

“LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS DEL TRABAJO EN OTROS SISTEMAS UNIVERSITARIOS.”

Este trabajo es fruto de la participación y asistencia de las profesoras doctoras D^a Ana Isabel García Salas y D^a María Luisa Pérez Guerrero a las Jornadas Mundiales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales en la Sociedad Digital, celebradas en Las Palmas de Gran Canaria.

1.INTRODUCCIÓN.

2.LA EXPERIENCIA EN ESTADOS UNIDOS.

3.LA EXPERIENCIA EN BÉLGICA.

4.LA EXPERIENCIA EN ARGENTINA.

5.LA EXPERIENCIA EN ITALIA.

6.LA EXPERIENCIA EN ESPAÑA (CRÓNICA DE LOS DEBATES EN MESAS REDONDAS).

1. INTRODUCCIÓN

Con motivo de la celebración de las Jornadas Mundiales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales en la Sociedad Digital, en Las Palmas de Gran Canaria, entre los días 23, 24 y 25 de febrero, se analizaron los objetivos para la nueva Licenciatura en Ciencias del Trabajo, partiendo de las diversas experiencias aportadas por profesores de las principales universidades donde dicha titulación se imparten.

Los profesores invitados ofrecieron una perspectiva de carácter orientativo sobre el desarrollo de los planes de estudios para esta Licenciatura en sus correspondientes universidades, en aras a la conformación de los mismos en nuestro país. Para este fin, se seleccionaron las Universidades de Cornell (Nueva York) – Prof. D. Lipsky-, de Bruselas – Prof. M. Hamzaqui -, de Buenos Aires – Prof. A. Goldin - y de Florencia – Profra. F. Alacevich- , las cuales cuentan ya con una importante trayectoria en la puesta en práctica de los citados planes.

Para finalizar se desarrollaron una serie de debates sobre los objetivos de la Licenciatura en España desde la perspectiva de las distintas disciplinas implicadas, a los que asimismo se hará referencia.

2. LA EXPERIENCIA EN ESTADOS UNIDOS.

La experiencia de la enseñanza en "Industrial and Labour Relations" en Estados Unidos encuentra sus antecedentes más remotos en la etapa de la industrialización; y muy especialmente a finales del S. XIX con el auge del denominado sindicalismo de Gremios y la creación de la Federación Laboral Americana en 1886. Las revueltas y disturbios que protagonizaron esta etapa - Boston, Chicago, etc...- unido al deseo de paz social, hizo que las universidades empezaran a interesarse por la educación en relaciones laborales. La pionera fue la Universidad de Wisconsin con el académico John. R. Commons. Pero será tras la Segunda Guerra Mundial cuando podamos hablar de una enseñanza seria de las Relaciones Industriales; hasta el punto en que se ha hablado de la "edad dorada" de las Relaciones Industriales. El auge de la C.I.O. y del sindicalismo, unido a la preocupación de que tras la Segunda Guerra Mundial se

reanudarán los disturbios, llevaron a la creación de gran cantidad de centros dedicados a la enseñanza en Relaciones Industriales. La Universidad de Cornell (Nueva York) fue una de las primeras en aparecer, seguida de otras como la Universidad de Berkeley (California), Massachusetts, Minnesota... todas ellas financiadas con fondos federales - el denominado "subsidio de terreno", que tiene su origen en una práctica iniciada en el S. XIX, consistente en la cesión de terrenos a las Universidades a cambio de reservar una parte de la investigación para los agricultores, es decir, aplicar nuevas ideas a la agricultura; práctica que se extendió posteriormente, a la industria -.

La enseñanza en Relaciones Industriales en la Universidad de Cornell se centra sobre todo en la educación del posgraduado, es decir, el Master; aunque también existe un programa de licenciatura de cuatro años. Tan sólo cien 100 Universidades en EE.UU de las 4.000 que existen en Estados Unidos, ofrecen esta licenciatura en Relaciones Industriales y la mejor es la Cornell University.

La educación en las relaciones laborales ha ido cambiando en EE.UU. debido fundamentalmente al declive del sindicalismo, a la sociedad digital, al auge de la mano de obra profesional y a la transformación en las relaciones industriales. Estos factores han conllevado un cambio dramático en la enseñanza en las Relaciones Laborales (relaciones entre los sindicatos y la dirección de la empresa y entre los sindicatos y los trabajadores), que se ha centrado ahora en el estudio de la gestión de recursos humanos, desplazando el centro de atención hacia el estudio del comportamiento organizativo en la empresa. No obstante, es posible estudiar Gestión de Recursos Humanos en Escuelas de Empresariales, si bien se trataría de centros orientados al estudio de la dirección de la empresa y no de las relaciones laborales propiamente dichas, lo que implica partir de un enfoque diferente.

Esta transformación de las Relaciones Industriales ha traído como consecuencia un cambio en la educación en las Relaciones Laborales. A todo ello se une el cierre de algunos centros (p.e. Chicago) o la reducción en los ingresos públicos debido a los presupuestos; pues, como hemos tenido ocasión de comentar, las Universidades se financiaban con fondos que provenían de los Estados Federales. Fondos que se han visto reducidos en gran medida, lo cual ha llevado a las Universidades a recurrir a otras fuentes de financiación, como fondos privados de la industria.

Centrándonos en la enseñanza de las Relaciones Industriales en la Universidad de Cornell (Nueva York), podemos decir que en la actualidad hay 800 estudiantes en el Programa Residente "ITHACA" y 650 en la licenciatura de 4 años; más 150 estudiantes en los Programas posgraduados.

La Licenciatura en Ciencias del Trabajo cuenta con unos doscientos graduados por año; una tercera parte de los cuales ingresarán en una Facultad de Derecho para dedicarse al ejercicio de la abogacía, un 60% irán a trabajar a la industria (IBM...) o empresas de "consulting" (PriceWaterhouse o KPMG) y el resto, un pequeño porcentaje, podrán ingresar en un programa de doctorado o master en ciencias económicas, ciencias políticas, sociología o empresariales.

En la Escuela de "Industrial and Labour Relations", la licenciatura se centra en las siguientes materias troncales:

*Historia social y laboral (history); antes historia de los sindicatos, ahora también dedicada a la historia de las distintas formas de movimientos sociales.

