

TÍTULO: GRADUADO /A EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

UNIVERSIDAD: A CORUÑA

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo

EVOLUCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES Y GRADUADO SOCIAL.

Nuestro país puede considerarse pionero en el estudio y la enseñanza universitaria de las Relaciones Laborales. Un análisis comparado de los sistemas de enseñanza superior de otros países de nuestro entorno europeo, muestra cómo el nuestro adelantó la inclusión de estos contenidos formativos en su oferta académica.

En efecto, el origen histórico de los estudios superiores de Relaciones Laborales se encuentra en la Sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, cuya función básica de primer orden fue el establecimiento y desarrollo de la legislación social, laboral y de protección social en España y donde se tomó la iniciativa de crear la Escuela Social de Madrid en 1925 (R. D. Ley de 17 de agosto de 1925), dependiente del Consejo de Cultura Social del Ministerio. El reformismo social, el mismo movimiento que llevó a crear una legislación laboral, fomentó la difusión y el estudio de la realidad del mundo del trabajo.

Los tres años de enseñanza contemplados se iban a caracterizar por dar orientaciones generales referidas a la política social, económica y legislativa. De un modo paulatino, la actuación de esta primera escuela ubicada en Madrid, se iría extendiendo por todo el país; Barcelona, Zaragoza y Valencia en 1929, Sevilla en 1930 etc.

En ese momento histórico, la década de los veinte, el objeto material de estos estudios, la legislación laboral y la organización del trabajo, se encontraban todavía en una primera fase de su desarrollo; como también lo estaban las disciplinas que se ocupaban de su estudio. Desde el punto de vista de la enseñanza, solo encontramos algún precedente en Estados Unidos, donde a finales del siglo XIX, algunos centros aislados impartían titulaciones relacionadas con los recursos humanos. En general, tanto en este país como en Europa, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento de los derechos económicos y sociales y el deseo de paz social dio lugar a que Universidades, Institutos y Centros de Formación empezaran a interesarse por la formación en el ámbito de las relaciones industriales, orientando su actividad tanto docente como investigadora hacia el mundo de las relaciones de trabajo.

A partir de aquel momento fundacional, estos estudios han sufrido numerosas transformaciones en sus casi ochenta años de existencia. Diversos planes de estudios han ido jalonando su evolución, a lo largo de la cual se observa, como denominador común, el deseo de adaptarse a las nuevas circunstancias que se iban sucediendo en el mundo del trabajo. Así, el plan de 1930 (R.D. Ley 1 de mayo) dio uniformidad a todos los estudios de las Escuelas Sociales; el de 1941 (Orden de 29 de diciembre), ampliaba los destinatarios de estos estudios a los mandos del sindicato y a los productores integrados en los mismos; el de 1967 (Orden de 7 de abril) vino a combinar la línea jurídica laboral y la económica, vinculándola al campo de las organización de la empresa y dirección de personal; el de 1980 (R.D. 3 de mayo y plan de estudios en Orden de 28 de septiembre del mismo año), supuso la

implantación de los estudios de Graduado Social, con el carácter de enseñanza especializada y, como título universitario.

El cambio más importante se sitúa a partir del R.D. 1429/1990 de 26 de octubre, que estableció tanto el título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales –dirigido a sustituir el espacio ocupado hasta entonces por el título de Graduado Social Diplomado–, como las directrices generales propias a las que debían sujetarse los planes de estudios conducentes a la obtención de dicho título.

En dicha reforma, dirigida al conocimiento interdisciplinar e integral del mundo del trabajo, se modificaron de forma significativa los contenidos docentes, y se amplió el perfil profesional de estos estudios planteándose como objetivo formativo el “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”. Objetivo amplio, que abría un abanico de salidas profesionales a estos Diplomados en el mundo de la empresa, en el ejercicio libre de la profesión y en las Administraciones Públicas.

Sin embargo, la necesidad de dar un contenido formativo adecuado a aquellos nuevos perfiles y los cambios sustantivos que se han ido produciendo en el mundo del trabajo en las dos últimas décadas, situaron a estos estudios ante una nueva necesidad derivada de las limitaciones objetivas que la Diplomatura presentaba para atender en su complejidad, las nuevas demandas sociales en este ámbito de actuación profesional.

Esta nueva realidad, asumida por la totalidad de los centros que impartían la Diplomatura de Relaciones Laborales, llevó a iniciar la elaboración de una propuesta de licenciatura mediante un segundo ciclo. . El RD 1592/1999 de 15 de octubre estableció el título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices del mismo, fijando como objetivo formativo del propio título, *el de procurar una formación adecuada de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional.*

El acceso al ejercicio de la profesión de Graduado Social se obtiene mediante acreditación de la posesión del título oficial de diplomado en Relaciones Laborales, establecido en el RD 1429/1990 de 26 de octubre, o títulos anteriores homologados de Graduado Social. Junto a ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo. Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad más de 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa.

