convertido en una palabra comodín y se ha extendido a otros usos culturales (además de ser uno los ejes de la actual reforma educativa), el origen de la acepción de competencia en este sentido parece encontrarse en la gramática generativa de Noam Chomsky que distinguió en 1965 (*Aspects of the Theory of Syntax*) entre actuación (*performance*) y competencia (*competence*).

de forma exclusiva, lo que, en definitiva, las caracteriza como profesiones reguladas.

Es necesario remarcar que a pesar de la abundancia de referencias a las competencias en el RD 1393/2007 (y en otras normas sobre habilitación profesional en supuestos concretos) no existe una definición expresa sobre la misma, y tampoco en la literatura al respecto hay acuerdo sobre el concepto, aunque en general se alude a la pericia o aptitud en la gestión y resolución de problemas relevantes del un ámbito profesional determinado⁸³.

Como primera aproximación, parece claro que la titulación se perfila, dentro de una línea continuista, como una reflexión interdisciplinar e integrada sobre el hecho social del trabajo y sobre los fenómenos conexos a esa realidad. Esta identificación interdisciplinar sobre el trabajo también es predicable sobre los actuales títulos de diplomado y de licenciado (en relaciones laborales y ciencias de trabajo, respectivamente)⁸⁴, donde la diferencia estribaba en la ausencia de algunas perspectivas o el escaso desarrollo de otras que caracterizaba al título de Relaciones Laborales, de ahí que se defendiera la necesidad del segundo ciclo⁸⁵. Además esta aprehensión conjunta sobre un mismo hecho social propicia, como en los títulos actuales, que la unidad devenga del objeto material, el trabajo, existiendo una pluralidad de objetos formales que corresponden a cada una de las perspectivas disciplinares⁸⁶. Por otro lado, aunque a menudo puede parecer que las referencias al trabajo son una metonimia que encubre el trabajo asalariado (de manera especial en la regulación jurídica la

83. BLANCO BLANCO, A. (2008): "Formación universitaria basada en competencias" en Prieto Navarro, L. (Coord.), (2008): *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje: estrategias útiles para el profesorado*. Barcelona: Octaedro-ICE de la Universidad de Barcelona, pág. 32,34 y 39. A pesar de su uso cada vez más frecuente y alternativo al de conocimientos, en la Directiva 2005/36/CE se utiliza la referencia a los conocimientos para significar las competencias profesionales en cada caso. Así en el art. 34.3 de las cuatro referencias que se utilizan para delimitar las competencias que debe poseer la formación básica del médico tres aluden a conocimientos.

84. La directriz primera del RD 1429/1990 con respecto al diplomado en relaciones laborales especificaba que los estudios "deberán 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." Por su parte la correspondiente directriz del RD 1592/1999 sobre el título de licenciado en ciencias de trabajo estipulaba que «deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional».

85. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (2005): op. cit. ; pág. 50.

86. SEMPERE NAVARRO, A. V. (1999): "La licenciatura en ciencias del trabajo: primeras impresiones tras el RD 1592/1999, de 15 de octubre", *Aranzadi social* (www.westlaw.es). Vida Soria y Prados Reyes identificaron esta conjunción de saberes distintas con una finalidad práctica como uno de los rasgos específicos de los estudios de relaciones laborales. VIDA SORIA, J y PRADOS REYES, F. (1991). op cit, pág. 27.

amplia denominación del Derecho de Trabajo encierra un contenido más concreto relativo al trabajo dependiente), como veremos más adelante, incluso en esta perspectiva jurídica el referente de algunas materias ha sido y debe ser más amplio que el trabajo asalariado.

Según el Libro Blanco se pueden identificar siete núcleos profesionales o ámbitos de actuación⁸⁷: Graduado social, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Agente de Empleo y de Desarrollo Local, Prevención de Riesgos Laborales, Administraciones Públicas, Auditoría socio-laboral y Enseñanza⁸⁸. Sin duda, algunos de estos roles son trascendentes y con interés intrínseco para la empleabilidad de los futuros egresados, pero sobre todo como inicio de una futura especialización⁸⁹. En realidad, como se constata reiteradamente, de estos siete ámbitos profesionales emergen tres como especialmente trascendentes por su grado de consolidación, dos plenamente instaurados (graduado social y dirección y gestión de recursos humanos) y otro emergente, todavía no totalmente afianzado (agente de empleo y desarrollo local)⁹⁰. Los dos primeros estaban ya contenidos en el título de diplomatura y el tercero corresponde a la aportación curricular de la licenciatura⁹¹.

87. Además de éstos se ha defendido como factible la salida profesional en torno a la investigación social en relaciones laborales y recursos humanos para los futuros egresados. CALVO PALOMARES, R y GÓMEZ FERRI, J. (2007): "El papel de las técnicas de investigación social en ciencias Laborales y Recursos Humanos: Un análisis de las salidas profesionales desde la perspectiva académica", *Trabajo* 19, págs. 81 y ss.

88. ANECA (2005): Libro Blanco. Op. cit.; pág. 183 y 184.

89. Este es el caso de la prevención en riesgos laborales, donde el título de postgrado (máster en prevención), contará previsiblemente con el reconocimiento oficial como técnico superior en esa materia. También puede ser el caso de la enseñanza, donde para la docencia en la enseñanza secundaria deberían de cumplir las directrices fijadas por el gobierno. La auditoría socio-laboral aun cuando no cuenta con un diseño normativo regulado, seguramente requerirá una especialización que desborde el marco del grado. LERMA MONTERO, I. (2005): "Grado en ciencias laborales y recursos humanos", *Trabajo* 15, pág. 146.

90. Véase en este sentido LERMA MONTERO, I. (2005). Op. cit.; pág. 146. En este mismo sentido se posicionaba el Pleno Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, Huelva junio 2003, "Documento marco para un debate sobre la integración de los estudios de relaciones laborales y ciencias del trabajo en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES)". ANECA (2005): LIBRO BLANCO. op. cit., anexo 4, pág. 316.

91. Esta aportación en nuestra área de conocimiento se concreta como derecho de empleo. Cf. CALVO GALLEGU, J; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. Y SOTO RIOJA, S. DE (2002): "La contribución del área de Derecho de trabajo y de la Seguridad Social", en GALAN GARCÍA, A. y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2002): *La Licenciatura en ciencias de trabajo: contenidos y perfiles formativos*, Huelva, Universidad de Huelva, pág 163.

b. 1. El perfil profesional del graduado social, especialmente en cuanto operador jurídico especializado

Sin negar el evidente interés que tienen los distintos perfiles profesionales, vamos a presentar de manera más intensa el de graduado social, ya que, en base a los cometidos a desempeñar y al contenido jurídico de los estudios, se ha definido a esta profesión como “profesión jurídica especializada”, “operador jurídico especializado en derecho laboral” o “aplicador profesional del derecho del trabajo”⁹², que no son más que diversas formas de presentar el contenido jurídico de esta profesión, sin que sea óbice para ello, el hecho cierto que estas funciones se realizan en conjunción con otras distintas a las jurídicas. Aun así, a veces se realiza una presentación reductora que identifica al graduado social sólo con los roles jurídicos, lo cual tampoco es exacto⁹³.

El de graduado social es un perfil singularmente importante, no sólo por haber sido el germen de estos estudios, sino por constituir la única profesión regulada (titulada y colegiada) a la que da acceso directo esta titulación, y que se puede ejercer tanto por cuenta propia (ejerciente libre) como inserto dentro de una estructura empresarial (ejerciente de empresa). Se puede definir como el técnico en materias sociales laborales, en expresión usada por el art. 1 del Decreto de 22 de octubre de 1964 y luego reiterada por el art 1 de la orden de 28 de agosto de 1970, norma que por remisión del RD 1415/2006, de 1 diciembre⁹⁴ (por el que se aprue-

92. La primera, junto a la iuslaboralista, la usamos en URRUELA, RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996): op. cit., especialmente págs. 522-529. La segunda expresión es utilizada en SANGUINETTI RAYMOND, W. (1999): “Reflexiones sobre el papel de la enseñanza del Derecho de trabajo en los planes de estudio de la diplomatura en relaciones de trabajo” en DUEÑAS HERRERO, I. j. (Dir.) *I Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales*, Valladolid, Lex Nova, págs 871. Y la tercera en PERALTA DE LA CAMARA, J. L. (1997): “A cerca del derecho de trabajo en las escuelas universitarias de relaciones laborales”, Comunicación en las *II jornadas sobre la enseñanza en las relaciones laborales* (Salamanca, 8-9 de mayo de 1997), pág. 5. Por contra privaba de la condición de juristas el magistrado Mendizabal Allende en su voto particular a la STC 2/1995, de 10 de enero.

93. Así, Rodríguez Santana, graduado social y presidente del Colegio de las Palmas, afirma que “El Graduado Social Diplomado es el titulado universitario que vinculado a su Colegio profesional, ejerce como técnico en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. RODRÍGUEZ SANTANA, F. A. (2002): “Los graduados sociales diplomados como asesores laborales de la empresa: su papel en la prevención (1)”, *Aranzadi Social* num. 1/2002 (www.westlaw.es).

94. Ya hemos expuesto nuestras dudas sobre la regulación por este último reenvío a través de un Decreto post-constitucional a ese artículo 1 de la orden de 1970 con respecto al cumplimiento de la reserva de ley en cuanto a la regulación de una profesión titulada (art 36 CE). Como el anterior RD 3549/1997, de 16 de diciembre (disposición adicional 3ª), también reenviaba a ese artículo para la regulación de las funciones profesionales de los graduados sociales pero al ser un norma preconstitucional no planteaba problemas de reserva, creemos que la situación materialmente no cambia pese al defecto formal. En cualquier caso, parece absolutamente conveniente la adopción de unos Estatutos profesionales que actualicen los cometidos profesionales.

ban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales) todavía hoy regula las funciones del graduado social⁹⁵.