*Derecho del trabajo y empleo (labor law); incluido el sistema de Seguridad Social, comportamiento de los grupos sociales, gestión de los recursos humanos, con un total de 30 horas de créditos al año.

*Dirección de recursos humanos (Human resource management).

*Organización de empresas (organizational behavior).

*Negociación colectiva (Collective Bargaining).

*Economía (economics).

*Estadística social (social statistics).

*Relaciones Laborales Internacionales (international labor relations).

Por otro lado, la Universidad de Cornell, mantiene abierto también un Programa de educación a distancia distinto a los modelos tradicionales que ya conocemos. Así, mientras que en el modelo tradicional el resultado era la licenciatura (o Master) y el aula constituía el espacio físico alrededor del cual giraba la actividad universitaria; en el nuevo modelo, el aula ya no es un espacio físico sino virtual, está por todos lados y en cualquier momento. La Facultad deja de ser el punto focal y se traslada al estudiante, que se convierte en el verdadero protagonista de la educación. El profesor no da una clase para los estudiantes, sino que sirve de guía para que los estudiantes entiendan la materia, cada alumno puede ir así a su propio ritmo, con un calendario flexible y en un lugar flexible. El profesorado cuenta además con página Web propia, construida por la Universidad, con los caracteres de su asignatura. Esto permite dirigir la oferta académica a una gran cantidad y diversidad de alumnos.

No obstante, esto no significa que el modelo nuevo venga a eliminar el modelo tradicional; el objetivo se centra más bien en tratar de mezclar uno y otros modelos para conseguir mayor flexibilidad en la enseñanza.

Esta transición hacia un nuevo modelo de educación superior que incluye más flexibilidad, nos lleva a nuevos métodos de enseñanza que no se basan en las clases magistrales, requieren la implicación del estudiante, la intervención de grupos de trabajo... La utilización de medios de telecomunicación nos permite buscar los mejores expertos para impartir clases en la Universidad por la vía de las videoconferencias, lo que conllevaría un ahorro de dinero y mejoras en la calidad docente.

En la enseñanza a distancia podríamos recurrir a la experiencia sincrónica (en tiempo real) o asincrónica. Formarían parte de la experiencia sincrónica la videoconferencia, audioconferencia, teléfono, "chat rooms". Mientras que serían ejemplos de la experiencia asincrónica la utilización del correo electrónico, CD-ROM, videocasetes ... En la actualidad se mezclan ambas experiencias (sincrónica y asincrónica) en un mismo programa, de forma que, por ejemplo, se realiza una sesión de videoconferencia – en tiempo real- que puede revisarse posteriormente por los alumnos a través de su

grabación en vídeo; de este modo, en cualquier momento, puede acudir a la red para "bajar" el archivo que contiene la conferencia y verlo de nuevo.

Por último, mencionaremos el Programa de estudios del Master en Relaciones Industriales y Laborales (Master of Industrial and Labor Relations), de dos años de duración, que tiene el objetivo de aportar una profunda especialización en las áreas de recursos humanos y relaciones laborales, centrándose en el estudio de la interacción entre el personal de la empresa y el lugar de trabajo.

El Master se cursa en dos años durante los cuales deberán completarse 48 créditos, seleccionando seis cursos dentro de las siguientes áreas:

Human Resources and Organizations (Recursos Humanos y Organización); la especialización en esta área de conocimientos implica centrar la enseñanza en la estrategia para la organización de los recursos humanos y en un conocimiento profundo de las actividades tradicionales de un experto en recursos humanos. El Programa incluye una serie de cursos de entre los que el alumno deberá elegir seis. Los citados cursos son:

1. Cursos introductorios; incluye "Staffing", "Training and Development" y "Compensation".

2. Cursos integrados:

Human Resources Metrics;

People in Agile Organizations;

Online Research and Report;

Comparative Work Systems;

International Human Resources Metrics;

Applied Personal and Organizational Development,;

Employee Relations;

Comparative HRM

Computer Applications/HRIS.

HRM for Growing Companies;

HR Planning.

3. Cursos especializados:

Advanced Seminar in compensation.

4. Estrategia:

- Transforming HR (formerly HR Strategy).

Labor Market Policy (Políticas de empleo); se trata de una especialización en el sector público y privado. Se ofrecen cursos sobre negociación colectiva, legislación sobre relaciones laborales, estadística, economía laboral, organización de empresas y organización de recursos humanos.

Collective Representation and Dispute Resolution (Representación colectiva y resolución de conflictos); que ofrece una especialización en negociación colectiva y representación colectiva en la empresa.

Además, el alumno elegirá seis de los siguientes cursos:

- Collective Bargaining (Negociación colectiva);
- Labor and Employment Law (Derecho del Trabajo y empleo);
- Statistical Methods for the Social Sciences II (Métodos estadísticos para las Ciencias Sociales II);
- Micro Organizational Behavior and Analysis or
- Macro Organizational Behavior and Analysis;
- Labor Economics (Economía laboral);
- Human Resource Management (Dirección de Recursos Humanos).

3. LA EXPERIENCIA EN BELGICA

La experiencia sobre el estudio de las Ciencias del Trabajo en la Universidad Libre de Bruselas, que se halla situada en la comunidad francófona y tiene su punto de partida en la creación del Instituto de Ciencias del Trabajo (antes Instituto del Trabajo).

A) El Instituto del Trabajo.

El Instituto del Trabajo de la Universidad Libre de Bruselas (ULB) fue fundado en 1955 como institución dedicada al mismo tiempo a la enseñanza y a la investigación. A finales de los años setenta se convirtió en una institución interdisciplinar, cuya enseñanza giraba en torno a cuatro disciplinas: el derecho social (derecho civil), la economía del trabajo, la sociología del trabajo y la psicología del trabajo. La evolución del Instituto está vinculado a dos eventos; en primer lugar, el advenimiento de la sociedad asalariada, el Estado social y de providencia, que instauraba un modelo de gestión de compromiso en la promoción del asalariado y el desarrollo de un modelo de protección social y de generalización de esta protección. Y, en segundo lugar, en un modelo de relaciones laborales basado en la negociación colectiva. Este proceso de

compromiso, promoción y generalización, apoyado por un período de crecimiento económico (1945-1975), ha ofrecido la posibilidad de que el Estado sea un ente regulador de las relaciones laborales y que conciba políticas sociales; razón por la cual se necesitan expertos en ciencias de trabajo, en solución de conflictos sociales y en técnicas de protección social.