Es pues, una profesión que reúne la doble condición de profesión titulada y colegiada, con un ámbito profesional propio determinado por la conjunción de las normas que regulan el título y las que imponen la colegiación obligatoria. Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por **el RD 1415/2006 (BOE de 16 de diciembre)** por el que se aprueba el de los Colegios

Oficiales de Graduados Sociales (deroga la Orden de 28 de agosto de 1970, si bien, deja en vigor el artículo 1 de la misma).

A los Graduados Sociales, en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social, los Sindicatos, Entidades, Empresas y Particulares.

JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO.

Desde el punto de vista del sistema de titulaciones en su conjunto, existen razones que justifican la presencia de un título de grado con este contenido, por las razones que a continuación se indican:

- Una primera razón es la propia situación actual. El tránsito del sistema actual al EEES va a suponer grandes cambios, pero no tiene que ser una reordenación completa de todo el modelo anterior, sino que habrá que procurar mantener de éste lo que tiene de positivo y válido. Y en este modelo los estudios de relaciones laborales, tanto en la diplomatura como en la licenciatura, están bien extendidos y consolidados. La existencia no de uno sino de dos titulaciones oficiales en el sistema actual es un argumento de suficiente peso para defender la presencia de al menos un título de grado en el futuro sistema, adaptado al EEES.

- Un segundo argumento es la propia tradición de los estudios de relaciones laborales en España. Aunque su presencia en el sistema universitario español es relativamente reciente, desde 1986, se trata en realidad de una de las titulaciones más antiguas de nuestro país, pues sus orígenes se remontan a la década de los veinte del siglo pasado, cuando comenzaron a funcionar las Escuelas Sociales en España. Son estos estudios unos muy consolidados, con una larga tradición en la que han sabido evolucionar para adaptarse a las circunstancias y a las demandas sociales. Desde este punto de vista tienen una tradición mucho mayor que otros estudios esenciales en nuestro país, como los de economía, sociología, periodismo o administración de empresas. Incluso si se toma como referencia la fecha de su entrada en el sistema universitario, mitad de la década de los ochenta, ello da a los estudios laborales una antigüedad en éste no desdeñable, mayor que la de otros muchos estudios.

- Un tercer argumento es la existencia de estudios con contenidos similares en otros sistemas universitarios, en Europa y fuera de ella. Sin ser exhaustivos se pueden citar las titulaciones de Ciencias del Trabajo en Bélgica, el Master Europeo de Ciencias del Trabajo impartido conjuntamente por varias Universidades europeas, el Diploma en Gestión de Personal y en Estudios Laborales de Irlanda, los estudios de Consulenti del Lavoro y de Relaciones Laborales en Italia, la licenciatura en Relaciones Laborales del Reino Unido, y los distintos títulos en Industrial Relations de las Universidades norteamericanas. El estudio monográfico de las relaciones laborales y la preparación profesional no es en modo alguno una rareza, una peculiaridad de la Universidad Española, sino que es el reflejo de una demanda social y profesional generalizada, al que el sistema universitario público y privado da respuesta en numerosos países.

■ Un cuarto argumento es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de estos estudios. Es la existencia de estas salidas profesionales la que en su momento explicó la creación de los estudios de relaciones laborales: las Escuelas Sociales se crean en los años veinte del siglo XX, entre otras razones, para formar personal especialista en temas laborales para la Administración. Posteriormente los estudios de graduado social y de diplomado en relaciones laborales se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían a directores de recursos humanos, graduados sociales, mediadores laborales, delegados de prevención, etc... De hecho, fue la incapacidad de la diplomatura en relaciones laborales para hacer frente a la totalidad de los posibles perfiles profesionales en este campo lo que en su momento justificó la creación de la licenciatura en ciencias del trabajo.

■ Un quinto argumento, directamente relacionado con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada íntimamente relacionada con los estudios de relaciones laborales, la de graduado social. Los graduados sociales son una profesión bien asentada y muy respetada en nuestro país, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Pues bien, para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el colegio correspondiente, y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de diplomado en relaciones laborales y licenciado en ciencias del trabajo o el de graduado social diplomado. La falta de un título especializado en materia laboral haría imposible el cumplimiento de esta exigencia, y dificultaría la subsistencia de esta profesión, que requiere una formación especializada que sólo los estudios monográficos de relaciones laborales están en condiciones de aportar.

Estos argumentos tienen una señalada importancia en el contexto del EEES, ya que una de las premisas de la Declaración de Bolonia sobre los requisitos que deben cumplir los estudios conducentes a la obtención del grado de doctor es el de la "identificación profesional", que supone que la formación universitaria debe servir para la obtención de un título que posibilite con garantías el ejercicio de una profesión reconocida en el ámbito de la Unión Europea. Un título de grado en materia laboral cumple claramente con este requisito, al proporcionar una habilitación profesional que se corresponde con numerosas profesiones y funciones dentro de las organizaciones productivas.

