

“PROFESIONES JURIDICAS Y TITULACIONES ACADEMICAS EN EL AMBITO DE LA JURISDICCION SOCIAL”

Este trabajo fue presentado por sus autores, los profesores doctores D. Fco. Javier Calvo Gallego y D. Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, en un workshop celebrado a lo largo de los días 24 y 25 de julio de 1996 en el marco del Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati que llevó el título de “los operadores del Derecho de la jurisdicción social”. En este workshop, dirigido por los profesores Urrutikoetxea Barrutia y Urruela Rodríguez, de la Universidad del País Vasco, se estudiaron desde una perspectiva esencialmente sociológica los distintos operadores que actúan en el ámbito de la jurisdicción social, prestando atención pormenorizada en sesiones independientes a los jueces de lo social, abogados laboralistas y graduados sociales. Algunos de los trabajos presentados en este workshop han venido siendo publicados en distintas sedes, y éste mismo sirvió de base para un artículo, publicado en la revista Cuadernos Jurídicos.

- 1.- PRESENTACIÓN : DIFICULTADES DEL TEMA.**
- 2.-TITULACIONES “VERTICALES” Y “HORIZONTALES”: LICENCIATURA EN DERECHO Y DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES.**
- 3.- UN ÁMBITO DE CONCURRENCIA DE PROFESIONES JURÍDICAS : LA JURISDICCIÓN SOCIAL.**
- 4.- PROFESIONES JURÍDICAS Y TITULACIONES ACADÉMICAS EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL.**
- 5.- LA FORMACIÓN DEL LICENCIADO EN DERECHO Y LA JURISDICCIÓN SOCIAL.**
- 6.- LA FORMACIÓN DEL DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES Y LA JURISDICCIÓN SOCIAL.**
- 7.- ALGUNAS ALTERNATIVAS RAZONABLES: LA ARTICULACIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS ESPECÍFICOS Y LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO.**

1.- Presentación : dificultades del tema.

I) La oportunidad en la elección de los temas por los responsables de estos workshops es proverbial, y el elegido para el de este año es una buena muestra de ello. Y no sólo por la trascendencia de la institución, que nadie puede dudar, sino por el enfoque asumido, que permite compaginar perspectivas muy diferentes que contribuirán sin duda a mejorar nuestro conocimiento de la jurisdicción social.

Esta ponencia pretende completar esta visión integral de la jurisdicción social partiendo de una perspectiva completamente distinta a la utilizada en sesiones anteriores, la académica o universitaria ; y analizando un aspecto poco tratado de esta jurisdicción, la formación de la que disponen los distintos operadores jurídicos que intervienen en su seno. Se trata de un enfoque en cierta forma original, pues se orienta más bien a cuestiones de capacitación profesional, mientras que lo habitual es referirse a las habilitaciones legales para actuar en el proceso.

Este análisis presenta, sin embargo, algunas dificultades metodológicas previas que intentaremos señalar a continuación, y que pueden explicar de alguna manera las limitaciones en el enfoque o en los resultados de este trabajo.

II) Una primera dificultad se refiere a la propia delimitación del campo de análisis. Esto es, qué hay que entender por “profesiones jurídicas”, y cuáles de éstas deberán ser objeto de atención. No es una cuestión fácil : ¿es jurídica toda profesión que exige una titulación jurídica? ¿o es jurídica toda titulación que supone el conocimiento y la aplicación del Derecho?

Podría aceptarse la primera interpretación, y entonces sería jurídica toda profesión para cuyo desempeño se exija una titulación jurídica. Lo cual tampoco facilita mucho las cosas, en la medida en que tampoco está claro, como se verá, lo que sea una “titulación jurídica”. Podemos aceptar que tan sólo la licenciatura en Derecho tenga en este carácter ; jurídicas serían entonces las profesiones que requieren esta carrera para su ejercicio ; y ello nos limita claramente a jueces, abogados, secretarios judiciales, procuradores, letrados de organismos públicos, etc.... Pero entonces quedarían fuera

otras profesiones en cuyo perfil profesional el Derecho desempeña un papel fundamental. Y no estamos pensando en los graduados sociales, cuya problemática es muy particular : ¿qué ocurre con un inspector de trabajo, que puede tener otra titulación? ¿no sería jurídica, por ejemplo, la profesión de arquitecto legal, o de médico forense?

Estos problemas nos lleva a partir de una noción amplia de “profesión jurídica”, en la que la posesión del título no es determinante, aunque dada la naturaleza de este estudio nos ceñiremos a aquéllas que tengan algún papel dentro de la jurisdicción social.

III) Por otro lado, vamos a tratar titulaciones académicas, lo que nos plantea dos grandes problemas, siendo el primero de delimitación de las titulaciones a estudiar. Para solucionarlo nos guiarímos por el mismo parámetro apenas señalado, el de la relación entre estas titulaciones con el ejercicio de profesiones en el ámbito de la jurisdicción social ; tan sólo se estudiarán, por ello, aquellas que habiliten para este ejercicio, tanto por lo que se refiere a los requisitos legales para ello como a los contenidos formativos.

Una ulterior dificultad deriva de la situación actual de la Universidad española, ya que ésta se encuentra atravesando un proceso de reforma de los planes de estudio que ha producido una situación de enorme diversidad y movilidad, lo que en modo alguno facilita su análisis. Para solventar este problema nos ceñiremos al estudio de las directrices generales propias de cada titulación, más que al análisis de los planes de estudio vigentes en las distintas Universidades.

IV) Existe, por último, otra dificultad, mucho más general, que incomoda de algún modo cualquier análisis de estas materias : estamos hablando de intereses profesionales, que en España están rodeados de un foso de desconfianzas, restricciones, intentos de exclusión, de corporativismo en suma. Nuestra posición como universitarios nos hace entender mal estas cuestiones, y nos hace a la vez ser muy críticos sobre ellas. Pero también nos legitima en el sentido de que carecemos de interés alguno en una u otra dirección. Por ello queremos antes que nada solicitar de los asistentes, sobre todo de los profesionales, comprensión tanto hacia posibles desconocimientos como hacia la actitud crítica general que tomaremos ante las prácticas colegiales más restrictivas. En todo caso, es precisamente en un ámbito universitario como éste donde mejor puedan discutirse temas tan complicados como los presentes en un clima de entendimiento, tolerancia y libertad.

2.-Titulaciones “verticales” y “horizontales”: licenciatura en Derecho y diplomatura en relaciones laborales.

I) Ya se han señalado las dificultades que plantea la definición de lo que pueden ser considerados como “profesiones jurídicas”. Una dificultad similar plantea definir lo que sea una “titulación jurídica” ; en las páginas que siguen intentaremos ofrecer una explicación para esta dificultad, que pueda servirnos de base para organizar el estudio que se pretende en este trabajo.

El principal problema al que nos enfrentamos es el de conjugar la existencia de una carrera prototípicamente jurídica, como es la licenciatura en Derecho, con la presencia de asignaturas jurídicas en otras titulaciones de muy distinto contenido. ¿Basta con esta presencia para calificarlas como jurídicas? ¿Tiene que haber una presencia mayoritaria de asignaturas jurídicas? Basta con observar nuestro panorama de titulaciones universitarias para desechar estos posibles criterios de calificación.