El Instituto del Trabajo comenzó su andadura dedicado a la enseñanza de las relaciones laborales y de la solución de los problemas laborales. Durante el período comprendido entre 1945 y 1975, se centró el estudio en los lugares de producción – como la empresa y la Administración Pública.- y de los conflictos sociales – negociación colectiva, comisiones paritarias...-.

En los años 80, período de crisis económico, el mundo del empleo empieza a cuestionarse debido al aumento del paro estructural, masivo y duradero. A partir de aquí, la carencia de trabajo sumerge al individuo en la carencia económica y lo priva de dignidad, lo aísla socialmente. Aparecen nuevas formas de trabajo precario que llevan a un aumento del desempleo masivo y de larga duración. Así la nueva cuestión social es la precarización en el empleo, que conlleva la desestabilización del ciclo de vida, que encadena formación, actividad laboral y jubilación. Es preciso acudir a medidas públicas para la inserción profesional. Situación que se generaliza en toda Europa.

Es por ello necesario acudir a una recomposición del mercado laboral a través de la puesta en práctica de técnicas de inserción. Y, así, la formación universitaria en Ciencias del Trabajo ya no se centra sólo en los lugares de protección, formando estudiantes que van a gestionar los recursos humanos en el seno de una empresa, sino que pondrá énfasis también en la gestión de esta transformación del mercado laboral; es decir, en la gestión de la formación y de la reconversión profesional.

Todo esta evolución económica, social y tecnológica, trajo consigo una evolución en la formación jurídica del Instituto hacia una formación de carácter interdisciplinar. Es decir, asistimos entonces al paso de una institución basada en una formación de tercer ciclo - destinada a formar juristas expertos en legislación social (derecho laboral y de la seguridad social)- a una institución interdisciplinar dedicada a la enseñanza y al estudio de los problemas del trabajo en los ámbitos jurídico, sociológico, psicológico y social, tanto en los países industrializados como los países en vías de desarrollo.

Además de las razones que acabamos de exponer, el carácter interdisciplinar de la enseñanza en el Instituto del Trabajo vino determinado por el rechazo por parte de las Facultades de Derecho, para reconocer el derecho del trabajo como una disciplina central. De este modo, la Universidad se vio forzada a formar juristas especializados en derecho social al margen de la Facultad de Derecho, para lo cual se creó el Instituto del Trabajo, basado en una enseñanza interdisciplinar - teórica y práctica- y que abarcara los tres ciclos de la enseñanza universitaria.

Los estudios de Ciencias del Trabajo (Sciences du travail) que se pueden cursar en el Instituto del Trabajo de la ULB comienzan con una "candidature" de dos años, a la que se accede desde la enseñanza secundaria superior, mediante la realización de un examen de acceso. A continuación se puede cursar una licenciatura ("licence en sciences du travail") de dos años de duración; para lo que será necesario realizar un curso de preparación a la "licence", de un año de duración. Y, finalmente, se accede a una

formación especializada superior de ciencias del trabajo, a través de estudios especializados (diplomas) en ergonomía, organización del trabajo, medicina laboral; o bien a un título de doctorado en ciencias sociales y ciencias del trabajo.

Centrándonos, pues, en la primera fase, tras la enseñanza secundaria, se cursan dos años, en los que se obtiene una "candidature" en Ciencias del Trabajo. Durante el primer año de esta candidatura se cursan asignaturas como Psicología general, Historia contemporánea, Economía Política General, Ejercicios de Economía Política, Introducción al Derecho (que comprende también los aspectos sociológicos del derecho), Crítica Histórica aplicada a las ciencias sociales, Historia económica desde finales del siglo XVIII, Antropología social y cultural, Sociología General, y Estadística (elementos y ejercicios). El segundo año se dirige a una enseñanza más especializada en las relaciones laborales con asignaturas como Introducción al Derecho Social, Derecho Público, Elementos de la Psicología del Trabajo, Derecho de Obligaciones, Tecnología Industrial, Métodos de investigación en Ciencias Humanas (incluyendo una asignatura práctica además), Derecho mercantil, Introducción a la Psicología social, Psicología Social de la Comunicación, Economía del Trabajo, Contabilidad (teórica y práctica).

Una vez superada la Candidature - el grado académico de Candidat en Sciences Sociales: Sciences du travail-, se podrá acceder a la licenciatura "licence" que tendrá una duración de dos años. Segundo ciclo en el que se imparten asignaturas correspondientes a cuatro disciplinas:

- * Derecho (administrativo, laboral, de la Seguridad Social, colectivo del trabajo y principios de organización técnica y financiera de la seguridad social).

- *Sociología (organización del trabajo y sociología del trabajo).

- *Psicología: psicología laboral y psicología de las empresas.

- *Economía del trabajo (política de empleo, análisis económico del mercado de trabajo, relaciones internacionales, formación de los salarios y distribución de las rentas, contabilidad e informática).

Estas asignaturas se reparten a lo largo de dos años del siguiente modo:

- Primer año: se cursarán las siguientes asignaturas: Derecho de la Seguridad Social, Derecho del Trabajo, Cuestiones profundas de derecho colectivo del trabajo, Principios de organización técnica y financiera de la Seguridad Social, Organización del Trabajo, Análisis Económico del Mercado de Trabajo, Tratamiento cuantitativo de "sondages et recensements", Formación de los Trabajadores y distribución de rentas, Instituciones Económicas Internacionales, Problemas de Sociología del Trabajo, Psicología del Trabajo y de las Empresas, Sociología del Trabajo, Informática (teoría y práctica), Relaciones Colectivas del Trabajo, Hacienda Pública.

- Segundo Año: se cursarán asignaturas como Derecho especializado del Trabajo (teórico y práctico), Derecho especializado de la Seguridad Social, Derecho Fiscal, Derecho social internacional, Derecho de la reparación de riesgos profesionales, Problemas de Economía social, historial del trabajo, administración y gestión del personal, poderes públicos y política de rentas, introducción a la práctica salarial en los

servicios de personal, Principios Generales de Organización y Gestión, Estructura de la empresa, Relaciones de Trabajo y teoría de la Negociación, Psicología Económica, Psicología de conflictos: mediación y negociación.