Este artículo 1 de la Orden de 1970, además de incluir una enumeración no cerrada de diversos cometidos que puede desempeñar el graduado social, explicita algo más la presentación de éste como técnico en materias sociales laborales al añadir que le corresponde las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión de los asuntos laborales y sociales que le fueran encomendados. Es una caracterización no exenta de ambigüedad no sólo en la configuración teórica⁹⁶, acrecentada porque la letra II de este artículo 1 incluye una cláusula de apertura (*cualesquiera otras funciones técnicas propias o exclusivas de su título análogas a las comprendidas en este artículo. Así como las que le asignen las disposiciones vigentes o futuras*), sino también porque existe una apreciable contradicción con los cometidos habitualmente desempeñados por estos profesionales que desbordan estas funciones⁹⁷. Posiblemente su habitual estructuración como empresas (asesorías y consultorías laborales) ha permitido articular los servicios en consonancia como los requerimientos de los clientes que buscan una asesoría integral de sus problemas, más allá de las limitaciones de la propia titulación⁹⁸. Es también necesario resaltar dos aspectos llamativos de la profesión de graduado social como son un cierto grado

95. Es poco comprensible el constante recurso a mantener vigente una norma desfasada que configura un mini-marco jurídico competencial que no fue más que un remedio transitorio. Hace ya 18 años Grau Moracho clamaba por un auténtico estatuto profesional que delimitara las competencias y atribuciones de los graduados sociales. GRAU MORANCHO, R. (1990): *Graduados sociales. Legislación básica*, Zaragoza, Jalón, págs. 2-3. En la doctrina más actual se considera que la regulación normativa de esta profesión es insuficiente y que se encuentra superada por la realidad, estimándose que una actualización de la misma permitiría despejar algunos de los problemas que suscita el régimen jurídico en que dichas actividades pueden prestarse. PUEBLA PINILLA, A. de la (2007): "Problemas derivados de la difícil calificación de la prestación de servicios por los graduados sociales: sobre la conveniencia de abordar la regulación de la profesión", *Aranzadi social* 2/2007 paraf. 5/2007 (www.westlaw.es)

96. La ambigüedad del perfil profesional de los graduados sociales ha sido destacado desde antiguo por la doctrina. Cf. VIDA SORIA, J. Y PRADOS REYES, F. J. (1991): op. cit.; pág. 18. A pesar de la simplicidad de la definición profesional, la ambigüedad del perfil se ha considerado inherente al hecho de que el trabajo en cuanto hecho social y objeto de estudio no ha generado un saber específico. URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996): op. cit. pág. 520.

97. Según los datos suministrados por Real Villareal, el 54,5% de los graduados sociales encuestados afirmó compatibilizar las funciones con otras, y de éstos el 45,8 % las compaginaba con la asesoría fiscal. REAL VILLAREAL, M. A. (2006): op. cit., págs. 116-118.

98. Ahora bien, esta canalización del ejercicio profesional a través de las logofirmas ha obstaculizado el acceso al ejercicio profesional. UNZUETA ALBERDI, I, URRUELA RODRÍGUEZ, V. y BELAUSTEGUI IBARLUCEA, L. (1999): "La profesión de graduado social y de diplomado en relaciones laborales" en DUEÑAS HERRERO, L. J. (DIR.) *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Lex Nova, pág. 711. Esto explica, en parte, que los graduados sociales sean una profesión universitaria con un alto subempleo. Cf. MEJORA GRUPO CONSULTOR (2003): Informe final, op. cit. pág. 68. De todas formas los datos del informe se corresponden a periodos anteriores al año 2000, caracterizados por un exceso en el número de egresados de la titulación. En la actualidad, con un número de titulados anuales mucho más parco, la situación puede haber variado sustancialmente.

de infrautilización aparente (esto es, su inserción laboral en trabajos de categoría inferior⁹⁹) y su disímil configuración territorial¹⁰⁰.

Aunque lo característico y que singulariza al graduado social frente a otros posibles profesionales sobre estos temas es la conjunción de saberes interdisciplinarios sobre un mismo hecho social, lo que posibilita una asesoría integral sobre el trabajo¹⁰¹, desde el punto de vista jurídico podemos aglutinar en tres núcleos los distintos quehaceres profesionales que implican unas distintas competencias y una diversa utilización del Derecho del Trabajo y de la SS¹⁰²:

1. Gestión y tramitación de documentos jurídico-laborales (nóminas, afiliación, cotizaciones, altas y bajas, etc.,...) ¹⁰³. Conlleva la aplicación mecánica y práctica de la normativa laboral y de la seguridad social. Inicialmente fue una de las facetas más importantes y que por su regularidad posibilitó la seguridad económica de los graduados sociales y la generación de los despachos como empresas. Sin embargo, la mecanización y sobre todo el tratamiento informático ha devaluado técnicamente estos cometidos. Aunque se han defendido la exclusividad de parte de estos cometidos (por ejemplo, para la formalización de impresos de liquidaciones y de la tramitación de las diferentes prestaciones de la seguridad social¹⁰⁴) la jurisprudencia no

-
99. Como explicación de este fenómeno debe tenerse en cuenta que existen profesiones, como la médica, donde la integración laboral se produce desde la propia categoría profesional. En el tipo de funciones que desarrollan los graduados sociales y los diplomados en relaciones laborales, por el contrario, la inserción laboral se produce desde los escalafones inferiores y previos a la categoría profesional que les correspondería, ya que todas las funciones de ese ámbito se visualizan en gran medida dentro de una continuidad funcional. Esto ha conllevado que el nivel mínimo de estudios para la inserción inicial en ese ámbito tienda a equiparse con el título medio universitario.
100. Por razones que desbordan el marco de este trabajo, los graduados sociales poseen una muy distinta distribución territorial, de tal manera que en ciertas zonas su presencia y densidad (Levante, Cataluña y, parte de Andalucía y ambos territorios insulares) su presencia es mucho mayor que otras zonas, en un fenómeno que parece retroalimentarse. MEJORA GRUPO CONSULTOR (2003): Op. cit. págs. 57-59.
101. URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996): op cit. pág. 522-524.
102. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M: (1998): op .cit, pág. 73.
103. Se corresponde con las letras b (formalizar documentos), e (verificar las liquidaciones y otros documentos de la empresa) y también k (ejercer de habilitado para la percepción de prestaciones de la seguridad social) del art 1 de al Orden de 28 de agosto de 1970.
104. Véase en este sentido COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MARDID (1992): *El graduado social. Funciones y cometidos*, Madrid, Mutua Cyclops, pág. 24-25. Todavía a fecha de hoy esta exclusividad es defendida en las webs de los colegios profesionales. Por ejemplo, en el de Valencia se afirma literalmente al presentar la profesión que "*El Graduado social es el único profesional legalmente autorizado para la formalización y liquidación de los Seguros Sociales y Prestaciones de la Seguridad Social*". Cf. <http://www.cograsova.es/>

parece inclinarse por esta interpretación¹⁰⁵, y si bien algunos sectores de los graduados sociales insisten en su exclusividad en cuanto a la liquidación de las cotizaciones¹⁰⁶, los propios datos que aportan sobre los profesionales que realizan esos cometidos mediante el sistema electrónico corroboran que esa exclusividad ya no existe en la práctica, si es que alguna vez existió en la norma¹⁰⁷.

2. Asesoría jurídico laboral. Se trata del asesoramiento y gestión jurídica de las relaciones laborales y de las derivadas de la seguridad social¹⁰⁸. En este caso nos encontramos ante una aplicación del derecho no meramente mecánica, sino destinada a orientar jurídicamente en las controversias y vicisitudes de las relaciones contractuales, tanto en su dimensión individual como colectiva. Conlleva, además de la redacción y confección de los documentos que fueran necesarios, la negociación con terceros, la proposición de soluciones a los conflictos que puedan plantearse, la elaboración de dictámenes sobre controversias en estas materias, etc.¹⁰⁹

3. Asesoría y representación laboral. Conlleva la plena utilización del Derecho del Trabajo y de la SS y el Derecho Procesal (laboral) en orden a la asesoría y representación de los clientes en los marco de los procedimientos laborales, así como

105. Véase en este sentido, por ejemplo, la SAN (contencioso administrativo) de 31 de enero de 2001 y, especialmente, la STS (contencioso), sección 4, de 23 de enero de 2004 (Recurso 3164/2001) que expresamente considera que no se ha conculcado la reserva de ley al posibilitar que otros profesionales operen a través del sistema RED para los procedimientos de la SS ya que no constituyen atribuciones profesionales de los graduados sociales y que la exclusividad era sólo predicable con respecto a los gestores administrativos.

106. Véase en este sentido el artículo de EZPONDABURU POY, A. (2005): "Nuestras funciones: Exclusivas y excluyentes", *el graduado digital* 46, enero 2005; (<http://www.elgraduado.es/46/intrusismo.html>). Destaca este sentido la denominada Asociación Nacional de "Graduados Sociales Ejercientes". En la página web de esta asociación se incluye un documento *El Graduado Social en el Sistema RED. (Una estrategia para su futuro profesional)* en el que se defiende este punto de vista de la exclusividad de las liquidaciones. Los datos sobre colegiados de las diferentes profesiones se recogen en el anexo 15, y ahí se comprueba que en junio de 2007 los graduados sociales sólo eran el 35,92% del total de los que ejercían esas labores, siendo los abogados los siguientes con un 31,78%.

107. En realidad la base de la exclusividad se sustenta en el art único del Decreto 1531/1965. de 3 de junio, sobre la competencia profesional de los gestores administrativos y graduados sociales, donde a efectos de delimitar las competencias de los gestores se especifica que podrán actuar en todos los tramites de la seguridad social, sin perjuicio de las facultades reconocidas únicamente a los graduados sociales en cuanto a la formalización de impresos de liquidación y tramitación de prestaciones de la seguridad social. Dado el objeto de la norma, lo correcto es inferir que la delimitación sólo opera con respecto a las profesiones aludidas.

108. Se pueden atribuir a este bloque las funciones especificadas en la letra a (estudiar y emitir dictámenes e informes en las cuestiones sociales y laborales), b (asesorar, representar y gestionar en materia social, laboral y de la seguridad social) e i (asesor laboral en los convenios colectivos) del art 1 de la orden de 1970. Posteriormente se han dado diversas concreciones de estas funciones, así, por ejemplo, el art 76.3 LET enumera a los graduados sociales entre aquellos que pueden ser arbitro en materias laborales.