Centrándonos en la materia jurídico-laboral, que es la relevante a los efectos de este estudio, se puede afirmar que el Derecho del Trabajo se ha convertido en una materia clásica dentro de la Universidad española, y en ésta se imparten un número importante de titulaciones en las que se ofrecen asignaturas jurídico-laborales. En concreto, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social aparece como materia troncal independiente en las siguientes titulaciones:

- Real Decreto de 26-X-1990, nº1424/1990, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Derecho ;

- Real Decreto de 26-X-1990, nº1429/1990, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales ;

Pero no sólo aparece en el diseño curricular de estas titulaciones más o menos clásicas. Así, a lo largo de los años 70 y 80 la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se extendió a otras titulaciones universitarias, tanto de grado superior, tales como las Licenciaturas en Ciencias Económicas y Empresariales, en Ciencias Políticas y en Sociología ; como de grado medio, como ocurría con la Diplomatura en Estudios Empresariales y en Trabajo Social¹. Esta situación se ha visto radicalmente alterada por el proceso de reforma de las enseñanzas universitarias, y en la actualidad puede señalarse la presencia del de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la troncalidad de las siguientes titulaciones :

- Real Decreto de 26-X-1990, nº1422/1990, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Ciencias Empresariales ;

- Real Decreto de 26-X-1990, nº1421/1990, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Administración y Dirección de Empresas;

- Real Decreto de 26-X-1990, nº1431/1990, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Trabajo Social ;

- Real Decreto de 20-XI-1992, nº1399/1992, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras ;

- Real Decreto de 15-IV-1996, nº604/1996, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Turismo.

En estas titulaciones la materia jurídico-laboral aparece integrada en bloques temáticos más amplios, adscritas a varias áreas de conocimiento que incluyen a la que

¹ Véanse a este respecto las reflexiones de HUERTAS BARTOLOME, "La enseñanza del Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas", Revista de Trabajo y Seguridad Social, julio-septiembre 1991, pg.163 sigts.

nos ocupa. Hay que señalar, sin embargo, que la materia jurídico-laboral ha desaparecido como troncal de algunas titulaciones en las que estaba presente tradicionalmente. Así ha ocurrido, por ejemplo, con la Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración, cuyas directrices se contienen en el Real Decreto nº1423/1990, de 26-X-1990.

Esta referencia a la troncalidad de determinadas titulaciones debe ser asumida en el bien entendido de que en modo alguno excluye la presencia de asignaturas jurídico-laborales en otras carreras, en las que podrá ser incluida bien por la vía de asignaturas obligatorias de universidad, bien por la vía de asignaturas optativas.

II) Esta diversidad nos obliga a buscar criterios alternativos en los que basar esta calificación. Nosotros proponemos el de la distinción entre titulaciones “verticales” y “horizontales”, que pasamos a explicar a continuación.

Una titulación “vertical” sería aquella que estudia una determinada ciencia o parcela de las ciencias de forma monográfica y exhaustiva, sin prestar atención a otras más que cuando ello sea necesario para el entendimiento de su objeto principal, o con un carácter complementario para la formación. Claramente vertical sería la licenciatura en Derecho, en la que se tiene como objeto principal y casi único de estudio el ordenamiento jurídico, cubriendo todas sus ramas y disciplinas. Así lo indican las directrices generales propias vigentes para esta titulación, que diseñan un objetivo formativo en la primera de estas directrices : "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Derecho deberán proporcionar una formación científica adecuada en los aspectos básicos y aplicados del Derecho". Se estudia el Derecho como ciencia y como fenómeno social, y en este contexto la enseñanza del Derecho del Trabajo se plantea como un elemento más para asegurar este conocimiento global de la realidad jurídica.

Una titulación “horizontal” sería aquella que estudia una determinada parcela de la realidad social o natural, pero desde diferentes perspectivas, acudiendo a las distintas ciencias que se ocupan de su estudio. Un ejemplo claro de este tipo de carreras sería la diplomatura en relaciones laborales, en la que se pretende analizar el fenómeno del trabajo asalariado desde diferentes puntos de vista, acudiendo para ello a las distintas ciencias que se han ocupado de su estudio ; así, se incorporan perspectivas jurídicas - Derecho del Trabajo-, organizacionales -Dirección de Recursos Humanos-, económicas -Economía del Trabajo-, psicológicas -Psicología del Trabajo-, sociológicas -Sociología del Trabajo-, etc... La suma de todas estas perspectivas o tratamientos nos proporciona el currículo formativo de un diplomado en relaciones laborales, que supone un conocimiento completo y multidisciplinar de esta faceta de la realidad. Este perfil no aparece de todas formas tan claro en las directrices generales propias de esta titulación : de acuerdo con la primera de estas directrices, "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales 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".

En base a esta distinción, la licenciatura en Derecho sería la única titulación vertical dedicada al estudio del ordenamiento jurídico en el sistema universitario

español ; no habría dudas en calificarla como una “titulación jurídica” Pero ello no implica en modo alguno que sea la única en la que pueda tratarse éste ; existen otras numerosas carreras en las que se tratan temas jurídicos, pero sólo de forma parcial, y en relación con la parcela de la realidad que constituye su objeto.

III) ¿Podría considerarse la diplomatura en relaciones laborales como una titulación jurídica? En principio no, pues no es su objeto de atención la Ciencia del Derecho sino el sistema de relaciones laborales, y la atención que se presta a las cuestiones jurídicas es sólo instrumental al conocimiento de éste. Aún así, esta conclusión debe ser matizada o relativizada como consecuencia de la importante presencia de las asignaturas jurídicas dentro de su currículo². En efecto, en las directrices generales propias de la diplomatura se introducen numerosas materias troncales de contenido claramente jurídico, a las que corresponde una carga lectiva total de 55 créditos, aparte del *prácticum*, sobre un total de 114 créditos obligatorios ; esto supone aproximadamente un 48 % de la troncalidad de la diplomatura, lo que da idea de su importancia.

En la puesta en práctica de estas directrices en planes de estudio concretos las Universidades han reflejado esta importancia. Así, la carga lectiva total de asignaturas juíricas, laborales y no laborales, varía entre los 117 créditos de la Universidad de Vigo, y los 55 de Melilla, con una media de 79 créditos, sobre una carga lectiva global media que se sitúa en torno a los 209 créditos. En términos relativos, la presencia de asignaturas jurídicas supone un porcentaje que la carga lectiva global que varía entre el 28% de la Universidad de Gran Canaria, y el 50% de la Universidad de las Islas Baleares, con una carga relativa media del 37%.

Así las cosas, la formación jurídica es con mucho la más importante de todas las previstas no sólo en las directrices generales, sino en la gran mayoría de los planes de estudio aprobados hasta la fecha, muy por delante del bloque temático de organización de empresas y gestión de recursos humanos. Aún así, si comparamos estos datos con los que se obtenía a partir del plan de estudios de 1980 se observa claramente una reducción en términos relativos de la importancia de la formación en Derecho en el currículo de estos diplomados. En efecto, en el plan de estudios de 1980 las asignaturas jurídicas suponían 102 créditos sobre un total de 180, lo que suponía el 57% de la carga lectiva total.

3.- Un ámbito de concurrencia de profesiones jurídicas : la jurisdicción social.

I) El objeto de este workshop es, según se señala en sus documentos preparatorios, “reflexionar sobre las distintas profesiones jurídicas y operadores jurídicos que intervienen en el orden jurisdiccional social” ; y este punto de partida nos parece del todo acertado, toda vez que en este ámbito efectivamente intervienen distintos operadores, los cuales, desde backgrounds diversos y desempeñando roles también muy variados, contribuyen al desarrollo y operatividad de ésta.

² En extenso CASQUETE DE PRADO, CALVO GALLEGOS, RODRIGUEZ-PIÑERO & UGALDE GONZALEZ, “La enseñanza del Derecho del Trabajo en la diplomatura en relaciones laborales : balance provisional de una investigación”, *Relaciones Laborales*, nº15/16, 1995.