■ Un sexto argumento, **enmarcado dentro de la aportación al conocimiento**, tiene que ver con la tradición de interdisciplinariedad de los estudios de relaciones laborales en España. Estos estudios, desde sus mismos orígenes, se han caracterizado por recoger la presencia de distintas perspectivas y análisis sobre la realidad laboral. El elenco de las áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo así lo demuestra, ya que están presentes la práctica totalidad de las ciencias sociales; hay, así, áreas jurídicas, económicas, de empresa, de psicología, de sociología, de historia... No hay que olvidar que entre los requisitos establecidos por la Declaración de Bolonia para los estudios conducentes a la obtención del grado se incluye lo que se denomina la "transversalidad" en los contenidos formativos, algo propio e intrínseco a los estudios de Relaciones Laborales

CONEXIONES CON TITULACIONES AFINES.

Como se ha señalado con anterioridad, el elenco de áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la diplomatura en Relaciones Laborales y la licenciatura en Ciencias del Trabajo hace que este nuevo título de grado tenga una serie de titulaciones que se pueden considerar, claramente, afines. Así, la necesidad de conocimientos en el ámbito jurídico, económico, sociológico, empresarial, psicológico hace posible considerar como afines, entre otras, las titulaciones en Derecho, Sociología, Psicología, Ciencias Económicas, Administración y Dirección de Empresas. Esta situación ya era evidente en la Diplomatura en Relaciones Laborales y en el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo.

Por otro lado, las necesidades actuales han propiciado la necesidad de una serie de conocimientos técnicos, como la Informática y la Estadística.

EMPLEABILIDAD.

La "Axencia para a Calidade no Sistema Universitario de Galicia" (ACSUG) ha elaborado un estudio de **inserción laboral de los titulados en Relaciones Laborales, del Sistema Universitario de Galicia en el bienio 2003/2005**. El sistema de elaboración del estudio y los resultados se plasman del siguiente modo:

Población.

La población objeto del estudio está constituida por los titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales durante los cursos 2003/04 y 2004/05.

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES	2003/04	2004/05	TOTAL
Población	600	507	1.107
Muestra	189	156	345

Tabla 1. Titulados en la Diplomatura en Relaciones Laborales.

Unidad de muestra /unidad de información.

La unidad de muestra y la unidad de información son la misma: cada uno de los titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales durante los cursos 2003/04 y 2004/05. A ellos se accedió a través de los listados proporcionados por cada una de las Universidades.

Diseño de la muestra.

Se procedió a una muestra estratificada, determinando la muestra por titulación, y con una posterior asignación proporcional para cada uno de los cursos. El tamaño se calculo para la estimación de parámetros de proporción poblacional, con un error máximo del 10% en la titulación.

Recogida de información.

Las encuestas se realizaron mediante entrevistas telefónicas, estableciéndose un número máximo de 5 llamadas por titulado, escogiéndolos de modo aleatorio.

Realización del trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado por CALLCENTER, Centro de Atención de Llamadas S.A., desde el 2 de abril hasta el 6 de junio de 2007.

% TRABAJA	70,92%
% ESTUDIA	17,79%
% OPOSITA	21,26%

FACTORES VALORADOS EN LA CONTRATACIÓN	
Cursos de postgrado, master o cursos de doctorado	3,27
Experiencia laboral relacionada	4,45
Prácticas en la misma empresa	3,95
Conocimientos de idioma	3,72
Prácticas en otras empresas	3,88
Conocimientos de informática	4,53
Actitud durante la entrevista	4,35
Movilidad geográfica	4,20

*Valor máximo 5 *

COMPETENCIAS REQUERIDAS EN EL EMPLEO	
Lealtad, honestidad	4,50
Capacidad para el aprendizaje	4,59
Motivación	4,63
Adaptabilidad	4,36
Iniciativa	4,24
Pensamiento crítico	3,61
Creatividad	3,53
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,48
Cultura general	3,90
Conocimientos teóricos en su campo	4,19
Conocimientos prácticos en su campo	4,45
Capacidad para trabajar en equipo	4,31
Capacidad de trabajo independiente	4,09
Capacidad de trabajo bajo presión	3,60
Capacidad de análisis	3,93
Capacidad para asumir responsabilidades	4,43
Capacidad para resolver problemas	4,45
Capacidad de planificación, coordinación y organización	4,18
Capacidad de liderazgo	3,28
Conocimientos de idiomas	3,19
Conocimientos de informática	4,38

Valor máximo 5

Coincide su línea profesional con las expectativas al inicio de la carrera?