109. Este tipo de cometidos, asesorar en derecho laboral, son a nuestro juicio competencias de contenido jurídico ejercidas de forma profesional, lo que delimitan a éste como iuslaboralista. Cf. URRUELA, V. Y URRUTIKOETXEA, M. (1996): op cit., pág. 525.

la confección de los documentos jurídicos necesarios para este tipo de actuaciones, la actuación ante los órganos jurisdiccionales y otros del Estado, la negociación con terceros, etc.¹¹⁰. Entre los roles jurídicos, sin duda éste es el que mayores modificaciones ha sufrido¹¹¹; en la actualidad la LOPJ en su art. 543.1 atribuye a los graduados sociales colegiados la representación técnica¹¹². No es sencillo la comprensión de lo que supone la adjetivación como técnica de la representación a ejercer por el graduado social¹¹³, y supera el marco de este trabajo¹¹⁴. En cualquier caso, ante la presenta-

-
110. Este tipo de funciones encaja directamente en lo recogido en la letra f del art 1 de la orden de 1970 (comparecer en los organismos de conciliación y representar en los órganos de la jurisdicción social), si bien la terminología resulta desfasada.
111. Así, el art. 2. 1 de l Decreto de 22 de diciembre de 1950 exceptuaba los órganos jurisdiccionales de los organismos donde el graduado social podía ejercer su labor de asesoría, gestión y representación. En art. 1 del Decreto de 22 de diciembre de 1964 se mantiene esta referencia excluyente, pero en la letra f expresamente se recoge la capacidad de representar ante las Magistraturas de trabajo cuando la ley lo autorice. En realidad, los graduados sociales siempre han estado vinculados a la jurisdicción social; el art 22, 24 y 25 del Decreto de 29 de agosto de 1935 se recoge la posibilidad o preferencia de los graduados de la Escuelas sociales para ser vicepresidente, secretario o personal técnico administrativo de los Jurados mixtos (es llamativo que el graduado aparezca en paridad con el abogado con 5 años de ejercicio para la designación como vicepresidente). Posteriormente el art 2 del Decreto de 13 de abril de 1945 reconoce a los graduados sociales entre aquellos que pueden ostentar la representación en los procedimientos de oficio que afecten a más de 10 trabajadores. En cualquier caso, a partir de la LPL de 1990 (art 18.1), la mención al graduado social configura su actuación como técnica y profesional.
112. El art 184. 6 de la Ley 22/2003, de 9 de julio (Concursal) también supone un reconocimiento de las competencias de representación y defensa de los graduados sociales en esas situaciones concursales.
113. Una visión crítica a esta adjetivación porque supone a su juicio una limitación y una pérdida de la capacidad de postular en EZPONDABURU, A. (2005): "Un derecho consolidado negado", *El graduado digital* 46, enero 2005 (<http://www.elgraduado.es/46/repredadiz.html>). En ese mismo número, sin embargo, se defiende por parte de algún magistrado de lo social la postura contraria, esto es, que el añadido es un cambio a mejor ya que supone el reconocimiento legal de un estatus que ya tenía en la práctica; JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J. (2005): "La representación técnica. El graduado social ante la jurisdicción social", *El graduado digital* 46, enero 2005 (<http://www.elgraduado.es/46/representaciontecnica.html#colegio>).
114. Si bien la enunciación en la LOPJ presenta como representación y representación técnica los cometidos de los procuradores y de los graduados sociales, respectivamente, es cierto que el art 1 del Estatuto General de los procuradores al definir sus cometidos utilización esa misma calificación de representación técnica. Ahora bien, no creemos que la intención de la ley obre en el sentido de equiparar a los graduados sociales con los procuradores en los procesos laborales, sino que se trata del reconocimiento de la capacidad de postular como defensa en derecho del representado ya que los graduados sociales "asumen una función de representación cualificada no sólo como mandatarios sino como asesores técnicos, no únicamente en el plano técnico-jurídico, pero también en éste." Cf. CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS DE GRADUADOS SOCIALES (2004): "La LOPJ define la función del graduado social en los Juzgados de lo Social. Representación técnica", *puntal*, Nº 49 / Abril 2004, (http://www.graduadosocial.com/php/archivo_puntal.php?id=3&id_revista=2). En ese mismo artículo se define la representación técnica como "...la facultad que ostentan los graduados sociales colegiados en los procedimientos laborales y de Seguridad Social, representando y dirigiendo técnicamente el proceso laboral, ratificando la demanda y contestando a la misma, proponiendo, practicando y resumiendo la prueba y, en definitiva, ejercitando plenamente ante los Juzgados y Tribunales que conocen de la materia laboral y Seguridad Social los derechos y obligaciones de quien les ha confiado su defensa."

ción diferenciada que realiza la LOPJ de los graduados sociales respecto de los procuradores y de los abogados (representación técnica en los procedimientos laborales frente a la representación que corresponde a los procuradores o la defensa y asistencia técnica que es atributo de los abogados) y ante la propia praxis en los juzgados, creemos que se trata de una competencia diferente a las de estas profesiones y realizada en exclusiva a favor de una profesión colegiada (y titulada), esto es, nos encontramos ante una atribución profesional que consiste en la actuación y asistencia técnica en los procedimientos laborales y de la seguridad social¹¹⁵.

Es fácil vislumbrar una cierta gradación de mayor a menor en cuanto a la utilización compleja del Derecho de trabajo en estos cometidos, siendo evidente que para las funciones de asesoría y aún más para las de representación es necesario un aprendizaje innovador, no sólo de mantenimiento¹¹⁶, que posibilite la búsqueda de respuestas y de argumentaciones jurídico-laborales adecuadas para la defensa de los intereses de los representados.

b.2. Los otros perfiles profesionales (recursos humanos y gestión del empleo) desde el punto vista jurídico-laboral.

Con el término de Recursos Humanos se hace referencia al diseño, gestión y administración de la política empresarial orientada a las relaciones con sus trabajadores. Es necesario subrayar la diversidad de núcleos de actuación que se encierran en este concepto genérico que implican distintas actuaciones y competencias que van desde el diseño estratégico de los recursos humanos a la mera administración de personal¹¹⁷.

115. En general sobre la capacidad de postulación, de intervenir técnicamente más allá de la mera representación, véase VAZQUEZ BOHOME, A. (1990): *La responsabilidad profesional del graduado social*, Valladolid, Lex Nova, especialmente págs. 125-126; TÁRRAGA POVEDA, J. (1996): "La representación y defensa por Graduado Social", *Aranzadi social*, T. II-1996, págs. 2573-2612; MURCIA CLAVERIA, A. (1999): "La postulación y el graduado social en el proceso de trabajo" en DUEÑAS HERRERO, L. J. (DIR.) *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Lex Nova, págs. 719-744 y GONZÁLEZ GARCÍA, J. M. (2005): "Representación procesal, «representación técnica» y función legal de los graduados sociales en el proceso: una reflexión sobre el art. 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial", *Revista de Derecho procesal* 1-2005, págs. 211-245.

116. La diferenciación entre aprendizaje de mantenimiento e innovador en CAPELLA HERNÁNDEZ, J. R. (1995): *El aprendizaje del aprendizaje, fruta prohibida. Una introducción al estudio del derecho*, Madrid, Trotta, págs. 31-33.

117. Al respecto véase, por ejemplo, ALBIZU GALLASTEGUI, E. (2000): "El ejercicio profesional en el área de los recursos humanos", *Lan harremanak* 2000-II (número especial Seminario sobre la implantación de la licenciatura de Ciencias de trabajo en la UPV/EHU), págs. 53-54, que distingue ocho áreas diversas. También puede verse ARAGÓN SÁNCHEZ, A y PAÑOS ALVAREZ, A. (1998): "La formación del diplomado en relaciones laborales desde la perspectiva del área de organización de empresas", en GALAN GARCÍA, A. (Ed.) *La enseñanza de las relaciones laborales en España*, Huelva, Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva, pág. 418-419, que diferencian cinco núcleos de actividad.

Este ámbito profesional es el único de los tres que se encuentra presente tanto en la diplomatura¹¹⁸ como en la licenciatura¹¹⁹, aunque, obviamente, los perfiles a alcanzar en cada caso serán distintos; lo que podríamos denominar como administración y gestión (incluyendo la jurídico legal) se consideraba propio de la diplomatura, el diseño de las estrategias se reservaba para el segundo ciclo¹²⁰. Es interesante resaltar que si bien el perfil de este ámbito profesional no es específicamente el de un profesional jurídico las competencias profesionales que se le adjudican, desde la simple selección y gestión de la documentación e información laboral, hasta la toma de decisiones en materia de recursos humanos, pasando por la negociación en los diferentes ámbitos¹²¹, conllevan necesariamente un conocimiento del marco legal y convencional. Por eso, se fijan como competencias específicas disciplinares el conocimiento y la utilización del marco normativo regulador de las relaciones laborales y el de la seguridad social, incluyendo el de la protección social complementaria¹²².

El otro gran bloque, el relativo a la gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo, supone un cambio de perspectiva, pues conlleva incidir en las relaciones de trabajo desde otro punto de vista: el del acceso al empleo. Al percibirse el trabajo como un bien escaso, la intervención sobre el mercado de trabajo adquiere una dimensión específica y trascendente. Entre las competencias profesionales específicas de este rol se presentan algunas como la capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral¹²³ que directamente exigen un conocimiento complejo del marco normativo del mercado laboral, así como de las diferentes formulas contractuales, de las políticas de promoción del empleo y de la protección social. Otras, como la elaboración, implementación o evaluación de las estrategias territoriales de promoción social e inserción laboral, exigen también un conocimiento del marco jurídico donde se desarrollan esas estrategias.

118. La directriz primera del RD 1429/1990 estipulaba que los estudios deben *de proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal;...*

119. La directriz primera del RD 1592/1999, de 15 octubre fijaba que las enseñanzas de este títulos deberán de *"proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional"*

120. Una clasificación similar en GONZÁLEZ CRESPO, A. (2000): "Reflexiones, desde la empresa, de la licenciatura en ciencias de trabajo", *Lan harremanak* 2000-II (número especial Seminario sobre la implantación de la licenciatura de Ciencias de trabajo en la UPV/EHU), págs. 91-92.

121. Estas competencias son las que se recogen en libro Blanco de la titulación. Cf. ANECA (2005). Libro Blanco, op. cit.; pág. 217.

122. ANECA (2005): Libro Blanco. op. cit.; pág. 216.

123. ANECA (2005): Libro Blanco. op. cit., pág. 215.

En íntima conexión con esta perspectiva el trabajo debe de contemplarse como un instrumento de las políticas de igualdad, tanto en el momento del acceso como en el trato posterior, ya que el trabajo se ha configurado como un elemento necesario que posibilita la ciudadanía plena¹²⁴. Reflejo de la importancia otorgada a esta dimensión son las concreciones referidas al empleo y al trabajo en la LO 3/2007, con respecto a la igualdad y no discriminación por razón de genero.

C. LA PROPUESTA DE LA TITULACIÓN DESDE EL ÁREA DEL DERECHO DE TRABAJO Y DE LA SS

Históricamente ha existido una especial relación entre el DTSS y los estudios que ahora convergen en el título de grado. De hecho, las primeras asignaturas con esta denominación aparecieron en los estudios de la Escuela Social¹²⁵, precediendo en varios años a su inclusión en el programa de la licenciatura de derecho. Y, más en la actualidad, ninguna materia jurídica posee tanta relevancia en un plan de estudios no vinculado a la licenciatura de derecho, como el que posee el Derecho de Trabajo y la Seguridad Social en la diplomatura de relaciones laborales y la licenciatura en ciencias de trabajo¹²⁶. Esta singular conexión entre el DTSS y las titulaciones sobre las relaciones laborales parece coherente que se mantenga con respecto al futuro título de grado en relaciones laborales y recursos humanos.