En efecto, por más que se intente mantener todavía una visión romántica del proceso laboral como un ámbito poco tecnificado, en el que trabajadores y empresarios actúan por sí mismos ante un juez imparcial, que actúa como el único sujeto técnico en busca de una verdad material aportada por las partes, lo cierto es que la realidad del desarrollo cotidiano de la jurisdicción social nos da una imagen muy diferente. Y es que aunque el proceso laboral continúa marcando sus diferencias frente a otros sectores del orden jurisdiccional, en realidad se encuentra ya altamente tecnificado y formalizado. El punto de referencia para entender la verdadera naturaleza del proceso laboral no debe ser el resto de nuestro ordenamiento procesal, sino sus propios antecedentes, en los que el mismo órgano decisorio era lego en Derecho; la juridificación del proceso laboral ha sido desde entonces continua y progresiva.

En este contexto, otros operadores jurídicos al margen de las partes y el juez van a jugar un papel esencial en su desarrollo ordinario. Aún así, la Ley de Procedimiento Laboral continúa afirmando en su artículo 18 que “las partes podrán comparecer por sí mismas”, previendo como regla una posibilidad que la realidad hace tiempo ha convertido en excepción. No podía ser, en realidad, de otra manera, teniendo en cuenta no sólo el grado de formalización del proceso laboral, sino sobre todo la gran complejidad y extensión que ha adquirido el Derecho sustantivo laboral, cuyo conocimiento requiere una formación técnica de la que carecen los actores naturales del proceso.

II) En el marco de este instituto no tiene sentido profundizar sobre la presencia de estos operadores jurídicos, toda vez que esta cuestión ha sido objeto de un workshop anterior, a cuyas ponencias y comunicaciones nos remitimos. Baste señalar cómo en los artículos 18 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral se señala cómo distintos sujetos pueden jugar distintos roles dentro del proceso de trabajo, al margen del juez y de las partes. La calificación de sus posiciones y papeles respectivos no es tema fácil, siendo además una cuestión altamente técnica que no constituye el objeto de este estudio³. Esta referencia a distintos sujetos justifica la denominación de este apartado, pues produce por sí misma una concurrencia de éstos en un ámbito común, la jurisdicción laboral, en la que tendrán que convivir y colaborar.

Sin embargo, en el desarrollo de esta jurisdicción en los últimos años esta concurrencia se ha convertido en otra cosa muy distinta, en una concurrencia en el sentido francés de la palabra ; o sea, en una auténtica competencia. Competencia que presenta la particularidad de que tiene su origen en la posibilidad real y comprobada de que profesiones distintas desarrollen funciones muy similares y difíciles de delimitar respecto de demandantes y demandados en el proceso de trabajo⁴. O lo que es lo mismo, la base de esta convivencia, y es esto precisamente lo que la hace tan difícil, es que varias profesiones compiten ofreciendo sus servicios en un mismo mercado, luchando por unos mismos clientes que son libres para optar por unos u otros. Esta concurrencia no es la regla en nuestra realidad judicial, ni lo es ciertamente en ningún otro sistema

³ Sobre esta cuestión, ALVAREZ SACRISTAN & SAN MIGUEL LLORENTE, “El graduado social ante la nueva redacción del artículo 440.3 de la Ley Orgánica 16/1994, del Poder Judicial”, Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje, nº3, 1995 ; RODRIGUEZ-PIÑERO, “La representación por graduado social en el proceso de trabajo”, Relaciones Laborales, tomo 1992-II, pg.76.

⁴ RODRIGUEZ-PIÑERO, *ibidem* ; también GRAU MORANCHO, “Graduados sociales : situación actual”, Cuadernos Jurídicos, nº39, 1995.

legal de nuestro ámbito ; pero es un elemento característico y definitorio de nuestro proceso de trabajo, inicialmente por motivos históricos, y actualmente por una valoración positiva de su funcionamiento.

III) En la imagen oficial que se presenta de nuestra economía, que es por mandato constitucional de mercado, la libre competencia es un valor en sí mismo, hasta el punto de que se ha arbitrado un completo aparato institucional y normativo para su defensa. También se reconoce constitucionalmente el derecho a la libre elección de profesión u oficio, por lo que la concurrencia y competencia de distintos operadores jurídicos en el ámbito de la jurisdicción social no debería plantear *prima facie* problemas graves ni de legalidad ni de oportunidad.

Sin embargo, y como consecuencia de una manera muy española de ver las cosas, esta competencia no se ha basado exclusivamente en la calidad, la mercadotecnia o el precio de los servicios, sino que ha dado lugar a continuos enfrentamientos entre las distintas profesiones involucradas, buscando favorecer la propia posición por medio de instrumentos jurídicos dirigidos a perjudicar la posición de los competidores. Esto es, se ha buscado más obstaculizar la actuación profesional ajena que mejorar la propia para aumentar las cuotas de mercado.

La galería de agravios, conflictos y procedimientos es amplia, y bien conocida de todos los presentes ; por enumerar los más llamativos, podríamos mencionar los siguientes :

- el conflicto sobre la colocación en estrados de los graduados sociales en los actos de juicio en la jurisdicción social⁵;

- la cuestión del uso de la toga por parte de los graduados sociales en los mismos actos de juicio⁶ ; cuestión que ha llegado aún más lejos, ya que, según las informaciones de las que disponemos, una de las causas de los problemas existentes dentro de los colegios de graduados sociales se refiere no a la utilización de la toga, sino a su diseño ;

- la calificación de la tarea de los graduados sociales como de representación o de asistencia técnica⁷ ;

Como personas ajenas al mundo de las profesiones colegiadas este tipo de discusiones nos resulta ciertamente extraño y difícil de comprender. Nos parece, eso sí, que se han basado más en intereses corporativos que en auténticas argumentaciones, y ello obliga a replantear la cuestión en términos completamente distintos a los habituales hasta ahora.

Una cuestión que ha sido ampliamente debatida es la de las habilitaciones legales para desempeñar uno u otro papel en el proceso. Poca atención se ha prestado, sin embargo, a la cuestión de la capacitación técnica para esta actuación en el ámbito de la jurisdicción social ; esto es, a los conocimientos técnicos necesarios para poder desarrollar una carrera profesional dentro de esta jurisdicción, y a cómo obtenerlos.

⁵ ALVAREZ SACRISTAN & SAN MIGUEL LLORENTE, *ibidem* ; GRAU MORANCHO, *ibidem*.

⁶ FERNANDEZ BOZAL, "La toga al estrado", *Proyecto Social*, nº1, 1993.

⁷ ALVAREZ SACRISTAN & SAN MIGUEL LLORENTE, *ibidem*.

Cuestión que nos parece de primer orden, puesto que de esta capacitación técnica va a depender la calidad del servicio prestado y, en última instancia, el acceso a la justicia de quienes la demandan. Desde este perspectiva debe valorarse la contribución que ahora se presenta.

4.- Profesiones jurídicas y titulaciones académicas en la jurisdicción social.

I) Nuestro país no se ha caracterizado nunca por un alto grado de libertad en el ejercicio de las profesiones denominadas, de forma bastante impropia, “liberales”. Y ello es particularmente cierto respecto de la Administración de Justicia, en la que la legislación vigente impone determinados requisitos a los sujetos que pretendan actuar en su seno como operadores jurídicos de uno u otro tipo. De esta forma, cualquier estudio que como éste pretenda analizar la adecuación de determinadas titulaciones académicas al desarrollo de carreras profesionales en este ámbito deberá tener en cuenta estos requisitos legales ; se impone, por ello, un análisis desde un punto de vista formal o administrativo de la adecuación de estas titulaciones, antes de pasar a un examen material o de contenidos. Este examen sería, sin embargo, del todo incompleto si no viniera acompañado de un estudio real de contenidos de cada titulación, ya que el cumplimiento de los requisitos administrativos, y en concreto el de la colegiación, nada añaden desde un punto de vista formativo a la capacitación profesional de estos operadores, puesto que se basan en la mera posesión de un título universitario.

II) Por lo que se refiere a la primera de titulaciones, la licenciatura en Derecho, el punto de partida debe ser que no existen dudas sobre la idoneidad de ésta para el ejercicio profesional en la jurisdicción laboral en papeles muy distintos.