Por último, la obtención de la Licence exigirá la realización de un trabajo de fin de carrera.

En el Tercer Ciclo encontramos el Diploma de estudios especializados o profundos -un año que tiene que culminar con un proyecto de tesis-; el doctorado -tres años y culmina con un proyecto defendido ante un tribunal formado por cinco profesionales, se obtiene el grado de doctor-; y el programa de especialización en medicina del trabajo -destinado sólo a médicos y con una duración de cuatro años-.

En primer lugar, en el Diploma de estudios especializados en Ciencias del Trabajo, para el que se exige el grado académico de Licenciado en Ciencias del Trabajo, el alumno podrá elegir su especialización en "Gestión del Personal", "Ergonomía y Organización del Trabajo" o en "Trabajo en los Países en Desarrollo". Las tres especializaciones tienen asignaturas comunes y otras propias de cada una de las materias. Así, las asignaturas que se cursarán en las tres especialidades serán Derecho especializado del Trabajo, Psicología del Trabajo y de la Empresa, Análisis Económico del Mercado de Trabajo y Organización del Trabajo. Mientras que la distribución de asignaturas por especialidad es la siguiente:

Especialización en Gestión del Personal: Derecho social comparado, Derecho "paraetatique" del Trabajo, Sociología del empleo y de las profesiones, Economía de Recursos Humanos, Gestión de Recursos Humanos (estudio de casos, práctica del consejo y simulaciones), Ejercicios sobre cuestiones de sociología del Trabajo, Introducción a la práctica salarial en los servicios de personal y Administración y Gestión del personal.

Especialización en Ergonomía y Organización del Trabajo: Riesgos habituales de los accidentes del trabajo (aspectos técnicos, métodos de prevención, estadísticas), Tecnología y Organización del Trabajo, Ergonomía física, Ergonomía y Organización del Trabajo (prácticas y visitas de empresas), Organización de los Servicios S.H.E. en el proceso de decisión (política de prevención, secretaría del comité SHE, actuación conjunta con los servicios médicos del trabajo), Psicología y ergonomía (incluye análisis de los puestos de trabajo y organización de la prevención), Seminarios sobre normas y aspectos técnicos de la protección del trabajo, Seminario sobre el análisis económico del trabajo.

Especialización en "Trabajo en los países en vías de desarrollo": Psicología del Trabajo en los países en vías de desarrollo, Las ONG en la cooperación para el desarrollo, Sociología Rural, Cooperación Técnica Internacional, Aspectos sociales de la Salud en los países en vías de desarrollo, Seminario sobre la gestión del empleo y del trabajo en las estrategias de desarrollo, Educación, trabajo y desarrollo regional en África Subsahariana, y Concepción, gestión y evaluación de proyectos para los países en vías de desarrollo.

En segundo lugar, encontramos el Diploma de Estudios "profundos" en Ciencias del Trabajo, para el cual también se exige estar en posesión del título de licenciado en

ciencias del trabajo (o en cualquiera otros estudios de segundo ciclo, reservándose el Centro el derecho de admisión). Constará de un curso de un año de duración dividido en dos partes: una primera parte consistente en un solo módulo de 150 horas de curso como máximo definido por la Comisión Científica del Diploma de Estudios "profundos", en función del currículum anterior de cada estudiante; y una segunda parte en la que se cursarán las asignaturas de Prácticas de investigación interdisciplinar, Cuestiones relativas a la investigación, al Consejo, a la Evaluación, a la Gestión y a la Formación, y por último Cuestiones sobre el marco de la escuela doctoral. El curso finaliza con un Memoria que será defendida al finalizar la segunda parte.

Y, por último, existe la posibilidad, para los que finalizan la "Licence", de iniciar un Diploma de estudios especializados en Medicina del Trabajo, para lo que se requiere estar en posesión del título académico de "doctor en medicina" (docteur en médecine). Se trata de un programa de cuatro años durante el cual se cursarán asignaturas especializadas en seguridad y salud laboral - legislación médico-social del trabajo, organización del trabajo, ergonomía física, accidentes del trabajo, tecnología industrial, toxicología, evaluación y reparación del daño, psicología del trabajo, Salud pública, Educación para la seguridad y salud, Patologías del trabajo, Derecho de la reparación de los riesgos personales, entre otras - y que culminará con una práctica de formación en una empresa o institución pública y un Memoria.

B) Evolución del estudiante de Ciencias del Trabajo: desde un estudiante con perfil típico, a un perfil de estudiante atípico.

Con la crisis económica y la desestabilización de la sociedad salarial, el Instituto del Trabajo se abre a otros públicos como adultos y comprometidos activamente en la vida profesional. Estudiantes asalariados. Necesitan un mínimo de formación para acceder a esta enseñanza. Con tres motivaciones: movilidad profesional, promoción y implicación en la empresa (entender lo que está pasando en la empresa).

Así, el Instituto del Trabajo ha creado (1982) una licenciatura en ciencias del trabajo con una orientación de desarrollo social y con un horario intercalado para compatibilizarlo con el trabajo. Se orienta a la definición de un campo de actividades más amplio, como formadores, gestores...

En 1996 se creó una 2ª licenciatura que se centraba en el cambio de la sociedad salarial y en el cambio de las demandas empresariales: **GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y DE LA TRANSICIÓN PROFESIONAL**.

En este marco, se pone el acento en las estrategias de gestión de recursos humanos de las empresas. Cada vez más empresas demandan personas cualificadas que puedan gestionar un mercado laboral flexible. También los poderes públicos necesitan estas personas: agentes de reconversión o transición profesional, que puedan estar mejor formados en la gestión y la evaluación de los dispositivos de formación o de las trayectorias y de las formas de movilidad profesional.

Dos ejemplos del contenido de esta licenciatura en ciencias del trabajo con orientación hacia la gestión de la formación y de la transición profesional:

En el tercer año: formación sociológica del trabajo, derecho del trabajo, formación psicológica del personal, economía social y del trabajo social, así como de la transición, la reconversión y la movilidad profesional. Gestión de la viabilidad de Proyectos.