-
124. LANDA ZAPIRAIN, J. P. (2000): "Constitución y futuro del modelo del Derecho de Trabajo del Próximo siglo", *Lan harremanak* 2 (2000-I), pág. 160. En la doctrina actual se defiende el concepto de ciudadanía social como elemento imprescindible de la cohesión social, la cual se construye sobre los derechos que le corresponde al ciudadano tanto en su dimensión de persona como de individuo que trabaja. Cf. APARICIO TOVAR, J. (2007): "Los derechos sociales como elementos esenciales de la cohesión social", *Observatorio sociolaboral* 50, 01/01/2007
125. Aun cuando desde el inicial Plan de estudios de 1925 y en los siguientes se incluían asignaturas relativas al de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (Legislación de trabajo I y II y Previsión y Seguros Sociales en el plan de estudios de 1930, aprobado por Decreto de 19 de octubre de 1930), es en el plan de estudios de 1941, aprobado por la Orden de 29 de diciembre de 1941, donde se comienza a denominar expresamente como Derecho de Trabajo. En la licenciatura de Derecho el Derecho del Trabajo no se incorpora hasta el Decreto de 7 de julio de 1944.
126. La constatación de esta situación llevó a que determinados profesores del área del DTSS propusieran ya en 1999 el cambio de denominación de los departamentos (pasando a denominarse Departamentos de Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y de Relaciones Laborales) y apoyaran la entrada en el mismo de otros licenciados distintos a los de Derecho, como, por ejemplo, los propios egresados de la futura titulación de Ciencias de Trabajo. La versión íntegra del trabajo donde se recogía estas propuestas se ha editado recientemente en CALVO GALLEGO, J.; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. Y SOTO RIOJA, S. DE (2007): "La contribución del área de Derecho de trabajo y de la Seguridad Social al desarrollo de la Licenciatura en Ciencias de Trabajo" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, pág. 145.

A nuestro juicio, la virtualidad del DTSS en esta titulación, el rol que puede desempeñar, varía en función de su contribución a la consecución de las diferentes competencias que deben adquirir los egresados con respecto a los tres ámbitos profesionales fundamentales de la titulación: graduado social, recursos humanos y gestión del empleo.

Las competencias profesionales inherentes al rol de graduado social y su configuración como operador jurídico especializado, iuslaboralista, exigen una formación exhaustiva e íntegra en el Derecho de Trabajo, que debe de responder a varios requisitos:

- Las capacidades que deberán adquirir los egresados de la titulación para actuar como operador jurídico profesional son muy variadas. Algunas son relativas a la comunicación, comunes a otras disciplinas (como la capacidad de expresar oral y por escrito, de síntesis,...), pero matizadas por la necesaria adaptación al lenguaje jurídico y a los diferentes escenarios de utilización del discurso jurídico (no es igual una negociación informal que un juicio). Otras tienen que ver con la adquisición de destrezas jurídicas específicas, como la comprensión y el manejo de textos jurídicos, la utilización y confección de documentos jurídicos, el uso adecuado de las bases de datos para la obtención de la información, etc. En último lugar, el papel de graduado social como asesor y representante técnico en los procesos conlleva que deban desarrollar la capacidad de elaborar estrategias (en el sentido de estar cualificados para el análisis de la realidad en términos jurídico-laborales y proponer soluciones desde esa misma perspectiva) y de argumentar jurídicamente y de interactuar en contextos muy formalizados¹²⁷. La consecución de todas estas competencias exige una profunda formación en DTSS que debe de dar noticia de todos los núcleos de imputación propios de esta regulación: relaciones individuales, colectivas, de seguridad social, las relativas al ámbito sancionador, las procesales,...

- Se trata de configurar un profesional que realiza funciones que va desde la mera aplicación hasta la resolución y argumentación de problemas jurídicos de forma innovadora. Esto es, el nivel de intervención posible es muy diferente en unas y otras facetas y, por tanto, los conocimientos y sobre todo, las prácticas necesarias deben de atender a esta triple dimensión de los cometidos jurídicos de la profesión (gestión y tramitación, asesoría laboral y representación técnica).

127. Por supuesto que existen otras competencias transversales y no exclusivas ni del rol jurídico ni de las asignaturas del área del DTSS como la capacidad de adaptarse al cambio, la capacidad de aprender a aprender. También deben desarrollar otras capacidades relativas de la inserción del egresado dentro de un grupo (como la capacidad de trabajar colectivamente, la actitud positiva hacia el consenso y la solidaridad, etc.)

- Sin menoscabo de la existencia de otras asignaturas jurídicas, la limitación profesional del graduado social a la jurisdicción social y, consecuentemente, la importancia del DTSS en su formación, conlleva formar en derecho a través del aprendizaje en una especialidad jurídica¹²⁸. Sin embargo, tanto desde una perspectiva práctica como dogmática no es posible aislar una rama del derecho, el DTSS, del conjunto del ordenamiento jurídico¹²⁹. Por un lado, los propios conceptos base del Derecho de Trabajo y de la SS, no son necesariamente exclusivos de él y remiten a otras ramas para su comprensión (piénsese en el carácter subsidiario de la regulación civil con respecto a los contratos). Por otro, en la praxis las referencias a realidades normativas que se sitúan más allá del Derecho de Trabajo pero que inciden en él son constantes (se pueden traer a colación las situaciones de concurso de acreedores o las delictivas).

- Esta formación exhaustiva en Derecho del Trabajo y de la SS no debe entenderse como metonimia reductora que limite al trabajo asalariado el punto de interés jurídico, no sólo porque el ámbito protector de la Seguridad Social supera esa identificación (los autónomos, por ejemplo, también se incluyen en su intervención), sino porque las causas que puede conocer la jurisdicción social y donde pueden intervenir profesionalmente los graduados sociales, no se limitan a los conflictos en torno al trabajo asalariado. Así, por ejemplo, los conflictos entre socio-trabajador y la cooperativa o, más recientemente incorporados al ámbito jurisdiccional social, los conflictos entre autónomo dependiente y la empresa¹³⁰ son objeto de los procesos laborales. Estas regulaciones del trabajo dependiente, distintas del asalariado y de incuestionable importancia social, deberían de poseer un mayor reflejo en la formación de un profesional que podrá intervenir en sus litigios.

Siguiendo lo prefigurado en el Libro Blanco, la propuesta aprobado por el pleno de la Asociación de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo incluye dentro del bloque referente al marco normativo de la relaciones laborales y de la seguridad social, con 39 créditos, las materias más clásicas en las que se suelen articular la docencia del DTSS: Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Procesal¹³¹. Dentro de este modelo la concreción de esta propuesta en la Universidad del País Vasco mantiene esa distribución por asignaturas,

128. Este objetivo indirecto de formar en Derecho a través del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social lo señalamos con respecto a la diplomatura de relaciones laborales, pero es predicable también con respecto al futuro heredero de está. Cf. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1998): op. cit.; pág. 79.

129. SANGUINETTI RAYMOND, W. (1999): op. cit., pág. 872.

130. La competencia del orden social sobre este tipo de litigios ha sido añadida por el art. 17.1 de la Ley 20/2007, de 11 de junio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. En el siguiente párrafo de ese mismo artículo también establece la competencia de ese orden social sobre los litigios derivados de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional.

131. En el acta del pleno de 30 de noviembre de 2007, en este bloque se incluye además una materia referida al derecho administrativo.

con un reparto de créditos suficiente, aun cuando los adjudicados al Derecho de Trabajo (nueve), inferior, por ejemplo a los correspondientes al Derecho de la Seguridad social, quizás resultan insuficientes dado el carácter introductorio de esta asignatura (los aspectos de fuentes se contemplan en ella) además de tener que dar noticia de la relación individual de trabajo¹³². Entre las asignaturas del área del DTSS incluidas en la propuesta de la Universidad del País Vasco que se pueden vincular a las competencias jurídicas de la profesión de graduado social se pueden remarcar la existencia de Prácticas Integradas I. Además, en el itinerario de Gestión de relaciones laborales y dirección de personas se incluyen otras dos asignaturas de contenido eminentemente práctico, adaptados a los diferentes cometidos jurídicos de la profesión que hemos comentado con anterioridad: Gestión de nóminas y Prácticas integradas II. Por último, aún cuando posee un interés que trasciende a su colaboración en la formación en cuanto operador jurídico, también es reseñable la inserción de Salud laboral y Prevención de riesgos en el área de DTSS; más allá de posibilitar futuros desarrollos formativos, sirve como capacitación para la gestión jurídica de la prevención.

En conjunto se configura un bloque de asignaturas vinculadas al área de DTSS que puede bastar para preparar al estudiante para el ejercicio de los distintos roles jurídicos que podrá desempeñar. Ahora bien, el modelo seguido quizás sea excesivamente conservador, ya que mantiene la denominación, la distribución y casi la misma carga en créditos que el actual plan de estudios de la diplomatura de relaciones laborales¹³³. Al margen de lo comentado con anterioridad sobre la conveniencia de incluir la regulación de los autónomos dependientes y los trabajadores socios de cooperativas, en general se echa de menos alguna incorporación más novedosa ya reclamada por la doctrina como la solución extrajudicial de conflictos, el derecho social comunitario o el marco de relaciones laborales de Euskadi¹³⁴. Un espacio que

132. Con respecto a las directrices del Plan de estudios de 1990 se había opinado ya la existencia de un problema entre la amplitud de la materia incluida en el descriptor y la carga lectiva que se le asigna.. Cf. ALFARO DE PRADO SEGRERA, A. M., RODRIGUEZ-PIÑERO, M. C. y UGALDE GONZÁLEZ, J. I (1996): op. cit.; pág. 70.

133. Pero esta continuidad también posee una explicación plausible, ya que si en el título de Diplomado en relaciones laborales la inclusión de esas materias se consideraban que preparaban suficientemente para el ejercicio de la profesión de graduado social, su mantenimiento avala que el nuevo título también puede cumplir ese objetivo. Esta opción se vuelve aún más acertada si se considera de aplicación a través de la disposición transitoria del RD 1393/2007 las directrices específicas del RD 1429/1990.

134. IRURZUN UGALDE, K. (2000): "Apuntes para el debate sobre la implantación de la licenciatura de ciencias del trabajo en la UPV/EHU desde la óptica del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social", *Lan harremanak* 2000-II, págs. 183-184. Además de estas algunas otras asignaturas posibles serían el Derecho Internacional del Trabajo o el derecho sancionador del trabajo. Cf. CALVO GALLEGO, F. J.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. y SOTA RIOJA, S. (2002): op. cit.; pág.165.

sigue desatendido en la formación de estos profesionales es lo concerniente a la deontología profesional. El mercado y el éxito no son, no deben ser, los únicos criterios de actuación profesional; existe una forma de actuar profesionalmente responsable que incumbe a todos los roles profesionales del futuro egresado, pero que, tal vez, incide en mayor medida con respecto a los graduados sociales, pues expresamente la ley establece la vigencia del secreto profesional y de la responsabilidad civil, penal y disciplinaria con respecto a ellos¹³⁵.