Respecto de la profesión jurídica más característica, la de abogado, en los artículos 18 a 21 de la Ley de Procedimiento Laboral se prevé la participación de éste en el proceso laboral en distintas condiciones, como representante -arts.18 y 19-, o como asesor legal - art.21-. Y es bien sabido a estas alturas que la licenciatura en Derecho es título académico suficiente para adquirir esta condición : según señala el artículo 436 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, “corresponde en exclusiva la denominación y función de abogado al licenciado en Derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico”⁸. En el mismo sentido se expresa el artículo 15.3 del Estatuto General de la Abogacía Española⁹, que señala que “para la incorporación a un Colegio de Abogados se requiere acreditar, como condiciones generales de aptitud (...) estar en posesión del título de Licenciado en Derecho” ; y esta colegiación es requisito indispensable, según señalan los artículos 10 y 14 de este mismo Estatuto, para ostentar la condición de abogado.

Otro operador jurídico en la jurisdicción laboral es el procurador, legimitado por los artículos 18 y 19 de la Ley de Procedimiento Laboral para actuar en calidad de representante. También el título de licenciado en Derecho es habilitante para ejercer esta profesión : si bien el artículo 439.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no lo señala expresamente, sí se remite a la normativa vigente en materia de colegiación ; y el Estatuto

⁸ El subrayado es de los autores.

⁹ Aprobado por el Real Decreto 2090/1982, de 24 de Julio.

vigente desde 1982 para esta Profesión colegiada señala que será requisito esencial para ser procurador estar en posesión del título de licenciado en Derecho.

No son éstos los únicos operadores jurídicos para los que se exige la titulación en Derecho. Así, los jueces de lo social deberán también estar en posesión de este título, ya que el artículo 302 de la Ley Orgánica del Poder Judicial impone este requisito para poder “concurrir a la oposición libre de acceso al Centro de Estudios Judiciales”, siendo ésta la vía principal para el ingreso en la carrera judicial por la categoría de juez, según señala el artículo 301 de esta misma ley orgánica. La segunda vía de acceso en esta categoría, a través de la reserva de plazas que el apartado 2º de este artículo establece para “juristas de reconocida competencia”, también exige implícitamente este titulación, ya que en nuestro país no se entiende la condición de jurista sin la titulación de licenciado en Derecho.

Otro tanto cabe decir de los secretarios judiciales, que aparecen previstos en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como parte del “personal al servicio de la Administración de Justicia”, exigiendo el artículo 457 como requisito para acceder a esta condición el tener “el título exigible en cada caso”, remitiéndose para su determinación a la convocatoria correspondiente. Y este título necesario para el ingreso al cuerpo de secretarios judiciales es, como regla general, la licenciatura en Derecho.

III) Respecto de la segunda titulación, la diplomatura en relaciones laborales, hay que partir de que los artículos 440.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y 18 y 19 de la Ley de Procedimiento Laboral prevén la actuación del graduado social en el orden jurisdiccional social. La cuestión a dilucidar es, pues, si la titulación de diplomado en relaciones laborales es título suficiente para el ejercicio de la profesión de graduado social.

Hay que analizar, de esta manera, la relación existente entre la diplomatura en relaciones laborales y la profesión de graduado social colegiado¹⁰, relación que no aparece expresamente señalada en la normativa universitaria. Lo que resulta significativo, porque el plan de estudios de 1980, aún vigente en numerosas escuelas, estaba marcadamente orientado hacia la formación de estos profesionales. En efecto, según la Orden de 26 de septiembre de 1980, el plan que se establecía lo era a título de "Plan de estudios para las Escuelas de Graduados Sociales", si bien en su artículo 1º se hacía referencia a "Escuelas Sociales". Por su parte, el Real Decreto 921/1980, de 3 de mayo de 1980 (BOE de 17 de mayo), que regulaba las enseñanzas de Graduado Social y de los centros que las impartían, señalaba que en estos centros se cursarían "enseñanzas destinadas a la formación de Graduados Sociales" (art.1.1), estableciendo en su articulado cómo se cursarían "los estudios de Graduado Social" (art.2.1). Estas enseñanzas tendrían el carácter de "enseñanzas especializadas" (art.2.1). Bien a las claras quedaba el objeto, limitado, de la formación que se pretendía lograr con el plan de estudios : la formación de este colectivo profesional ; como señala el Decreto 3549/77, de 16 de diciembre (BOE de 3 y 25 de febrero) regulador de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, se trata de "técnicos en materias sociales y laborales". Era un plan de estudios para "Escuelas de Graduados Sociales", orientadas a la formación de "graduados sociales diplomados" ; su único objetivo era, por tanto, el de formar a estos profesionales. Existía, según se ha dicho,

¹⁰ Sobre el perfil profesional del graduado social pueden consultarse COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID, "El Graduado Social: Funciones y cometidos", 1992 ; GRAU MORANCHO, "Graduados Sociales: Legislación básica", Zaragoza, 1990 ; del mismo, "Graduado Social. Salidas profesionales", Zaragoza, 1991.

una particular simbiosis entre la profesión y la titulación de graduado social, de tal modo que aquélla fue consecuencia de ésta¹¹.

Desde el punto de vista del valor académico la equiparación entre los títulos de diplomado en relaciones laborales y de graduado social diplomado es completa. Según la Disposición Adicional del Real Decreto 1429/1990, "los efectos propios del título de Diplomado en Relaciones Laborales establecido por este Real Decreto se predicarán asimismo del actual título universitario de Graduado Social Diplomado". Esta equiparación ha sido reiterada por el Real Decreto 1954/1994, de 30 de septiembre (BOE de 17 de noviembre), cuyo Anexo, que contiene el Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales, establece la homologación del título de graduado social diplomado con el de diplomado en relaciones laborales. Así las cosas, la diplomatura en relaciones laborales sería la "heredera" de la antigua de graduado social, a la que habría venido a sustituir, asegurando una formación similar, y permitiendo el acceso al ejercicio de la profesión de graduado social mediante la correspondiente colegiación en alguno de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales ya existentes. Esta interpretación ha sido recientemente aceptada por las mismas instituciones colegiales : así, el Real Decreto 608/1996, de 12 de abril (BOE de 25 de abril), ha modificado el párrafo a) del artículo 10 de los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, que establece los requisitos para la colegiación en estas instituciones ; en su nuevo texto, el primero de estos requisitos será el de "hallarse en posesión del título de Graduado Social, de Graduado Social Diplomado, o de Diplomado en Relaciones Laborales". Con ello se confirma, entre otras cosas, las iniciativas de algunos colegios profesionales, como el de las Palmas de Gran Canaria, que, con gran oportunidad en su momento, decidieron cambiar su denominación de "Colegio Oficial de Graduados Sociales" por la de "Colegio Oficial de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales".

Esta sucesión ha sido generalmente aceptada, y desde este punto de vista se habla de que a partir de 1990 existirá una doble denominación para una misma realidad : "Graduado Social" para el profesional ejerciente, y "Diplomatura en Relaciones Laborales" para la titulación que permite acceder a tal ejercicio. Desde este punto de vista, no cabe plantear dudas sobre la adecuación del título de relaciones laborales para el ejercicio de la profesión de graduado social, y por lo tanto para el ejercicio de una carrera profesional en la jurisdicción social, al menos desde un punto de vista legal.

IV) Pero cabría plantearse entonces otra cuestión, igualmente significativa : la titulación de diplomado en relaciones laborales, ¿sirve exclusivamente para formar graduados sociales? En otras palabras, si lo que se pretende formar es exclusivamente un graduado social, o si por el contrario el perfil profesional del diplomado en relaciones laborales es más amplio, abarcando otras posibles salidas profesionales amén de las de las propias de este profesional.