C) El Instituto del Trabajo como lugar de enseñanza e investigación.

Dos grandes centros de Investigación:

Centro de sociología laboral del empleo y de la formación.

Investigaciones concertadas en el marco de la escuela de doctorado (para doctorandos).

El primer Centro se centra en las relaciones entre formación y empleo, así como en la introducción de nuevas tecnologías en la producción. Problema de la inmigración, estudios sectoriales y el problema del desempleo estructural, de larga duración o de corta duración. El Centro de trabajo, Empleo y Formación (CTEF) colabora con otros centros europeos y otras universidades. Se han realizado importantes estudios para la UE. Es el interlocutor belga del observatorio europeo de relaciones laborales para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo que se encuentra en Dublín. Participa en investigaciones en el marco de programas europeos como FORCE, PETRA y COMET. También colabora con la OIT, y con el Consejo de Europa. Sus estudios implican un trabajo en colaboración, fundamentalmente con Francia, por razones del idioma.

No se destina sólo a investigadores especializados sino a doctorandos que tratan de finalizar una tesis doctoral. Se trata de una actividad interna de la Universidad libre de Bruselas, cuatro centros de investigación universitarios que representan las cuatro disciplinas fundamentales, son:

centro de sociología del trabajo,

del empleo y la formación;

el laboratorio de psicología industrial y comercial de la Facultad de Psicología;

equipo de economía del trabajo y del empleo.

El objetivo es la mejora de la investigación de los recursos humanos y de los interlocutores sociales.

El Instituto se incluye en el Programa SÓCRATES de intercambio de estudiantes.

4. LA EXPERIENCIA EN ARGENTINA

La primera nota que se procura dejar patente, por parte del profesor Goldin, en relación con la experiencia obtenida respecto al desarrollo de estos estudios en la Universidad de Buenos Aires, es que aún hoy estamos en un periodo de inmadurez del debate sobre lo que deben ser las Ciencias del Trabajo. Todas las disciplinas están convencidas de la realidad de sus principios, claramente diferenciados. Pero lo cierto es que, en este terreno, las distintas disciplinas deben ser sumadas en el campo de la Relaciones

Laborales, resultando algo totalmente distinto, con fundamentos propios; pues, en caso contrario, no sería viable.

La experiencia argentina nos muestra el perfil de la Licenciatura de Relaciones del Trabajo (que así ha sido denominada), de una duración de cuatro años – y a la que hay que añadir la puesta en marcha de un título intermedio de Analista en Relaciones del Trabajo, de tres años y medio de duración -, diseñada para preparar profesionales que actúen en el ámbito de las relaciones de trabajo, internas y externas, de las obligaciones, situaciones de conflicto, investigación y desarrollo. Concretamente, las principales materias tratadas para ello se refieren a disciplinas como: la Economía del Trabajo, la Sociología del Trabajo, las Ciencias Jurídicas, la Psicología del Trabajo, la Historia del Trabajo (del pensamiento social y del movimiento obrero), la Administración del Personal, la Política laboral, las Relaciones Laborales (al principio de la licenciatura), la Estadística, etc...

Como apunte, destacamos las principales asignaturas cuatrimestrales impartidas en esta Titulación, con carácter obligatorio, facilitadas por la página Web de la Universidad de Buenos Aires (www.fsoc.uba.ar/Oferta2000/carreras/R.Trabajo):

Principios de Sociología del Trabajo
Administración de Empresas
Administración de Personal I
Derecho del Trabajo I – Individual
Economía del Trabajo
Historia Social Contemporánea
Derecho del Trabajo II
Administración de Personal II
Administración de Personal III
Computación y Sistemas de Información
Psicología del Trabajo
Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo
Estructura Económica y Social Argentina
Relaciones del Trabajo
Condición y Medio Ambiente del Trabajo
Sociología del Trabajo
Teoría y Comportamiento Organizacional
Metodología de la Investigación y la Evaluación
Derecho de la Seguridad Social

Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional
Economía Política I
Economía Política II
Estadística Aplicada I
Estadística Aplicada II

Asimismo, el alumnado cuenta con una oferta de más de 100 asignaturas optativas, comunes a cinco carreras. Entre las más específicas para una adecuada formación de un licenciado en Relaciones del Trabajo, se incluyen, por ejemplo, asignaturas como:

Teoría Comparada de la Negociación Colectiva y el Conflicto Social
Formas Alternativas de Resolución de Conflictos
La Flexibilidad Laboral en el Contexto de las Empresas. Un Abordaje a partir de la Realidad Sociolaboral
Calidad de Vida Laboral
Valor Agregado del Factor Humano para la Competitividad
Teorías del Conflicto Social
Sociología de la Salud, etc...

Esta Licenciatura tuvo, desde un principio, un crecimiento muy fuerte, en número de alumnos, con una media de edad del alumnado alta - ya que la mayoría eran trabajadores en puestos de gestión de personal -. Y la experiencia demostró que les sirvió exitosamente. Ahora, sin embargo, se experimenta una leve caída, debido a que la Titulación está padeciendo el hecho de que las empresas valoren más los Masters en Recursos Humanos (también hay Masters en Ciencias del Trabajo), que se están impartiendo igualmente. La realidad es que, en estos momentos, la alta dirección se está formando en los Masters, y los jefes de personal en la Licenciatura. Por ello, hay que intentar abarcar a aquellos sujetos y a sus funciones, y no centrarse tanto en la impartición de Recursos Humanos, sino más bien en un profesional de mayor nivel, con una mayor capacidad de análisis.

También se hace referencia, en esta intervención, a la experiencia en Uruguay. En este país, existe un ciclo de postgrado en Derecho del Trabajo, donde a los juristas del trabajo se les enriquece con asignaturas complementarias a su formación, como la Estadística, Sociología, etc... Por su parte, se mantiene la titulación de Relaciones Laborales, en un ciclo de dos años, basada en el Derecho del Trabajo, pero con una materia de Relaciones Laborales con contenidos muy modernos y situada al principio de la carrera.