Con respecto al perfil de recursos humanos se ha comentado que el papel del área del DTSS es más limitado, por considerarlo más propio de otras áreas¹³⁶. Aún así, los contenidos y competencias vinculadas al Derecho del Trabajo y de la SS (como saber diferenciar y gestionar los distintos tipos de contratos de trabajo) poseen un carácter propedéutico para estos roles no especialmente jurídicos, ya que el Derecho como lenguaje preformativo crea las realidades que regula y la intervención normativa configura el marco donde se desenvolverán estos otros roles. De hecho, todas las asignaturas citadas con respecto a los roles jurídicos valen también para el desarrollo de las competencias de este rol profesional, en cuanto que sirven para delimitar el marco conceptual y normativo de las relaciones de trabajo (colectivas e individuales) así como de la previsión social.

Aun así, nosotros creemos que es posible articular algún tipo de asignatura no encaminada a extender los cometidos ni engrandecer sus competencias y atribuciones en cuanto operador jurídico sino que se dirija al desarrollo de las competencias de la gestión estratégica de los recursos humanos. Una asignatura que ilustre los diferentes modos jurídicos de organizar el trabajo, sus límites legales y las posibles responsabilidades de la empresa, nos parece funcional para este rol profesional, y su razón de ser se centra en posibilitar la comparación de esas diversas fórmulas jurídicas de articular los recursos humanos de la empresa (trabajo autónomo, dependiente, contratas, ETTs, diferentes tipos de contratación temporal, etc.) y ser conscientes de las repercusiones legales en cada caso¹³⁷. Además de un contenido formativo de ese tipo, también se nota la falta de alguna asignatura concerniente a la auditoría jurídica laboral en consonancia con la designación como rol emergente que se efectúa en el Libro Blanco¹³⁸ y que ya había sido reclamada por la doctrina en la Licenciatura de

135. El art. 545.3 de la LOPJ fija la vigencia de estas obligaciones profesionales con respecto a los graduados sociales por reenvío expreso a los arts. 542.3 y 546 de la misma ley.

136. Esta afirmación se recoge con respecto al ámbito de los recursos humanos de la licenciatura en ciencias de trabajo en CALVO GALLEG0, F. J. ; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. y SOTA RIOJA, S. (2002): op. cit.; pág. 164.

137. Un título que diera cuenta de este contenido podría ser: La regulación jurídica del trabajo desde la empresa: opciones, límites y responsabilidades.

138. ANECA (2005): Libro Blanco. Op. cit., pág. 194.

Ciencias del Trabajo¹³⁹. Y aún más llamativa nos resulta la omisión absoluta de cualquier referencia a la responsabilidad social corporativa o de empresa (RSC o RSE)¹⁴⁰, verdaderos iconos mediáticos de esta área, pero cuya ausencia no resulta en todo caso comprensible en la formación de un profesional destinado a la gestión de recursos humanos¹⁴¹.

En lo concerniente al perfil de intermediación en el mercado de trabajo, las asignaturas genéricas del perfil de operador jurídico sirven para marcar los elementos más significativos de la regulación jurídica del empleo. En la propuesta de titulación de la Universidad del País Vasco, se recoge, además, una asignatura que complementa esta visión denominada Políticas socio-laborales. Aún cuando puede ser una mera cuestión de denominación, quizás hubiera sido más apropiado designarla como Derecho del Empleo¹⁴², en consonancia con la acuñación ya consolidada en el área para designar esa parcela de la intervención jurídica en el mercado de trabajo¹⁴³ y que

139. CALVO GALLEG0, F. J.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. y SOTA RIOJA, S. (2002): op. cit.; pág. 165.
140. Según la Comisión Europea la responsabilidad social es "...la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores". COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, 18.7.2001COM (2001) 366 final; pág. 7. Pero como se preocupa de matizar la Comisión esta responsabilidad social es un plus, nunca una forma alternativa a la legislación existente, ya que "...no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas" (loc. cit.)
141. De el impacto de este concepto puede dar noticia el hecho de ya existen un par de notas técnicas preventivas sobre el mismos: BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L. (2004): "NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales", INSHT, y BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L. (2004): "NTP 644: Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación", INSHT.
142. Este Derecho de empleo ha sido *definido* "...como el conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas que se desarrollan en su seno". RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (2007): "Una nueva asignatura de Derecho del Trabajo: El Derecho del Empleo" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, pág. 237.
143. Entre las obras que reflejan esta nueva denominación se puede citar: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. C. (DIR: (2003) *Lecciones de derecho del empleo*, Madrid, Tecnos y CARDONA RUBERT, M. B. y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. (coord.) (2002): *Derecho del empleo*, Valencia, Tirant lo Blanch (de ambas obras existen ediciones posteriores). El surgimiento de esta nueva perspectiva se realiza desde la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, ya que hasta ese momento, al seguir el esquema de la asignatura en la facultad de derecho, no se atiende a nuevos núcleos como éste del derecho de empleo. RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. C. (2004): "La irrupción de nuevos sectores: el Derecho Laboral" en MORA CAÑADA, A. (Coord.): *La enseñanza del derecho en el siglo XX: homenaje a Mariano Peset*, Madrid, Dykinson, pág. 490.

evidencian el surgimiento de una apreciación novedosa sobre esta materia¹⁴⁴. De todas formas, no se puede soslayar que la denominación de Políticas sociolaborales, si bien se sustancia en gran medida en la regulación del mercado de trabajo también posibilita el abordaje de otros temas colaterales que exceden a esa materia¹⁴⁵, por lo que esta denominación también puede ser apropiada¹⁴⁶. Entre los temas abordar en esta asignatura además de la intermediación y la regulación del acceso al empleo destaca por su importancia social todo lo concerniente a la regulación del trabajo de los extranjeros.

Mayor carácter innovador posee la asignatura incluida en el itinerario de ciencias del trabajo y gestión de empleo sobre los Planes de Igualdad y Negociación Colectiva que puede servir para presentar la orientación hacia la igualdad que debe presidir la regulación del trabajo y, especialmente, puede ser una forma adecuada de concretar la política de género en este ámbito.

Por supuesto que, en general, las ausencias que se han reseñado sirven más para identificar futuras líneas de formación (vía máster o postgrados) que para invalidar el diseño realizado en la propuesta de la titulación realizada desde la Universidad del País Vasco que se considera correcta. De hecho, en el máster de Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo que se comenzará a impartir a partir del curso 2008-2009 se incluyen gran parte de las ausencias más significativas que se han reseñado¹⁴⁷. En esta línea también se puede remarcar la puesta en marcha para el curso 2009-2010 de un Máster en Seguridad y salud en el Trabajo¹⁴⁸. Otra vía complemen-

-
144. Ilustrativa de esta tendencia puede ser la obra de MOLINA HERMOSILLA, O. (2005): *La dimensión jurídica de la política de empleo: el derecho del empleo como nueva categoría sistemática*, Sevilla, Mergablum.
145. Una defensa de esta perspectiva en SEMPERE NAVARRO, A. V. et al. (2005): *Políticas sociolaborales*, Madrid, Tecnos. Estos autores definen las políticas sociolaborales como la intersección o la confluencia entre las políticas sociales y las políticas laborales, que persiguen afectar al grupo de personas que desarrollan actividades productivas y a los sujetos productivos que facilitan tal desarrollo, al mismo tiempo que influyen tal actividad (pág. 27). Además de las políticas de empleo incluyen dentro de esa denominación las políticas relativas a la formación profesional, la cohesión económica social y territorial, la seguridad y salud laboral, la exclusión social, la familia, la juventud, los discapacitados, las personas de edad y a la seguridad social (págs 28-32). Aproximadamente un tercio de su manual se refiere de manera directa al mercado de trabajo.
146. Esta denominación y caracterización más amplia que la regulación del mercado laboral es la que se contemplaba en las Directrices generales del Título de Licenciado en Ciencias de Trabajo (RD 1529/1999).
147. Así, sin ánimo exhaustivo, se puede reseñar la inclusión en ese máster de las siguientes materias vinculadas al departamento de Derecho de la Empresa: Derecho del empleo y la formación, Economía social y cooperativas, Gestión de las entidades de previsión social y de los fondos de pensiones, Gestión de las relaciones laborales, Instrumentos para la negociación y solución de conflictos en las relaciones laborales, Mujeres y hombres en la empresa y la protección social: planes de igualdad,...
148. En cualquier caso a futuro no se debería descartar la posibilidad de asignaturas configuradas no en torno a los contenidos sino al desarrollo de específicas competencias jurídicas, como las técnicas de argumentación jurídica.

taria de colmar las posibles lagunas formativas en cuanto a los roles jurídicos sería la estructuración de un título propio de intensificación de los contenidos jurídicos o de preparación para la práctica profesional en el ámbito profesional.

4. SOBRE LA DOCENCIA EN LOS NUEVOS PLANES DE ESTUDIOS

No queremos acabar este artículo sin referirnos al cambio metodológico en cuanto a la docencia que supone la nueva regulación de los estudios universitarios. Atendiendo a la ley, se trataría de pasar de una enseñanza de contenidos, centrada en el profesor y que conlleva una formación especializada a otra en la que el sujeto central del aprendizaje es el propio alumno y donde el aprender a aprender (posibilitar el aprendizaje permanente) es un requisito ineludible, aunque conlleve que la formación sea más generalista e integral, en detrimento de una mayor especialidad de la formación.

De entrada ese acento en lo práctico y en el cambio pedagógico tampoco es una novedad. Es más bien una cuestión perenne. Así, por ejemplo, en la reforma universitaria propugnada por M. Bartolomé Cossio (1899) se insiste en la necesidad de organizar escuelas prácticas de trabajo y en los métodos prácticos¹⁴⁹. En los escritos de Gramsci sobre pedagogía de la década de los treinta ya se asigna esta función de guía al profesor universitario donde el alumno descubre por sí mismo y es el centro del aprendizaje creativo¹⁵⁰. Por otro lado no se debe obviar que la preferencia hacia la clase magistral ha poseído una explicación estructural, ya que frente a la masificación y la apertura de la universidad al gran público era la fórmula más eficaz, la única posible, de atender a un público masivo. Pero esa situación ha evolucionado y, al margen del impacto del EEES, adaptar los métodos docentes a una universidad desmasificada era necesario en cualquier caso¹⁵¹. Además, la apuesta por una enseñanza más activa no esta en contradicción con que la clase magistral, transformada en mera clase teórica y abierta a las demandas de los estudiantes, se siga considerando un instrumento primordial¹⁵². Además, al reducirse el número de alumnos, el monó-

149. BARTOLOMÉ COSSIO, M. (1899): «Reformas especiales [...] Enseñanza superior». Se puede encontrar este documento en http://www.personal.us.es/alporu/legislacion/manuel_cossio_universidad.htm

150. GRAMSCI, A. (1985): *La alternativa pedagógica*, Barcelona, Hogar del Libro, págs. 162 y 174.

151. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (2007): "Presentación: El Derecho del trabajo y de la Seguridad Social como asignatura universitaria y su docencia" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, pág. 8.