La respuesta a esta cuestión es algo más complicada, y se pueden encontrar muy distintas opiniones al respecto. A diferencia de lo que ocurría con el plan de 1980, donde se hacía una remisión a la normativa colegial, las directrices generales propias de 1990 sí contienen algunas indicaciones expresas sobre el perfil profesional de los diplomados cuya

¹¹ En detalle sobre esta relación, RODRIGUEZ-PIÑERO, "La representación por graduado social en el proceso de trabajo", Relaciones Laborales, 1992-I, pg.76 sigs.

formación establece¹². De acuerdo con la primera de estas directrices, "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales 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". Dos grandes áreas o sectores de actividad aparecen, pues, en el objetivo formativo de esta titulación : la primera, todo el área de los recursos humanos en la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional integrado dentro de una organización empresarial, o como consultor externo especializado ; la segunda, toda la materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de graduado social.

Desde este punto de vista, el perfil profesional del diplomado en relaciones laborales se pretende más amplio que el del graduado social, al menos tal y como éste se concebía en el plan de 1980¹³. En efecto, y con independencia de que esta profesión tenga unos límites más o menos abiertos, y que un porcentaje importante de los profesionales del área de recursos humanos sean graduados sociales diplomados, la concepción del plan de 1980 era bastante más limitada, pivotando principalmente en el área jurídico-laboral, y con una formación muy escasa en el área de la empresa. El diplomado de 1980 tenía una preparación adecuada para el ejercicio del asesoramiento jurídico en Derecho del Trabajo, bien como ejerciente libre, bien en el seno de una empresa ; pero era claramente insuficiente para desarrollar una carrera en el campo de los recursos humanos. Este déficit formativo pretendió ser solucionado por el Real Decreto 1429/1990, que estableció como área prioritaria en la formación de estos Diplomados la de organización del trabajo y gestión de personal, que aparece en la primera directriz antes incluso que el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La diplomatura pasa de tener un único centro de gravedad a tener dos, más o menos en pie de igualdad, que permiten un perfil profesional más amplio que el previsto en 1980. Esto lleva necesariamente a replantear el papel y la presencia del Derecho del Trabajo dentro de la formación de estos Diplomados, que en principio deberán reducirse ante el aumento de la importancia relativa del área de la organización y gestión del trabajo.

Esta doble prioridad se corrobora en el listado de las materias troncales que se hace en el Anexo del Real Decreto 1429/1990. De los 114 créditos troncales que aparecen previstos, y que son el mínimo común que garantiza la uniformidad entre los distintos planes de estudio, un total de 30 créditos se refieren a materias directamente relacionadas con el área de la gestión de la mano de obra en la empresa, lo que supone un 26% del total ; a la materia jurídico-laboral se dedican hasta 43 créditos, un 37% del total. Donde más claramente se observa esta prioridad es en la definición de los créditos exclusivamente prácticos de la diplomatura - las "prácticas integradas" o "*prácticum*"-, que se dedican exclusivamente a estos dos bloques temáticos. En conjunto, el área de gestión de personal y de Derecho del Trabajo suponen un total de 85 créditos sobre 114, un 75%.

¿Cuál sería entonces la relación entre esta titulación y la profesión de graduado social? Esta es, mas o menos, similar a la existente entre la profesión de abogado y la licenciatura en Derecho. Una especie de relación de especie a género, en la que el colectivo

¹² En contra, sin embargo, la muy cualificada opinión de URRUTICOETXEA BURRUTIA, "Consideraciones en torno al currículum de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", comunicación presentada a las "I Jornadas sobre la enseñanza en la Diplomatura en Relaciones Laborales", Huelva, 1996, pg.9.

¹³ De nuevo en contra, URRUTICOETXEA BURRUTIA, *ibidem*.

de diplomados en relaciones laborales podrá acceder a la profesión de graduado social, y será esta titulación la que habilite para el ejercicio de esta profesión¹⁴ ; sin que ello obste a otras posibles salidas profesionales. Entre la profesión y la titulación se habría producido, así, un “divorcio”, un distanciamiento frente a la situación anterior de total identificación de ambas ; pero un divorcio, también, que no tiene porqué no ser amistoso, y así lo ha demostrado una práctica reciente en la que las relaciones entre los colegios profesionales y las escuelas universitarias de relaciones laborales han sido fluidas, constantes y fructíferas.

5.- La formación del licenciado en Derecho y la jurisdicción social.

I) Durante mucho tiempo, el Derecho del Trabajo mantuvo la condición de "última asignatura que se ha incorporado -aunque tan sólo un curso- al elenco de materias que componen el conjunto de asignaturas de la licenciatura"¹⁵. Esta entrada del Derecho del Trabajo en la formación reglada de los juristas españoles es un paso más en el largo proceso de acercamiento de ésta al Derecho positivo y a la realidad jurídica nacional, desde unos inicios históricos en los que la atención se limitaba al Derecho Romano, al Canónico y al Natural¹⁶. Esta tardanza no debe sorprender, teniendo en cuenta la relativa juventud del Derecho del Trabajo como rama autónoma del ordenamiento jurídico y, sobre todo, la inercia de nuestro sistema educativo superior, que se traduce en una auténtica resistencia a la incorporación de las nuevas realidades a medida que éstas se van produciendo. En realidad, la inclusión de la materia laboral en los planes de estudio universitarios no se hizo sino tras largos años de propuestas en este sentido por parte de los científicos sociales españoles¹⁷ : ya en 1921 un clásico como JORDANA DE POZAS defendía la inclusión en la enseñanza universitaria de los estudios de previsión social¹⁸.

El momento concreto de esta incorporación se sitúa en los primeros años del franquismo, en el marco de un proceso de reforma generalizada de las enseñanzas universitarias operado por el régimen. En efecto, el 7-VII-1944 fueron dictados siete decretos que desarrollaron los contenidos de las diversas enseñanzas universitarias¹⁹. El correspondiente a la licenciatura en Derecho preveía un original sistema de diez cuatrimestres lectivos, distribuidos a lo largo de cinco cursos académicos. En su cuarto curso, y como una de las principales novedades de sus contenidos frente a sus antecedentes²⁰, se preveían dos asignaturas de Derecho del Trabajo, una de dos horas semanales en el séptimo cuatrimestre, y una de tres horas en el octavo ; se trataba de

¹⁴ GRAU MORANCHO, “Graduados sociales: situación actual”, *Cuadernos Jurídicos*, nº39, 1996.

¹⁵ RIVERO LAMAS, “La formación del jurista y la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en GIL CREMADES (coord.), “*La enseñanza del Derecho*”, Zaragoza, 1985, pg.248.

¹⁶ Un interesante estudio de este proceso en GARCIA CANALES, “Los planes de estudio de la carrera de Derecho. Algunas reflexiones críticas”, en V.V.A.A., “*El primer año de Derecho. Actas de las jornadas de profesores de primer año de la Facultad de Derecho*”, Madrid, 1976, pg.265 sigts.

¹⁷ Sobre estas propuestas, CLAVERO SALVADOR, “Institución de la reforma social y constitución del Derecho del trabajo”, *Anuario de Historia del Derecho Español*, 1989.

¹⁸ JORDANA DE POZAS, “La función de la Universidad en materia de previsión social”, en “*Estudios sobre previsión social*”, Madrid, 1961.

¹⁹ Sobre las reformas de los planes de estudio a lo largo de la primera mitad del siglo, ver el trabajo de CLAVERO SALVADOR, “Arqueología constitucional, empleo de universidad y desempleo de Derecho”, *Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giurídico moderno*, nº21, 1992.

²⁰ Según GARCIA GARRIDO & EUGENIO, “*Estudios de Derecho y formación de juristas*”, Madrid, 1988, pg.108 ; en el mismo sentido GARCIA CANALES, *ibidem*.

asignaturas de escasa duración, pero cuya presencia y posicionamiento no han sufrido alteraciones sustanciales hasta la fecha.