Finalmente, el profesor Goldin, en el debate, se refirió al papel de los juristas del trabajo, como aquella figura que puede aportar el conocimiento de las instituciones jurídicas. Se presentan como un agente fundamental, pero pueden perder esa condición si levantan una barrera "juricista" frente a las otras materias de conocimiento incluidas en las correspondientes titulaciones. Se precisa, por tanto, realizar un acercamiento a ellas "para que nos comprendan y las comprendamos". Es un rol muy atractivo, ya que nos encontramos en un momento de gran juridificación de todos los temas del trabajo. Existen nuevos temas que tratar, y, por ello, gran incertidumbre; pero, a la vez, todo esto constituye un gran estímulo intelectual para los que se dedican a esta rama del Derecho principalmente.

5. LA EXPERIENCIA EN ITALIA

Comienza la profesora Alacevich dejando patente que todo el Plan docente, ahora menos institucionalizado, se basa en la importancia de la metodología didáctica que se emplee, dirigida a un perfil profesional bastante complejo y amplio, con materias tan distintas como las económicas, las jurídicas, las sociopolitológicas, psicológicas, y quizás, las históricas..., para ocupar, en principio, puestos de categoría media y alta.

Así, el modelo iniciado en Florencia (y que, en la actualidad, se está extendiendo por toda Italia) se estructura en:

un primer nivel, con la Diplomatura de Relaciones Industriales (para adquirir los conocimientos generales, basados en el estudio individual);

y un nivel de postgrado, para obtener una especialización en Ciencias del Trabajo (denominado en este momento, junto a otras universidades europeas: Master Europeo en Ciencias del Trabajo).

Se trata de cursos, en ambos niveles, fuertemente interdisciplinarios y multidisciplinarios. Las materias principalmente impartidas, en el primer nivel, deben pertenecer a las siguientes disciplinas generales: Economía del Trabajo, Derecho del Trabajo y Sociología del Trabajo, las cuales permitirán el acceso a los conocimientos de las correspondientes especializaciones. Para estas especializaciones, se plantean determinados cursos semestrales, breves, pero completos y ricos en número, basados en materias como: Derecho comparado y comunitario, Derecho político y público, Economía del Trabajo, Organización del Trabajo, Relaciones Industriales, Referencias históricas, Psicología, Sociología...;y, especialmente, de manera claramente diferenciada, se les otorga gran importancia al Inglés (como idioma oficial de las Relaciones Industriales) y a la composición y elaboración Informática (procesadores de texto, bases de datos, Internet), materias que deberán ser superadas mediante unas específicas pruebas de idoneidad.

Concretamente, las asignaturas impartidas en el programa de los correspondientes cursos son (www.scpol.unifi.it/reind/procos):

<i>Analisi dei bilanci aziendali</i>
<i>Analisi delle politiche pubbliche II</i>

<i>Corso preparatorio alla prova di composizione ed elaborazione informatica di testi in lingua inglese</i>
<i>Diritto comparato (comunitario) del lavoro</i>
<i>Diritto del lavoro</i>
<i>Diritto della sicurezza sociale</i>
<i>Diritto sindacale (nel pubblico impiego)</i>
<i>Economia del lavoro</i>
<i>Economia industriale</i>
<i>Economia politica</i>
<i>Formazione e politiche delle risorse umane</i>
<i>Instituzioni di diritto pubblico</i>
<i>Organizzazione del lavoro</i>
<i>Organizzazione politica europea</i>
<i>Politica sociale II (comparato)</i>
<i>Psicologia del lavoro</i>
<i>Regole e tecniche della negoziazione</i>
<i>Relazioni industriali</i>
<i>Relazioni industriali II – comparato</i>
<i>Sociologia</i>
<i>Sociologia del lavoro</i>
<i>Sociologia economica</i>
<i>Storia del movimento sindacale</i>

El Master Europeo en Ciencias del Trabajo (www.scpol.unifi.it/master/orgdid) tiene una duración anual y comprende 210 horas de docencia en el aula, más el tiempo necesario para la preparación individual de los temas del curso. La actividad didáctica está articulada en dos semestres. El primer semestre tiene carácter introductorio e interdisciplinar, que permita a los alumnos familiarizarse con los principales factores del contexto a nivel europeo, desde el punto de vista económico, sociológico y de gestión; con asignaturas como: *Economia del Lavoro*, *Diritto Comparato del Lavoro* y *Relazioni Industriali in Europa e integrazione politica I*.

El segundo semestre, está centrado en estudios de carácter comparativo, destinados al análisis y comprensión de las dimensiones transnacionales en clave comparada y a la formación, al análisis y la experiencia operativa a nivel supranacional, con particular atención al contexto específico de la Unión Europea y sus organismos institucionales. Las asignaturas impartidas, en este segundo cuatrimestre, son: *Analisi delle Politiche*

Pubbliche II (comparato), Organizzazioni Politica Europea, Politica Sociale II y Relazioni Industriali in Europa e integrazione política II.

Respecto a la organización didáctica de este Master Europeo en Ciencias del Trabajo, se destacan caracteres como la obligatoriedad de una asistencia regular a clase, con un mínimo de las tres cuartas partes del montante de horas asignado.

Asimismo, se incluyen cursos impartidos por profesionales y expertos externos (no profesores de Universidad), provenientes de instituciones públicas, empresas, sindicatos, organizaciones empresariales, organismos internacionales..., en coordinación con la docencia propiamente universitaria; de manera que el 25% de la docencia llega a ser laica (no académica), y, por ende, más práctica y conectada con la realidad social.

Aparte de la docencia laica, se realizan además prácticas en empresas, asociaciones, sindicatos, organismos internacionales... - mediante convenios de la Universidad con los mismos -, las cuales son dirigidas por un monitor (profesor de prácticas integradas), y que requieren la presentación por parte del alumno de un diario o memoria de su trabajo formativo. Se trata de una relación muy productiva, que permite al estudiante un contacto más directo con el mundo del trabajo.

Nos habla también la profesora Alacevich de un experimento muy interesante y novedoso, llevado a cabo en la Universidad de Florencia – que ha contado con un gran seguimiento -, basado en la creación de laboratorios. Se trata de una serie de centros o departamentos, donde se recoge, en principio, documentación especializada; por lo que no puede entenderse que sean exactamente bibliotecas. Estos laboratorios se encuentran a disposición del docente y del estudiante, para usarlo individualmente o en pequeños grupos (donde se pueden realizar incluso pequeños juegos de simulación). Y son utilizados tanto para la actividad didáctica como para la investigación, lo que, en la Universidad, en el terreno de las ciencias humanas, no existe.