152. MEC (2006): *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la universidad*, Madrid, Ministerio de ciencia de Educación y ciencia, pág. 64.

logo típico de la clase magistral puede transformarse en una estructura más dialéctica y dialogada.

Es innegable que un cambio desde un proceso de enseñanza basado en la información a otro encaminado hacia la formación es funcional y conveniente¹⁵³; pero si en el sistema tradicional el alumno era un elemento ausente o, al menos, pasivo, en este nuevo enfoque cabe el riesgo de que el alumno se transforme en ente abstracto, evanescente. Todo aparece guiado hacia él, pero no deja de ser un sujeto hipotético; las horas necesarias de estudio o para realizar una tarea son meras inferencias intuitivas del profesor o del diseñador teórico de los planes de estudio. Y así se termina generando un sujeto homogéneo que no existe, producto más de la intuición que de la reflexión sobre la praxis.

Aún así es cierto, especialmente en lo referente a la enseñanza del derecho¹⁵⁴, que tradicionalmente se ha incurrido en un exceso de academicismo. De tal manera que dominaba una visión formalista del derecho, más un derecho de libros, estático y formal, que un derecho en acción, dinámico y práctico¹⁵⁵. Esta enseñanza tradicional del Derecho conlleva una serie de déficits formativos como son la falta de fomento del aprendizaje autónomo, el no fijarse como objetivo educativo el desarrollo de las capacidades y habilidades intelectuales para la actividad profesional (con lo cual si ocurren será por simple causalidad) e incurre en una presentación parcial del sistema jurídico, con un escaso reconocimiento de la importancia de los prácticos del derecho en la reacción y aplicación del Derecho¹⁵⁶. Por supuesto que aceptamos

153. Pero tampoco este cambio de rol del docente es enteramente nuevo. En las propuestas de mejora de la Evaluación de la diplomatura se recogía expresamente tanto esta modificación del papel del profesor, pasando de ser un informador a un formador, como la necesidad de convertir al alumno en el sujeto esencial de su aprendizaje. COMISION DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EURRL (1999): *Evaluación de las Enseñanzas de la Diplomatura de relaciones laborales*, Leioa, UPV/EHU, pág. 108.

154. Una breve pero correcta caracterización de la inercia docente en los estudios jurídicos en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. (2007): "Presentación:..." op. cit., pág. 7.

155. PÉREZ LLEDO, J. A. (2003): "Teoría y practica en la enseñanza del derecho" en LAPORTA, F. J. (Ed.) *La enseñanza del Derecho*, Universidad autónoma de Madrid, Madrid, 2003, pág. 203. De todas formas, se considera que en lo que respecta al Derecho del Trabajo los iuslaboralistas siempre han realizado una reflexión más allá del marco normativo, abarcando también su reflexión el estudio de la implementación la norma laboral y su influjo en al dinámica de las relaciones laborales. CALVO GALLEGU, J; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. Y SOTO RIOJA, S. DE (2002): op. cit.; pág. 172.

156. PEÑUELAS I REIXACH, L. (1996): *La docencia y el aprendizaje del derecho en España*, Madrid, Marcial Pons, pág. 10. La crítica a este tipo de enseñanza ha sido una queja perenne, así en una obra de 1921 se abogaba ya por un estudio no memorístico sino práctico y de comentario de textos. BONILLA Y SAN MARTÍN, A. (1921): *Atavismo en la estructura y en la enseñanza del derecho en España. El procedimiento jurídico, y la inmoralidad de sus normas*. Editorial Reus, Madrid, pág. 24

como conveniente esa ruptura con la fórmula docente que considera al profesor dueño del conocimiento y del método relegando a los estudiantes a un papel pasivo y receptivo y defendemos una docencia crítica que visualiza “...*el aprendizaje como un proceso dialéctico que se nutre de interacciones grupales e individuales que actúan no sólo sobre el área cognoscitiva sino en el campo de un crecimiento humano integral*”¹⁵⁷.

Dentro de este acercamiento a una praxis docente más crítica se debe destacar:

1. Un mayor acento en los contenidos prácticos encaminados al desarrollo de competencias necesarias para el ejercicio de roles profesionales; se trata de aprender a hacer y no sólo centrarse en la adquisición de contenidos¹⁵⁸. Sin obviar que el referente último de la formación en Derecho es la propia norma jurídica, el reto consiste en pasar de un aprendizaje basados en textos a un aprendizaje centrado en la resolución de problemas. El mantenimiento de las asignaturas de esta índole presentes ya en el antiguo plan de estudio (Prácticas Integradas I y II), la inclusión de otras nuevas (como gestión de nóminas) y, sobre todo, la incorporación al currículo de las prácticas voluntarias con doce créditos¹⁵⁹, parecen en principio satisfacer esta necesidad. Aun así, la propia clase expositiva es la que también debe de perder ese carácter magistral, combinando la digresión teórica con la interacción directa entre profesorado y alumnado, mediante la resolución de casos breves o cualquier otra fórmula que posibilite el intercambio de pareceres y una perspectiva más práctica. Además, sólo la perspectiva práctica permite incidir en competencias transcendentales para el alumnado como la habilidad en la exposición oral, la capacidad de argumentación o dialéctica, etc¹⁶⁰.

157. WITKER V., J. (1995): “Docencia crítica y formación jurídica” en WITKER V. J. (1995): *Antología de estudios sobre enseñanza del derecho*, México, Universidad nacional autónoma de México, págs. 222 y 224. Siguiendo este autor este modelo de docencia crítica implica también un cambio epistemológico que desborde el dato puramente normativo para conectar el Derecho con la realidad social (págs. 228 y 230).

158. Una crítica frecuente por parte de los graduados sociales a su formación se centra en la falta de calidad y cantidad de las asignaturas prácticas. MEJORA GRUPO CONSULTOR (2003): *Imagen...* op cit.; pág 27.

159. En el actual plan de estudios de la Diplomatura se pueden realizar prácticas externas como créditos de libre elección, opción que desaparece con el RD 1393/2007 pues desaparecen ese tipo de asignaturas, limitándose a 6 los créditos que pueden amortizarse por actividades de representación, solidarias u otras.

160. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (2007): “La Enseñanza práctica del derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Aplicación de un modelo” en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, pág 207.

2. La docencia verdaderamente efectiva tiene lugar cuando se efectúa una interacción real entre profesorado y alumnado, y el acto docente se conecta íntimamente con el del aprendizaje. Si la enseñanza se limita a una mera yuxtaposición de audiciones de conferencias (clase magistrales con el alumnado en un rol pasivo y sólo receptivo) ese contacto se diluye. Por supuesto que la interacción, el contacto directo entre ambos sujetos está condicionado a que el número de alumnos no supere una cierta proporción. La tutoría de las prácticas externas y el correspondiente al trabajo de fin de carrera son actividades especialmente adecuadas para lograr ese contacto directo. Sin embargo, sería positivo desarrollar formulas de interacción más amplias, no sólo de volver significativas las horas de tutorías¹⁶¹, utilizarlas para presentación de trabajos, por ejemplo, sino de explorar la posibilidad de tutores académicos que asesoren al alumnado en la matriculación, en las opciones curriculares, en las salidas profesionales, etc.

3. Sin ser una panacea para todos los males docentes, y lejos de compartir la tentación de transformarlas de ser un medio a un fin en sí mismas¹⁶², el uso de las TICS (hojas web docentes, blogs de la asignatura, plataformas virtuales, etc.) posee una doble virtualidad. Por un lado, son un almacén, abierto todo el día, lo que posibilita la libertad de elección y de distribución del tiempo por parte del alumno. Son, además, contenedores mínimamente ordenados, donde el ruido y el caos que genera el exceso de información se neutraliza por la elección consciente del docente. Por otro, abren cauces de interacción directa entre el docente y el alumno, pero también entre los alumnos entre sí. Pueden funcionar, por tanto, como canales de comunicación, que no por ser virtuales, sin contacto físico, son menos eficaces.

4. Con respecto a la labor docente es casi un lugar común afirmar que la docencia es un acto colectivo y social. Sin embargo, a menudo, el docente se siente aislado, y actúa como un francotirador¹⁶³. Si algo novedoso acarrea la nueva regulación de los planes de estudio es que propicia la presentación del grado como un proyecto formativo integral y no una mera secuencia de unidades disciplinarias yuxtapuestas¹⁶⁴. Por

161. La falta de desarrollo de la estructura tutorial personalizada es una de las características diferenciales negativas de la enseñanza universitaria en España en comparación con la situación en Europa. Cf. MEC (2006): *Propuestas...* op. cit.; pág. 67.

162. Una crítica a esta idea fetichista de las TICS en FUENTE LAVÍN, M. de la (2005): op. cit. pág. 75.

163. El propio informe del MEC a pesar de su decidida apuesta por la renovación docente, admite expresamente que las innovaciones educativas se realizan de manera voluntarista y con escaso apoyo institucional. MEC (2006): *Propuestas...* op. cit.; pág. 138.

eso sería extremadamente conveniente generar estructuras que posibiliten la colaboración entre los docentes tanto dentro de las asignaturas compartidas (esto es, en el departamento) como dentro de la titulación entre asignaturas y departamentos distintos¹⁶⁵. Por supuesto que la coordinación entre docentes que comparten una misma asignatura debería de ser especialmente intensa, no sólo como factor de homogeneización de las prácticas docentes y formativas respecto al alumnado, sino como una fórmula de compartir y reflexionar conjuntamente sobre las cuestiones pedagógicas. De manera más general, el conocimiento de lo que se realiza entre otras asignaturas, la puesta en común de los conocimientos didácticos o de los problemas formativos, la coordinación entre disciplinas que se superponen o que, al menos, inciden en la misma materia parecen requisitos ineludibles de una enseñanza interdisciplinar e integral. De hecho esta coordinación que evite el aislamiento de cada materia es especialmente funcional con respecto al futuro grado de Relaciones Laborales tan marcado por la interdisciplinariedad que se propone recoger como competencia la capacidad de interrelacionar las distintas disciplinas que integran las relaciones laborales¹⁶⁶. En el diseño actual del grado en la Universidad del País Vasco esta competencia se enuncia como “Manejar de forma interrelacionada el conjunto de disciplinas que configuran las relaciones laborales”.

Dos o tres seminarios anuales entre el profesorado de cada curso, que funcionasen como puesta en común de lo que cada uno hace y sirvieran para generar redes de interacción y comunicación, podrían ser bastante eficaces para empezar a cambiar de rumbo.