El plan de estudios de Derecho de 1953, aprobado por el Decreto de 11 de agosto de 1953, se pretendió común para el conjunto de las Universidades Españolas con algunas excepciones, ha sido el de mayor duración en la historia universitaria española, y continúa aún vigente en muchas Facultades de Derecho, en espera de la culminación del proceso de renovación iniciado por la Ley de Reforma Universitaria. En este plan de estudios la enseñanza del Derecho del Trabajo se articulaba a través de una asignatura monográfica de duración anual, adecuada al modelo más o menos homogéneo de asignatura que en él se preveía²¹ ; su docencia estaba prevista en el tercer curso de la carrera, si bien posteriormente en algunas Universidades se trasladó al cuarto²². Su contenido se preveía omnicomprensivo, incluyendo todas las parcelas del ordenamiento laboral ; lo que no dejó de ser criticado en su momento, por no responder "a presupuestos de racionalidad ni a una programación didáctica para la formación del jurista"²³. De ahí que en el contexto de un plan de estudios generalmente aceptado y valorado como un "buen plan"²⁴ se señalara como uno de sus principales defectos el insuficiente tratamiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social²⁵.

Los distintos intentos de reformar el plan de estudios de 1953, y sobre todo los planes "experimentales" (y aún vigentes, tras más de treinta años de aparentemente infructuosa experimentación) aprobados por la Orden Ministerial de 18 de agosto de 1965 para las Universidades de Sevilla y Valencia, ordenaban de una manera totalmente diferente la enseñanza del Derecho del Trabajo, gracias a la previsión de distintas "especialidades" en el segundo ciclo de la carrera. Un esquema parecido fue previsto para otras Facultades de Derecho, como la de la Universidad Autónoma de Madrid y de la Universidad Autónoma de Barcelona²⁶.

²¹ Sobre este plan de estudios en general, GARCIA GARRIDO & EUGENIO, op.cit., pg.109.

²² Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, que imponía la división en ciclos de la enseñanza universitaria ; cifr. PRADOS DE REYES & VIDA SORIA, "Bases para la implantación de un segundo ciclo de nivel docente superior en los estudios de Graduado Social", Granada, 1991, pg.20.

²³ Véanse, a este respecto, las reflexiones de RIVERO LAMAS, en su estudio "La formación del jurista y la enseñanza del Derecho del Trabajo", op.cit. *supra*, en pg.290.

²⁴ ALARCON CARACUEL, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", en V.V.A.A., "La enseñanza del Derecho en España", Madrid, 1987 ; GARCIA GARRIDO & EUGENIO, op.cit., pg.21, que afirman que "a pesar de su antigüedad y de sus defectos se ha venido considerando como una ordenación seria y coherente que ha formado generaciones de prestigiosos juristas". Una opinión totalmente diferente es la de SALVADOR CODERCH, "La reforma de las enseñanzas de Derecho en España", La Ley, tomo 1988-I, pg.1026, que dice de este plan cosas tales como que "resulta hoy excesivo en sus pretensiones e insuficiente en sus prestaciones", y que "de arriba a abajo está anticuado".

²⁵ De interés resultan las reflexiones de PRADOS DE REYES & VIDA SORIA al respecto, en op.cit., pg.25 : "de las 25 asignaturas que se imparten a lo largo de los cinco cursos de que consta el actual plan de estudios, solo una de ellas se destina al régimen jurídico de las Relaciones de Trabajo. El Derecho del Trabajo se imparte solo en cuarto curso, disponiendo, tras la reforma introducida en 1953 de tres horas de docencia teórica semanales. El tiempo que se dedica no es superior al de la Historia del Derecho, el Derecho Romano o el Derecho Canónico".

²⁶ Aprobados por Orden Ministerial de 8-II-1975 y por Resolución de 29-V-1974, respectivamente ; véase PRADOS DE REYES & VIDA SORIA, op.cit., pg.20.

II) En el marco del proceso de reforma de las enseñanzas universitarias que en este momento atravesamos, el Real Decreto 1424/1990, de 36 de octubre de 1990, vino a establecer "el título universitario oficial de Licenciado en Derecho y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención". Estas directrices sirven de base para la elaboración de los distintos planes de estudio por las Universidades interesadas en ofertar esta formación dentro de su catálogo de titulaciones²⁷. El objetivo formativo de la titulación se señala en la primera de las directrices: "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Derecho deberán proporcionar una formación científica adecuada en los aspectos básicos y aplicados del Derecho"²⁸. Según esta misma directriz, los distintos planes de estudio determinarán su carga lectiva global en créditos, que podrá variar entre 300 y 345 créditos²⁹.

La directriz general tercera del Real Decreto 1424/1990 relaciona una serie materias troncales, que deberán ser "de obligada inclusión en todos los planes de estudios conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Derecho"³⁰; y entre ellas aparece una denominada "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".

III) Por cuanto se refiere al tratamiento de la materia jurídico-laboral en el marco general de la titulación, ésta aparece en la lista de materias troncales bajo la denominación de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", con una carga lectiva de siete créditos, y dentro del segundo ciclo de la licenciatura. La docencia de las asignaturas adscritas a esta materia troncal se atribuye en exclusiva al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El contenido mínimo asignado a esta materia troncal es sumamente genérico, en la línea seguida por el Consejo de Universidades en esta tarea. Pero también es sumamente amplio, pues incluye prácticamente todos los núcleos temáticos de la disciplina. Se incluyen, en concreto, las siguientes materias: "Las relaciones laborales. El contrato de trabajo. Los convenios colectivos. Derecho Sindical. Conflictos colectivos. La jurisdicción laboral. Derecho de la Seguridad Social".

²⁷ Sobre estos nuevos planes de estudio, véase FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA/ CONSEJO DE UNIVERSIDADES, "Los nuevos estudios de Licenciado en Derecho", Madrid, 1993; y CIRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO, "Estudios y salidas universitarias II : Derecho, Economía y Ciencias Sociales", Madrid, 1994.

²⁸ Un completo estudio de los planes de estudio de la carrera de Derecho en SERRERA CONTRERAS, "Sobre los planes de estudio de la carrera de Derecho", Sevilla, 1992.

²⁹ Según esta directriz, la carga lectiva "en ningún caso podrá ser inferior a 300 créditos ni superior al máximo de créditos que para los estudios de primero y segundo ciclos permite el Real Decreto 1497/1987", añadiendo que "en ningún caso el mínimo de créditos de cada ciclo será inferior a 120 créditos". Teniendo en cuenta que tras la reforma de 1994 el artículo 9.2.7 de este Real Decreto señala que "esta carga lectiva global no deberá exceder de la cifra que resulte de incrementar en un 15% la carga lectiva mínima fijada en las directrices propias de la titulación de que se trate", tenemos que la carga lectiva global máxima para un plan de estudios de esta titulación no puede superar los 345 créditos. En consecuencia, las Universidades podrán elaborar planes cuyas cargas lectivas oscilen entre los 300 y los 345 créditos.

³⁰ Una valoración positiva de esta troncalidad en LASARTE ALVAREZ, "Nota preliminar" a BARCELONA, HART & MUCKENBERGER, "La formación del jurista", Madrid, 1988: "en la actual reforma en marcha, se han adoptado algunas opciones que merecen, a mi entender, un juicio positivo (...). Así ocurre con el hecho de que se hayan calificado como materias troncales (...) y de carácter básico asignaturas de corte institucional que, desde los primeros años, permiten al alumno acercarse al Derecho patrio, a la real y verdadera estructuración jurídica establecida por el Derecho positivo y no a las peculiares y personales concepciones de los profesores que imparten los programas de las asignaturas que cabe denominar 'formativas'" ; en pg.8.