% Nada	11,04%
% Poco	5,85%
% Algo	18,45%
% Bastante	35,84%
% Mucho	28,83%
*MEDIA	3,66

*Media sobre 5(Nada=1; Poco=2; Algo= 3; Bastante=4; Mucho=5)

¿Volvería a cursar estudios universitarios?

SI: 80%

¿Volvería a cursar su titulación?

SI: 74%

¿Volvería a cursar su titulación en la misma Universidad?

SI: 95%

Los resultados son muy positivos. El trabajo de la ACSUG confirma que de los estudiantes que se diplomaron en las cinco Centros de Relaciones Laborales de Galicia en los cursos académicos 2003-2004 y 2004-2005 (1.107 personas), siete de cada diez, trabajan en la actualidad. Ello no significa que las tres restantes se encuentren en paro, ya que la mayoría o sigue estudiando, o preparan oposiciones, o puede que realicen otra actividad. Es importante subrayar que de cada diez personas que trabajan algo más de siete lo hacen en una línea profesional relacionada con la titulación.

La "Axencia para a Calidade no Sistema Universitario de Galicia" (ACSUG) ha elaborado un estudio de **inserción laboral de los titulados en Relaciones Laborales, de la Universidad de A Coruña – E.U. de Relaciones Laborales de Ferrol – en el bienio 2003/2005**. El sistema de elaboración del estudio y los resultados se plasman del siguiente modo

Población.

La población objeto del estudio está constituida por los titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales durante los cursos 2003/04 y 2004/05.

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES	2003/04	2004/05	TOTAL
Población	84	74	158
Muestra	37	29	96

Tabla 1. Titulados en la Diplomatura en Relaciones Laborales.

Unidad de muestra /unidad de información.

La unidad de muestra y la unidad de información son la misma: cada uno de los titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales durante los cursos 2003/04 y 2004/05. A ellos se accedió a través de los listados proporcionados por cada una de las Universidades.

Diseño de la muestra.

Se procedió a una muestra estratificada, determinando la muestra por titulación, y con una posterior asignación proporcional para cada uno de los cursos. El tamaño se calculo para la estimación de parámetros de proporción poblacional, con un error máximo del 10% en la titulación.

Recogida de información.

Las encuestas se realizaron mediante entrevistas telefónicas, estableciéndose un número máximo de 5 llamadas por titulado, escogiéndolos de modo aleatorio.

Realización del trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado por CALLCENTER, Centro de Atención de Llamadas S.A., desde el 2 de abril hasta el 6 de junio de 2007.

% TRABAJA	68,22%
% ESTUDIA	19,75%
% OPOSITA	21,19%

FACTORES VALORADOS EN LA CONTRATACIÓN	
Cursos de postgrado, master o cursos de doctorado	3,32
Experiencia laboral relacionada	4,34
Prácticas en la misma empresa	4,02
Prácticas en otras empresas	3,69
Conocimientos de idiomas	3,38
Conocimientos de informática	4,64
Actitud durante la entrevista	4,39
Movilidad geográfica	4,38

*Valor máximo 5 *

COMPETENCIAS REQUERIDAS EN EL EMPLEO	
Lealtad, honestidad	4,58
Capacidad para el aprendizaje	4,74
Motivación	4,79
Adaptabilidad	4,42
Iniciativa	4,52
Pensamiento crítico	3,26
Creatividad	3,10
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,37
Cultura general	4,10
Conocimientos teóricos en su campo	4,21
Conocimientos prácticos en su campo	4,68
Capacidad para trabajar en equipo	4,42
Capacidad de trabajo independiente	4,00
Capacidad de trabajo bajo presión	3,57
Capacidad de análisis	3,64
Capacidad para asumir responsabilidades	4,69
Capacidad para resolver problemas	4,53
Capacidad de planificación, coordinación y organización	4,15
Capacidad de liderazgo	2,84
Conocimientos de idiomas	2,74
Conocimientos de informática	4,42

*Valor máximo 5 *

Coincide su línea profesional con las expectativas al inicio de la carrera?

% Nada	0,00%
% Poco	0,00%
% Medianamente	5,20%
% Bastante	31,67%
% Mucho	63,12%
*MEDIA	4,58

*Media sobre 5(Nada=1; Poco=2; Algo= 3; Bastante=4; Mucho=5)

¿Volvería a cursar estudios universitarios?

SI: 79,35%

¿Volvería a cursar su titulación?

SI: 74,59%

¿Volvería a cursar su titulación en la misma Universidad?

SI: 91,32%

Es especialmente relevante para la Facultad de Ciencias del Trabajo – Universidad de A Coruña – el hecho de que prácticamente la totalidad de los estudiantes que finalizaron sus estudios volvería a estudiar su titulación en la misma Universidad.