164. ZABALZA BERAZA, M. A. (2007): “Algunas ideas para configurar los nuevos planes de estudio”, intervención en el I Congreso Internacional sobre Nuevas Bases para el Diseño de los Planes de Estudio en el EEES y su Incidencia en el Sistema Educativo: Eco formación, Transdisciplinariedad e Interculturalidad, Madrid, 24-26 de Abril de 2007. Como afirma este autor el eje organizativo debería trasladarse de las disciplinas o materias asignadas a individuos a una concepción más curricular, donde “grupos de materias” son impartidos por grupos de profesores/as.

165. Esta falta de coordinación que genera solapamientos y repeticiones en las asignaturas, además de evidenciar una falta de globalidad y homogeneidad en los estudios ya ha sido percibida en la evaluación de la actual Diplomatura en nuestra escuela. Para paliarla se propuso en su momento tanto la creación de una comisión pedagógica como la realización de seminarios semestrales para el profesorado de la escuela como fórmula de poner en común lo que se imparte y cómo se hace. COMISION DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EURRL (1999): op. cit.; pág. 107

166. Cf. en este sentido FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2007): “Recursos informáticos en la docencia del derecho como actividad transversal en relaciones laborales: avanzando hacia el aprendizaje activo”, *Trabajo* 19, pág. 164. Esta autora defiende, además, la conveniencia de diseñar actividades de carácter transversal que permitan conectar los contenidos de las distintas materias, obviando que se aprehendan como comportamientos estancos (*loc. cit.*).

Todas estas medidas, por supuesto, deben estar dirigidas no a un mayor control y restricción de la libertad de cátedra sino a propiciar la colaboración y coordinación. Además, esta labor debería de poseer un expreso reconocimiento académico. Hablar de la necesidad de la coordinación, sin posibilitar cauces y dejando todo a la buena voluntad del personal docente, es condenarlo al fracaso.

Por otro lado, sería interesante generar una biblioteca en red de recursos educativos y didácticos (formas de planificación, limitaciones o requisitos de los diversos métodos educativos, requisitos técnicos de cada fórmula de evaluación etc.) accesible para todos los docentes donde poder verificar, testar y mejorar la propia labor docente.

Por último, es de destacar que, si bien aparentemente el centro de la enseñanza se traslada hacia el estudiante, en la práctica la adecuación metodológica exigirá un mayor esfuerzo al personal docente, pues, además de las horas de contacto directo que se mantienen en número similar, las horas de dirección y corrección de trabajos y de tutoría activa aumentan considerablemente, extremo que habrá de ser tenido en cuenta tanto en medios como en reconocimientos, si se quiere evitar que, bajo otra denominación, se mantenga la inercia de siempre.

5. Otro aspecto a resaltar es el desarrollo de fórmulas de interacción o de incidencia en la sociedad del quehacer universitario en este ámbito de la reflexión sobre las relaciones laborales. Sería interesante, por ejemplo, generar un observatorio de vigilancia sobre la salud laboral, como núcleo de reflexión académica sobre un fenómeno singularmente significativo en las relaciones laborales. También se deberían buscar ofertas educativas específicas para sindicalistas (delegados), cursos de reciclaje para los profesionales en colaboración con los colegios profesionales, así como la colaboración puntual de éstos para exposición de las clases prácticas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, R. M. (1987): "Derecho del Trabajo y de la seguridad social" en FERREIRO, J. M. ET AL. (1987): *La enseñanza del derecho*, Madrid, Tecnos, págs. 206-215.
- ALBIZU GALLASTEGUI, E. (2000): "El ejercicio profesional en el área de los recursos humanos", *Lan harremanak 2000-II* (número especial Seminario sobre la implantación de la licenciatura de Ciencias de trabajo en la UPV/EHU), págs. 45-78.
- ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. M.; RODRIGUEZ PIÑERO, M. C. y UGALDE GONZÁLEZ, J. I. (1996): *Los estudios de relaciones laborales en España*, Sevilla, Consejo General de Colegios de graduados sociales.

- ANECA (2005): *Libro Blanco. Título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, Coordinador del proyecto Ignasi Lerma Montero, (junio de 2005).
- APARICIO TOVAR, J. (2007): "Los derechos sociales como elementos esenciales de la cohesión social", *Observatorio sociolaboral* 50, 01/01/2007.
- ARAGÓN SÁNCHEZ, A y PAÑOS ALVAREZ, A. (1998): "La formación del diplomado en relaciones laborales desde la perspectiva del área de organización de empresas", en GALAN GARCÍA, A (Ed.) *La enseñanza de las relaciones laborales en España*, Huelva, Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva, págs. 415-428.
- BARTOLOMÉ COSSIO, M. (1899): «Reformas especiales [...] Enseñanza superior». Se puede encontrar este documento en http://www.personal.us.es/alporu/legislacion/manuel_cossio_universidad.htm
- BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L. (2004): "NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales", INSHT.
- BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L. (2004): "NTP 644: Responsabilidad social de las empresas (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación", INSHT.
- BLANCO BLANCO, A. (2008): "Formación universitaria basada en competencias" en Prieto Navarro, L. (Coord.), (2008): *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje: estrategias útiles para el profesorado*. Barcelona: Octaedro-ICE de la Universidad de Barcelona, págs. 31-59
- BOLOGNA WORKING GROUP ON QUALIFICATIONS FRAMEWORKS (2005): *A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*, Copenhagen, Ministry of Science, Technology and Innovation
- BONILLA Y SAN MARTÍN, A. (1921): *Atavismo en la estructura y en la enseñanza del derecho en España. El procedimiento jurídico, y la inmoralidad de sus normas*, Editorial Reus, Madrid.
- CALVO GALLEGO, J; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. y SOTO RIOJA, S. de (2002): "La contribución del área de Derecho de trabajo y de la Seguridad Social", en GALAN GARCÍA, A. Y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2002): *La Licenciatura en ciencias de trabajo: contenidos y perfiles formativos*, Huelva, Universidad de Huelva, págs. 155-185.
- CALVO GALLEGO, J; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C. Y SOTO RIOJA, S. DE (2007): "La contribución del área de Derecho de trabajo y de la Seguridad Social al desarrollo de la Licenciatura en Ciencias de Trabajo" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C

- (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, 123-145.
- CALVO PALOMARES, R y GÓMEZ FERRI, J. (2007): "El papel de las técnicas de investigación social en ciencias Laborales y Recursos Humanos: Un análisis de las salidas profesionales desde la perspectiva académica", *Trabajo* 19, págs. 77-92.
- CAPELLA HERNÁNDEZ, J. R (1995): *El aprendizaje del aprendizaje, fruta prohibida. Una introducción al estudio del derecho*, Madrid, Trotta,
- CARDONA RUBERT, M. B. y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. (coord.)(2002): *Derecho del empleo*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (2007): "La Enseñanza práctica del derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Aplicación de un modelo" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, págs.205-218.
- COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MARDID (1992): *El graduado social. Funciones y cometidos*, Madrid, Mutua Cyclops,
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, 18.7.2001COM (2001) 366 final;
- COMISION DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EURRL (1999): *Evaluación de las Enseñanzas de la Diplomatura de relaciones laborales*, Leioa, UPV/EHU.
- CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS DE GRADUADOS SOCIALES (2004): "La LOPI define la función del graduado social en los Juzgados de lo Social. Representación técnica", *Puntal*, Nº 49 / Abril 2004, (http://www.graduadosocial.com/php/archivo_puntal.php?id=3&id_revista=2).
- CRUZ SILVA, E. de la (2005): "La dirección técnica del pleito laboral por el Graduado Social" *El graduado Digital* Año XV, Nº 47, Mayo 2005 (<http://www.elgraduado.es/47/dosier.htm>).
- CRUZ SILVA, E. de la (2007): *El Graduado Social en el Sistema RED. (Una estrategia para su futuro profesional)*, Asociación Nacional de Graduados Sociales Ejercientes, accesible en <http://www.elgraduadosocial.com/estrategia/estrategia.htm>
- ESIB - The National Unions of Students in Europe (2007): *Bologna with student eyes, (Third edition)*, London, Bologna Process Committee 2005 – 2007
- ESIB - The National Unions of Students in Europe (2005): *The Black Book of the Bologna Process*, Bergen, ESIB.

- EZPONDABURU POY, A. (2005): "Nuestras funciones: Exclusivas y excluyentes", *el graduado digital* 46, enero 2005; (<http://www.elgraduado.es/46/intrusismo.html>).
- EZPONDABURU POY, A. (2005): "Un derecho consolidado negado", *El graduado digital* 46, enero 2005 (<http://www.elgraduado.es/46/reprecadiz.html>).
- FUENTE LAVÍN, M. de la (2005): "La normativa de la convergencia en la enseñanza universitaria: un breve análisis", *Trabajo* 15, enero-junio 2005, págs. 71-83.
- FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2007): "Recursos informáticos en la docencia del derecho como actividad transversal en relaciones laborales: avanzando hacia el aprendizaje activo", *Trabajo* 19, págs. 161-170.
- GRAMSCI, A. (1985): *La alternativa pedagógica*, Barcelona, Hogar del Libro
- GONZÁLEZ CRESPO, A. (2000): "Reflexiones, desde la empresa, de la licenciatura en ciencias de trabajo", *Lan harremanak* 2000-II (número especial Seminario sobre la implantación de la licenciatura de Ciencias de trabajo en la UPV/EHU), págs.87-92.
- GONZALEZ CUETO, T. (2007): El concepto de "profesión regulada" a que se refiere el documento "la organización de las Enseñanzas universitarias en España", informe para el Ministerio de Educación y Ciencia, 11 de abril de 2007.
- GONZÁLEZ GARCÍA, J. M. (2005): "Representación procesal, «representación técnica» y función legal de los graduados sociales en el proceso: una reflexión sobre el art. 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial", *Revista de Derecho procesal* 1-2005, págs. 211-245.
- GRAU MORANCHO, R. (1990): *Graduados sociales. Legislación básica*, Zaragoza, Jalón.
- GRAU MORANCHO, R. (2005): "Nuestra Formación. El recurso más valioso", *El graduado digital* 46, enero de 2005, (www.elgraduado.es/46/formacion.html)
- IRURZUN UGALDE, K. (2000): "Apuntes para el debate sobre la implantación de la licenciatura de ciencias del trabajo en la UPV/EHU desde la óptica del Derecho de Trabajo y la Seguridad Social", *Lan harremanak* 2000-II, págs.181-185.
- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J. J. (2005): "La representación técnica. El graduado social ante la jurisdicción social; *El graduado digital* 46, enero de 2005, (<http://www.elgraduado.es/46/representaciontecnica.html#colegio>)
- LANDA ZAPIRAIN, J. P. (2000): "Constitución y futuro del modelo del derecho de Trabajo del Próximo siglo", *Lan harremanak* 2 (2000-I), págs. 155-184.
- LERMA MONTERO, I. (2005): "Grado en ciencias laborales y recursos humanos", *Trabajo* 15, pág. 143-173.