Adecuando mínimamente estas referencias a la terminología más al uso en los medios académicos, podemos señalar que la formación del licenciado en Derecho deberá incluir como mínimo las siguientes materias laborales :

- el Derecho individual del Trabajo, al que se designa como "el contrato de trabajo" ;
- el Derecho colectivo del Trabajo, al que se menciona como "las relaciones laborales", "Derecho sindical" y "los convenios colectivos" ;
- el Derecho procesal laboral, bajo la denominación de "la jurisdicción laboral" ;
- el Derecho de la Seguridad Social, al que como excepción se denomina correctamente ;

Se pretende, así, una formación completa en esta materia, que se extienda al conjunto de los bloques temáticos tradicionales de la disciplina. Faltan algunas materias específicas y particulares, que podrán ser objeto de asignaturas obligatorias de Universidad o, más posiblemente, de asignaturas optativas. Pero el alcance real de la formación jurídico-laboral que se pretende sólo se podrá determinar si se ponen en relación los contenidos de la docencia con la carga lectiva prevista para ésta.

IV) El Real Decreto 1424/1990 asigna a estas materias troncales siete créditos, que serán en todo caso un mínimo para las Universidades a la hora de articular su docencia en sus respectivos planes de estudio. Estas también podrán, y es lo normal, incrementar la carga lectiva de esta materia mediante créditos de ampliación; esta posibilidad, de la que se hizo uso y abuso durante la vigencia del Real Decreto 1497/1987, ha sido sumamente recortada tras la reforma de 1994 ; así, la redacción del artículo 7.2.a) del Real Decreto actualmente vigente señala que "salvo casos excepcionales verificados por el Consejo de Universidades, los porcentajes a que se refiere el párrafo anterior (la correspondiente a materias troncales) no podrán ser incrementados por las Universidades, al elaborar los planes de estudio, por encima del 15 por 100 de la carga lectiva troncal por ciclo, o del 25 por 100 de la carga lectiva de cada materia". De esta manera, cada Universidad podrá aumentar la carga lectiva correspondiente a las materias troncales sujeta a un doble límite: el total de créditos troncales no podrá superar en un 15% al mínimo establecido para cada titulación ; y ninguna materia troncal podrá ver aumentada su carga lectiva por encima del 25% de la carga que se le atribuye en las directrices.

Aplicando estos porcentajes de incremento a la materia troncal de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", se obtiene que ésta podrá tener una carga lectiva de entre 7 créditos -mínimo-, y 8,75 créditos -máximo-. Una carga lectiva sorprendentemente pequeña, si se tiene en cuenta que una asignatura anual de tres horas lectivas a la semana supone 9 créditos. Desde este punto de vista, la presencia del Derecho del Trabajo en los nuevos planes de estudio se reduce frente a los planes anteriormente vigentes. Hay que tener en cuenta que las directrices generales propias para esta titulación prevén hasta 176 créditos troncales en primer ciclo, algo por encima de la medida en este tipo de titulaciones³¹. Los 7 créditos asignados al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

³¹ FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA / CONSEJO DE UNIVERSIDADES, op.cit., pg.26.

suponen menos del 4% de la troncalidad total de la licenciatura ; y una asignatura de Derecho del Trabajo de 9 créditos (previsible en la práctica), supondría un 2,6% de la carga lectiva total de una licenciatura de 345 créditos³².

En cuanto a la distribución de esta carga lectiva entre la formación teórica y la práctica, el Real Decreto prevé que 6 de los créditos mínimos sean teóricos, y 1 práctico ; de nuevo se trata de mínimos, que podrán ser incrementados dentro de los límites ya vistos. Sorprende, en principio, la gran desproporción entre una y otra formación, que supondrá incluso dificultades para su puesta en práctica : en los términos del decreto, y si se calculan 3 horas de enseñanza a la semana, la proporción de 6 a 1 obliga a realizar menos de una práctica cada dos semanas, lo que es claramente insuficiente. Esto no parece corresponderse tampoco con el objetivo formativo de la titulación, ya que éste era, como ya vimos, el de "proporcionar una formación científica adecuada en los aspectos básicos y aplicados del Derecho".

Esta proporción de 6 a 1 entre teoría y práctica es, sin embargo, similar a la existente respecto de otras materias troncales en el Real Decreto, tanto de 7 créditos (como el "Derecho Administrativo" de primer y segundo ciclo, el "Derecho Internacional Público" y el "Derecho Internacional Privado") como de 14 (como el "Derecho Civil" de primer y segundo ciclos, el "Derecho Constitucional" y el "Derecho Penal").

Hay que tener también en cuenta que la formación práctica en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para los licenciados en Derecho puede completarse en parte mediante el denominado *practicum*, previsto como una particular materia troncal que incluye exclusivamente formación práctica, y que se asigna también a este área de conocimiento. Su escasa carga lectiva -14 créditos-, y lo amplio de su asignación -hasta a 10 áreas de conocimiento-, determinan una muy escasa virtualidad en este sentido.

V) Poniendo en relación la carga lectiva del Derecho del Trabajo con las de otras materias troncales recogidas en el Real Decreto 1424/1990, se detecta que ésta es similar a la prevista, por ejemplo, para el "Derecho Internacional Público" y el "Derecho Internacional Privado", así como al "Derecho Civil de Familia y Sucesiones". Esto es, que es la misma carga lectiva prevista para disciplinas tratadas tradicionalmente en la Universidad española en asignaturas anuales. Se observa aquí un cierto continuismo frente a la situación anterior, fundamentalmente la establecida en el plan de estudios de 1953. Esta continuidad se corrobora cuando se observa que las materias tratadas tradicionalmente en dos asignaturas anuales aparecen en el Real Decreto 1424/1990 con 14 créditos, manteniendo en proporción el mismo peso que entonces.

Este continuismo, y la identificación de las materias troncales de carga lectiva similar, nos permiten entender cuál es el papel que el legislador ha atribuido al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la formación de licenciado en Derecho : un papel ciertamente secundario, como asignatura de segunda fila encaminada a proporcionar unos conocimientos generales del conjunto de las instituciones laborales, y sin permitir profundización alguna. Se trata también de una materia de segundo ciclo, que permite

³² En el plan de estudios de 1953 la importancia del Derecho del Trabajo en relación con el conjunto de las restantes disciplinas era del 4%, siendo con relación al tiempo de docencia total impartida por el conjunto de la Facultad del 3,75% ; los datos son de PRADOS DE REYES & VIDA SORIA, op.cit., pg.25.

completar la visión del Derecho positivo español una vez obtenida una formación jurídica básica en el primero.

El desarrollo de estas previsiones legales por parte de las distintas Universidades, plasmando las directrices específicas de esta titulación en sus planes de estudio respectivos, no ha corregido esta situación. Antes bien, del estudio de los planes de estudio se deduce un claro continuismo, previéndose en la generalidad de los casos una asignatura anual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, completada en muchos casos con asignaturas optativas de carácter monográfico. Tan sólo en alguna Universidad muy concreta, como la de Huelva, se ha alterado este esquema tradicional, previéndose tres asignaturas cuatrimestrales que deberán ser cursadas por todos los estudiantes, dedicándose una de ellas al Derecho de la Seguridad Social. Las Universidades, de alguna manera, han aceptado este papel secundario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social dentro del currículo formativo del licenciado en Derecho.

VI) Este papel es una realidad que los laboralistas tenemos que aceptar, por más que no nos guste, ya que nuestra función es la de integrar la enseñanza de nuestra disciplina en un proyecto formativo más amplio, el del licenciado en Derecho, cuyo diseño corresponde a cada Universidad en el marco fijado por el legislador universitario. Por otro lado, es una realidad que no debe en modo alguno sorprendernos, toda vez que el Real Decreto 1424/1990, y los planes de estudio que se elaboren en base a éste, no suponen en principio novedad sustancial alguna respecto a la situación tradicional de la disciplina en la Universidad española³³. Pero sí cabe criticar esta decisión, dada la desproporción que se constata entre la importancia económica y social del trabajo asalariado como fenómeno social, y su tratamiento dentro de la licenciatura en Derecho ; y por la consiguiente desproporción entre las posibles salidas profesionales que esta rama del ordenamiento supone y la formación que de ella recibirán los futuros licenciados en Derecho³⁴.