En concreto, existen tres laboratorios, que ya están funcionando, aunque no con pocas dificultades, referidos a tres disciplinas conectadas con esta Titulación:

jurídico-laboralista;

económico, denominado trabajo y mercado;

y sociopolitológico, laboratorio de negociación colectiva.

Los laboratorios disponen de financiación por parte del Fondo Social Europeo, para formar personal documentalista (no bibliotecarios), que se dedican a la identificación y detección de la información y del material (como un agente de comercio). Además cuentan también con el personal dedicado a la atención al público, que mantiene actualizado el material y la documentación, y orienta a los universitarios sobre su utilización.

6. LA EXPERIENCIA EN ESPAÑA. (Crónica de los debates en Mesas Redondas).

1º Debate

Comienza el profesor Galán García, del Área de Historia de las Instituciones Económicas, abogando por el conocimiento de las áreas minoritarias, en general, y de los acontecimientos históricos, en particular (que ayudan al alumno a conocer el origen de los fenómenos actuales, a contextualizar, y a situarse en el tiempo).

Centrándose un poco más en la elaboración de los planes de estudios, apunta también que, hasta el momento sólo se ha hablado de los contenidos que deben incluirse en ellos, pero no hasta cuanto, esto es, con cuantos créditos cada uno. Y eso es buena señal, en el sentido de que se debe continuar así a la hora de elaborar efectivamente los planes de estudios, ya que, respecto a los alumnos, lo importante es que la dedicación se centre en valorar más los aspectos cualitativos, que cada una de las materias aporta, y no tanto los cuantitativos.

Por otro lado, advierte que no se debe caer en el error de volcar todos los esfuerzos completamente en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, y vaciar de contenido la Diplomatura de Relaciones Laborales. La Diplomatura tiene su propia identidad e independencia, pues se ha comprobado que ha cumplido con la misión de formar profesionales, que están funcionando y realizando su labor perfectamente en el mercado de trabajo.

Por parte del área de Psicosociología, la profesora Munduate Jaca, empieza su intervención identificando de los ámbitos de actuación de los profesionales que se pretenden formar (ateniéndose a la definición de la propia Titulación). En primer lugar, hay que conseguir una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano. Aquí estará el punto diferenciador de estos profesionales en el mercado de trabajo. Esta necesidad, ligada a las demandas del entorno, destaca, como básicos, los conocimientos de técnicas psicosociales del comportamiento humano en las relaciones de trabajo, del Derecho del Trabajo, conocimientos económicos, incluso materias tan en boga como la Prevención de Riesgos Laborales.

Todo esto la lleva a intentar analizar el fenómeno trabajo, como actividad individual, pero realizada en grupos, que, a su vez, se coordinan con otros grupos de trabajo; todos se incardinan en una organización empresarial para la consecución de ciertos objetivos, que se insertan definitivamente en un marco socio-político. Datos todos estos que deben ser necesariamente considerados.

Sin embargo, hay que tener en cuenta, en segundo lugar, los ámbitos efectivamente abordados por las directrices de la Titulación. El ámbito social político quedaría cubierto por las materias de Economía del Trabajo y Sociología del Trabajo, así como por la materia de Relaciones Laborales. El ámbito organizacional quedaría cubierto por la materia de Organización y Administración de Empresas. El ámbito grupal e individual es cubierto de materia parcial o colateral por las distintas materias.

Por su parte, todas estas materias son agrupadas de la siguiente manera:

A) Materias troncales:

1.- Conflicto y técnicas de negociación: mediación, arbitraje, gestión de tensiones y emociones, prevención del conflicto, cómo activar el conflicto (para conseguir mejores soluciones).

2.- Teoría de las Relaciones Laborales, apostando por nuevas formas de Relaciones Laborales: sistemas de participación, gestión del conocimiento y del desempeño por competencias...

3.- Auditoría sociolaboral, como auditoría del sistema humano: técnicas de evaluación y valoración de actitudes, valores, roles, motivación, características de los puestos y grupos, comunicación, liderazgo, etc...

B) Materias obligatorias (no propuestas por las directrices):

1.- Psicoergonomía: turnos, carga física y mental, condiciones de trabajo.

2.- Grupos y equipos de trabajo, que han sustituido a los conceptos de puesto, tarea, rol; haciendo especial hincapié en los denominados grupos virtuales.

3.- Sistemas de participación: poder, influencia, coaliciones, grupos de interés.

Finalmente, la profesora Munduate Jaca facilita unas orientaciones acerca de los perfiles profesionales a los que esta nueva Titulación se enfrenta. Así, expertos en economía del trabajo y mercado, expertos en políticas de empleo (elaboración, desarrollo y evaluación), expertos en conflicto y negociación de las relaciones laborales, expertos en auditoría sociolaboral.

Por parte del área de Sociología, se propone, en primer lugar, la formación específica de los docentes para esta titulación autónoma respecto de las disciplinas de origen de los mismos. Asimismo, deben estar preparados para impartir asignaturas compartidas (con tutorías y prácticas comunes), y para llevar a cabo programas y grupos de investigación conjunta. También es necesario incidir en el papel que van a realizar los profesores asociados, de manera que se aproveche al profesional con un perfil adecuado, que aporte visiones prácticas.

La idea es que se consiga que los alumnos se conviertan en expertos con una visión global, no fragmentada (como puede ocurrir en Relaciones Laborales), para poder utilizar conjuntamente todos los instrumentos, en su labor profesional, profundizando en los contextos históricos y actuales del trabajo.

2º Debate

Representando al Área de Derecho del Trabajo, el profesor Rodríguez-Piñero Royo, comienza su intervención justificando la gran presencia de esta materia en la Titulación, fundamentalmente porque la Ley así lo determina, lo que probablemente se debe a su importancia y relevancia de los conocimientos que aporta. A continuación, apuntando que la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, que finalmente va a ver la luz, tampoco es la que exactamente se esperaba, distingue los tres grandes bloques temáticos que la configuran, los cuales no se corresponden con las disciplinas tradicionales. Así: Recursos Humanos (en términos de dirección estratégica), Mercado de Trabajo (pensado para profesionales que trabajen para las Administraciones Públicas, las CCAA... y no exactamente en la empresa privada) y Relaciones Laborales.