- LÓPEZ HERRERIAS, JOSÉ ÁNGEL (2007): *La Universidad (y el Proceso de Bolonia: EEES)*, Hergué, Huelva.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. de los R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2004): *El espacio profesional del graduado social y del licenciado en ciencias del trabajo*, León, Universidad de León.
- MEC (2006): *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la universidad*, Madrid, Ministerio de ciencia de Educación y ciencia.
- MEJORA GRUPO CONSULTOR (2003): *Imagen y proyección social de los graduados sociales. Informe final*, (informe a petición del Consejo de Colegios de graduados sociales), marzo de 2003.
- MOLINA HERMOSILLA, O. (2005): *La dimensión jurídica de la política de empleo: el derecho del empleo como nueva categoría sistemática*, Sevilla, Mergablum.
- MURCIA CLAVERIA, A. (1999): "La postulación y el graduado social en el proceso de trabajo" en DUEÑAS HERRERO, L. J. (DIR.) *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Lex Nova, págs. 719-744.
- PEÑUELAS I REIXACH, L. (1996): *La docencia y el aprendizaje del derecho en España*, Madrid, Marcial Pons,
- PERALTA DE LA CAMARA, J. L. (1997): "A cerca del derecho de trabajo en las escuelas universitarias de relaciones laborales", comunicación en las *II jornadas sobre la enseñanza en las relaciones laborales* (Salamanca, 8-9 de mayo de 1997).
- PERALTA CAMARA, J. L. (2007): "Reflexiones recurrentes sobre el futuro grado y la profesión de graduado social", Comunicación a las VI Jornadas de la Enseñanza en las relaciones Laborales, Pamplona 22-23 de marzo de 2007.
- PERALTA CAMARA, J. L. (2007): "Reflexiones recurrentes sobre el futuro grado y la profesión de graduado social", *Trabajo* 19, págs. 53-64.
- PEREZ, J. I y SALABURU, P. (2003): *Unibertsitate eta euskal gizartea, gaur*, Iruña, Pamiela
- PÉREZ LLEDO, J. A. (2003): "Teoría y practica en la enseñanza del derecho" en LAPORTA, F. J. (Ed.) *La enseñanza del Derecho*, Universidad autónoma de Madrid, Madrid, 2003, págs. 197-268.
- PUEBLA PINILLA, A. de la (2007): "Problemas derivados de la difícil calificación de la prestación de servicios por los graduados sociales: sobre la conveniencia de abordar la regulación de la profesión", *Aranzadi social* 2/2007 paraf. 5/2007 (www.westlaw.es)

- REAL VILLAREAL, M. A. (2002): *Sociología de la profesión de graduados sociales*, Tesis doctoral (Dtor. M. T. Algado Ferrer), Universidad de Alicante.
- REAL VILLAREAL, M. A. (2006): *Los graduados sociales. La construcción social de la profesión y el estado de bienestar en España*, Alicante, Universidad de Alicante.
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. C. (DIR.)(2003): *Lecciones de derecho del empleo*, Madrid, Tecnos
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. C. (2004): "La irrupción de nuevos sectores: el Derecho Laboral" en MORA CAÑADA, A. (Coord.): *La enseñanza del derecho en el siglo XX : homenaje a Mariano Peset*, Madrid, Dykinson, págs. 443-501.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2005): "Licenciatura en Ciencias del Trabajo", *Trabajo* 15, pág 47-69.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2007): "Presentación: El Derecho del trabajo y de la Seguridad Social como asignatura universitaria y su docencia" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, pág. 7-10.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2007): "Una nueva asignatura de Derecho del Trabajo: El Derecho del Empleo" en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. C (dir.) *La enseñanza del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España, desde los inicios hasta la Declaración de Bolonia*, Murcia, Laborun, págs. 235-250.
- RODRÍGUEZ SANTANA, F. A. (2002): "Los graduados sociales diplomados como asesores laborales de la empresa: su papel en la prevención (1)", *Aranzadi Social* num. 1/2002 (www.westlaw.es)
- RODRÍGUEZ SANTANA, F. A. (2007): "Los graduados sociales: nuevas dimensiones y perspectivas en el ejercicio de la profesión", *Revista Técnico laboral* 113,
- SALABURU, P. (2007): *La universidad en la encrucijada: Europa y EEUU*, Madrid, Academia Europea de ciencias y Artes.
- SANGUINETTI RAYMOND, W. (1999): Reflexiones sobre el papel de la enseñanza del Derecho de trabajo en los planes de estudio de la diplomatura en relaciones de trabajo" en DUEÑAS HERRERO, I. J. (Dir.) *I Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales*, Valladolid, Lex Nova, págs. 861-883.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (1999): "La licenciatura en ciencias del trabajo: primeras impresiones tras el RD 1592/1999, de 15 de octubre", *Aranzadi social* (www.westlaw.es).

- SEMPERE NAVARRO, A. V. et al. (2005): *Políticas sociolaborales*, Madrid, Tecnos.
- SOUVIRÓN MORENILLA, J. M. (1989): *La universidad española. Claves para su definición y régimen jurídico institucional*, Valladolid, Universidad de Valladolid.
- TÁRRAGA POVEDA, J. (1996): "La representación y defensa por Graduado Social", *Aranzadi social*, T. II-1996, págs. 2573-2612.
- UNZUETA ALBERDI, I, URRUELA RODRÍGUEZ, V. y BELAUSTEGUI IBARLUCEA. L. (1999): "La profesión de graduado social y de diplomado en relaciones laborales" en DUEÑAS HERRERO, L. J. (DIR.) *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Valladolid, Lex Nova, pág.
- URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1996): "Los estudios y la profesión de graduado social tras la publicación del RD 1429/1990", *Revista Técnico Laboral* nº 69, págs. 509-550.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (1998): "Consideraciones en torno al currículo de Derecho de trabajo y de la SS" en GALAN GARCÍA, A (Ed.) *La enseñanza de las relaciones laborales en España*, Huelva, Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva, págs. 67-93.
- VAZQUEZ BOHOME, A. (1990): *La responsabilidad profesional del graduado social*, Valladolid, Lex Nova.
- VIDA SORIA, J. y PRADOS REYES, F. J. (1991): *Bases para la implantación de un segundo ciclo de nivel docente superior en los estudios de Graduado social*, Granada, Universidad de Granada.
- WITKER V., J. (1995): "Docencia crítica y formación jurídica" en WITKER V. J. (1995): *Antología de estudios sobre enseñanza del derecho*, México, Universidad nacional autónoma de México, págs. 221-230.
- ZABALZA BERAZA, M. A. (2007): "Algunas ideas para configurar los nuevos planes de estudio", intervención en el I Congreso Internacional sobre Nuevas Bases para el Diseño de los Planes de Estudio en el EEES y su Incidencia en el Sistema Educativo: Eco formación, Transdisciplinaridad e Interculturalidad, Madrid, 24-26 de Abril de 2007.

DOCUMENTOS

"Realising the European Higher Education Area", Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003, accessible en <http://www.crue.org/pdf/DeclaracionBerlin2003.pdf>

“Towards the European Higher Education Area”, Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague, on May 19th 2001, accessible en ingles en <http://www.crue.org>

“The European Higher Education Area -Achieving the Goals”, Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005, accesible en http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf

“Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world”, Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, London, on May 18th 2007, accessible en castellano en <http://www.mec.es/universidades/eees/files/2007-comunicado-londres.pdf>

“¿Qué educación superior europea?”, manifiesto de profesores e investigadores universitarios (Madrid, marzo 2005). Localizable en <http://firgoa.usc.es/drupal/node/16133>

“Una decena de profesiones pueden quedar fuera de la lista de las reguladas”, *Diario Vasco*, 27.07.2007. (http://www.diariovasco.com/prensa/20070727/aldia/decena-profesiones-pueden-quedar_20070727.html)

“Educación rectifica y decide que no haya carreras con directrices propias”, *El Mundo*, suplemento *El Campus* 482, 28 de marzo de 2007.

“El Ministerio de Educación presenta los 13 primeros títulos de grado”, noticia publicada en el portal Universia el 13.02.2006 (accesible en <http://estudios.universia.es/noticia.jsp?idNoticia=1733&title=MINISTERIO-EDUCACION-PRESENTA-13-PRIMEROS-TITULOS-GRADO&idSeccion=5>)

“Comparecencia de D. Javier San Martín Rodríguez ante el Senado”, Diario de Sesiones del Senado, VIII Legislatura, Año 2006 Comisiones. Núm. 341 (8 de junio de 2006)

CRUE (2002): “La declaración de Bolonia y su repercusión en la estructura de las titulaciones en España” Acuerdo de la Asamblea General de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), celebrada el 8 de julio de 2002 en <http://www.crue.org/>

GRUPO DE EEES DE LA CRUE (2004): “Sobre la duración de los estudios de grado”, 16 de junio de 2004, en <http://www.crue.org/espaeuro/encuentros/duraciongrado.pdf>

INFORME DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA AL DOCUMENTO DE TRABAJO (2006): “La Organización de las Enseñanzas Universitarias en Espa-

ña”, (Sesión de 14 de noviembre de 2006), http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Informe_CCU.pdf

MEC (2006): “La organización de las enseñanzas Universitarias en España”, documento de trabajo, 26 de septiembre de 2006 (<http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?area=ccuniv&id=920>)

MEC (2006): “Aclaraciones sobre el documento de 26 de septiembre de 2006 LA ORGANIZACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS EN ESPAÑA”, documento de trabajo, fecha: 6 de Noviembre de 2006 (<http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Aclaraciones.pdf>)

MEC (2006): “Propuesta Directrices para la elaboración de títulos Universitarios de grado y máster”, documento de trabajo, fecha: 21 de diciembre de 2006, http://www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Directrices_para_la_elaboracion_de_titulos.pdf

MEC (2007): “Materias básicas por ramas”, documento de trabajo, 15 de Febrero de 2007, Subcomisiones del CCU

MEC (2007): “Nota sobre profesiones reguladas y Directrices de títulos universitarios”, documento de trabajo, 30 de marzo de 2007, <http://www.citop.es/titulares/NotaProfesionesReguladasMECmar07.pdf>

MEC (2007): “Nota sobre profesiones reguladas y Directrices de títulos universitarios”, documento de trabajo, 12 de abril de 2007, accesible en <http://contenidos.universia.es/especiales/atribuciones-profesionales/reforma-titulaciones/pdf/profesiones-reguladas.pdf>

“Proyecto de Real Decreto por el que se incorpora al Ordenamiento Español la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, modificada por la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006”, documento de 25.06.2007, accesible en <http://www.uicm.org/Documentos/Agenda/CalendarioUICM/Proyecto%20RD.pdf>