Dentro de las materias jurídicas, junto al Derecho Administrativo, el Derecho del Trabajo se plantea, en primer lugar, la necesidad del Derecho, en este segundo ciclo, y cuáles son los conocimientos jurídicos que quedan por impartir (tras el paso natural desde el primer ciclo mediante la Diplomatura de relaciones Laborales o de Dirección y Administración de Empresas). Las diferencias las encuentra el profesor Rodríguez-Piñero en que, en la Diplomatura, el Derecho del Trabajo era un fin en sí mismo, para ejercerlo; en la Licenciatura, es un medio para los perfiles profesionales, es decir, hay que darle una visión más instrumental.

En este sentido, corresponde conocer el marco jurídico de cada uno de los bloques temáticos: mercado de trabajo (con una nueva asignatura para esta rama centrada en el Derecho del empleo), solución extrajudicial de conflictos, contratación colectiva... De hecho, este último tema se presenta como un gran desafío para los juristas de Derecho del Trabajo, ya que deberán prestar más atención a la negociación colectiva, pues deberá ser estudiada desde un punto de vista desde el que no ha sido estudiada hasta hoy, en el sentido de más sociológico, y, en definitiva, más interdisciplinar. De todos modos, precisamente el Derecho del Trabajo es una de las ramas jurídicas que puede hacer gala de haber sido más aperturista en este sentido al resto de disciplinas de corte laboral, frente al retraimiento de otras materias de corte más tradicional (como el Derecho civil o mercantil).

Asimismo, este área de conocimiento se enfrenta con nuevas formas de trabajo no asalariado, que no corresponden, en principio, al Derecho del Trabajo precisamente, pero que tampoco son estudiadas convenientemente por las otras ramas a las que pertenecen, ya que éstas se dedican fundamentalmente a estudiar los contratos en sí y no las circunstancias de los contratistas.

En conclusión, nuevamente se plantea un proceso de renovación de los juristas del trabajo, con nuevas formas de análisis y nuevas materias que abordar, en el que se debe trabajar concienzudamente. Se debe responder, por tanto, al desafío que se presenta de conseguir que ésta sea una carrera lo más útil posible para las personas que la cursen, en cada uno de los distintos perfiles profesionales, delimitando los itinerarios curriculares adecuados, de manera que les sirva en su actividad laboral.

El profesor Alba Ramírez, por su parte, presenta, en primer lugar, el programa de la asignatura Economía Laboral, impartida en la Universidad Carlos II de Madrid, con materias como: demanda y oferta de trabajo, inversión en capital humano, mejora de la productividad, toma de decisiones, equilibrio en el mercado de trabajo (determinación y estructura de salarios), movilidad laboral, desempleo, principales instituciones del mercado de trabajo, y régimen de la Seguridad Social (esto es, cómo influye el sistema de Seguridad Social en el mercado de trabajo desde el punto de vista económico).

Los retos a los que se enfrenta el mercado de trabajo son tres, en su opinión, desde un punto de vista fundamentalmente demográfico, que se encuentran totalmente interrelacionados en un sistema causa efecto. Así, la integración laboral de la mujer, que, con la caída de la natalidad, ha provocado, como consecuencia, entre otras cosas (como desajustes entre la vida familiar y laboral), que se produzca el envejecimiento de la población (aumentando la población inactiva frente a la activa); y, finalmente, se propone como solución, la inmigración laboral en Europa para compensar esta situación

(que también provoca una serie de problemas, a los que hay que dar también soluciones concretas y personas suficientemente preparadas para aportarlas).

Las áreas de política necesarias, por su parte, para enfrentarnos a los problemas actuales del mercado de trabajo son: la igualdad de oportunidades, la calidad en el empleo (mejorar relaciones y condiciones de seguridad y salud) y la intermediación en el mercado de trabajo. En cuanto a objetivos globales, en la actualidad nos movemos hacia una mayor actividad y menos paro, por lo que habrá que facilitar el acceso al empleo y la adaptación al cambio tecnológico. Ante este cuadro, los tipos de cualificación que los nuevos licenciados deben tener, deben basarse en la posesión de una concepción global de las Relaciones Laborales, y las claves del nuevo mercado de trabajo.

Finalmente, comparte una serie de reflexiones sobre el contenido y alcance de la nueva Licenciatura (de los que se debería informar a los destinatarios de esta oferta educativa). El objetivo es facilitar conocimientos que permitan al profesional aprender cualquier cosa que le pueda ser útil en su vida profesional, dar la capacidad para aprender, para ser receptivos, para captar información, para solucionar problemas, en definitiva, dar los instrumentos de generación de ideas y aumento de la sensibilidad.

¿Cómo se consigue este objetivo? El contenido interdisciplinar es fundamental, hay que integrar el enfoque académico y práctico; que el alumno vaya más allá del aula, a la que aporte sus determinadas experiencias. Hay que procurar, no obstante que esta virtud no se convierta en un problema, mediante una buena y honesta aproximación desde todas las disciplinas.

Para todo ello, también resulta necesario saber cuál es el producto, el perfil profesional, que se pone en el mercado. En concreto, es un profesional polivalente, capaz de entender lo que pasa a su alrededor, con toda la diversidad de información que le llega. ¿Qué servicios ofrecen esos profesionales y quiénes demandan esos servicios? Pues, no sólo sería profesionales asalariados, sino también pequeños empresarios, o por cuenta propia, que ofrecen servicios a otras empresas y al sector público.

Las claves para el éxito de esta nueva licenciatura, en opinión del profesor Alba, van a estar, en definitiva, en la coordinación y cooperación interdisciplinar, en crear sendas o itinerarios a elección de los alumnos para que puedan ellos mismos configurar su especialización, en hacer un ejercicio de prospectiva sobre qué puede ocurrir en el mercado en un futuro y con qué carencias va a contar (con el inestimable aporte de los profesionales en ejercicio).