Y debe criticarse especialmente en cuanto supone un mantenimiento de la situación existente en los planes antiguos, mientras que los contenidos materiales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se han disparado en los últimos años como consecuencia del desarrollo y progresión de esta rama del ordenamiento. Ya con el plan de estudios de 1953 la presencia de esta disciplina había sido objeto de críticas generalizadas, por entender que no recibía la atención necesaria y proporcionada a su importancia social y material³⁵. Se decía, así, que "esta limitación en la planificación de la enseñanza del Derecho del Trabajo, por supuesto, no se corresponde ni con la trascendencia social que las relaciones de trabajo poseen en el actual momento histórico, ni con la complejidad y desarrollo técnicos de su ordenamiento regulador"³⁶ ; que "el volumen -en términos

³³ Como señalan PRADOS DE REYES & VIDA SORIA en su estudio reiteradamente citado, pg.25, "la situación no puede sostenerse -siempre desde la óptica de la troncalidad- que haya mejorado sensiblemente desde las posiciones iniciales".

³⁴ Desproporción ya señalada por múltiples autores dentro de la teoría iuslaboralista : así, SEMPLER NAVARRO, *ibidem* ; y ALARCON CARACUEL, *ibidem*. Fuera de ésta doctrina, GARCIA GARRIDO & EUGENIO, op.cit., pg.86, que hablan del Derecho laboral como de "una de las especialidades en alza" ; y FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA, "Los estudios de Derecho", op.cit., pg.73.

³⁵ Una valoración global de la situación, referida a la carrera de Derecho, en BORRAJO DACRUZ, "Revisión y actualización del Plan de Estudios de la Facultad de Derecho", Documentación Administrativa, nº73, 1964.

³⁶ GALIANA MORENO, "La deficiente planificación de la enseñanza del Derecho del Trabajo", en V.V.A.A., "II Jornadas hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo", Madrid, 1985.

cuantitativos tanto absolutos como relativos- de tiempo previsto para impartir la enseñanza del Derecho del Trabajo dista mucho del ideal o conveniente a fin de formar al licenciado con la profundidad y extensión que exigen los problemas sociolaborales³⁷ ; y que "la cuota de participación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el contexto general del Plan de estudios actual no es la que le corresponde en atención a su incidencia cuantitativa y cualitativa en la realidad social actual, sino que, por el contrario, está muy minusvalorada"³⁸. Se llegó a hablar, así de una "postergación del Derecho del Trabajo" en determinadas Facultades de la Universidad española³⁹. Para hacer frente a este deficiente tratamiento de la materia jurídico-laboral en la Universidad española se propusieron diferentes soluciones : la extensión de la carga lectiva atribuida a la asignatura de uno a dos cursos⁴⁰ ; y la segregación del bloque temático de la Seguridad Social, que sería el objeto de una asignatura anual independiente⁴¹.

Si en 1985 SEMPLER NAVARRO podía afirmar respecto de la situación anterior que "salvo contadas excepciones, el plan de estudios de las Facultades de Derecho se ha trazado sobre un diseño correspondiente a una situación de desarrollo normativo y científico del Derecho del Trabajo notoriamente inferior"⁴², estas reflexiones son aún más válidas si cabe diez años después, cuando por fin la necesaria reforma de los estudios de Derecho se ha iniciado, y los contenidos materiales del ordenamiento laboral se han multiplicado ; la "postergación del Derecho del Trabajo" es hoy más evidente que nunca, ya que obedece a una voluntad consciente del legislador, y no a una obsolescencia sobrevenida por la antigüedad de la titulación.

VII) La escasa presencia del Derecho del Trabajo en la configuración actual de la licenciatura en Derecho debe plantearnos una cuestión de indudable trascendencia : ¿es suficiente esta formación para asegurar una carrera profesional en el ámbito de la jurisdicción social?

La respuesta no es fácil, aunque en nuestra opinión ésta debe ser claramente negativa. La complejidad y extensión de la materia jurídico-laboral hacen imposible que se pueda acceder a un conocimiento suficiente de ésta con una dedicación tan limitada. Y esta afirmación, válida en general, es particularmente cierta respecto del ejercicio profesional en el orden jurisdiccional social, dada la práctica de la Universidad española a la hora de repartir esta carga docente. En efecto, es tradicional dedicar la mayor parte del curso monográfico anual de nuestra disciplina al estudio del Derecho individual y colectivo del trabajo, dejando para los últimos temas del programa todo lo relativo al proceso laboral y al Derecho de la Seguridad Social. Lo que supone en la práctica, dada

³⁷ En las palabras de SEMPLER NAVARRO, "La postergación del Derecho del Trabajo en las Facultades de Derecho españolas", en las mismas *"II Jornadas..."*, op.cit. *supra*.

³⁸ MARTINEZ ABASCAL, PEREZ AMOROS & ROJO TORRECILLA, *"Casos prácticos de Derecho del Trabajo"*, Barcelona, 1995, pg.10.

³⁹ SEMPLER NAVARRO, *ibidem* ; de "postergación relativa" hablan también PRADOS DE REYES & VIDA SORIA, en op.cit., pg.24.

⁴⁰ Esta era la posición defendida por SEMPLER NAVARRO, *ibidem*.

⁴¹ Esta propuesta era defendida por ALARCON CARACUEL, *ibidem* ; en el mismo sentido MARTINEZ ABASCAL, PEREZ AMOROS & ROJO TORRECILLA, *ibidem*, que defienden "otorgar a nuestro Derecho la condición de materia troncal en el primer ciclo, y considerar la posibilidad de que el Derecho de la Seguridad Social sea un área de conocimiento como materia troncal en el segundo ciclo".

⁴² SEMPLER NAVARRO, "La postergación...", op.cit., pg.484.

la desproporción existente entre el contenido de los programas y las horas lectivas disponibles para su enseñanza, que estas materias acaben siendo tratadas muy ligeramente, cuando no son remitidas en bloque para su estudio en los distintos manuales. A ello se une la práctica, generalizada en la Universidad española, de que los Departamentos de Derecho Procesal ignoren el proceso laboral a la hora de elaborar sus programas, por entender que su docencia corresponde a los de laboral.

El resultado final es que el licenciado en derecho típico tiene una formación muy poco adecuada para ejercer su profesión en el ámbito de la jurisdicción social, por conocer insuficientemente el Derecho material que en ella se aplica, y por tener unas nociones muy mínimas, cuando las tiene, del procesal. Ello supone un claro handicap para los operadores jurídicos que en posesión de este título pretendan actuar como procuradores y abogados, ya que en principio no se les exige más que éste para poder hacerlo.

Una atención especial debe prestarse, a nuestro juicio, a los jueces de lo social, operadores jurídicos de primer orden en este ámbito. Pues bien, una de las consecuencias de la plena incorporación del orden jurisdiccional social al poder judicial ha sido la integración de los jueces de lo social en un único cuerpo con los de los demás órdenes. No podía ser, en realidad, de otra manera, ya que el artículo 122 de la Constitución es lapidario en este sentido cuando afirma que “los Jueces y Magistrados de carrera (...) formarán un cuerpo único”. Esta plena integración supuso, frente a la situación anterior, una pérdida de especialización, ya que antes existía un cuerpo de Magistrados de Trabajo que aseguraba su adscripción permanente al orden social de la jurisdicción. En la actualidad, los jueces de lo social vendrán de este cuerpo único, al que se accede a través de un único cauce también común. Se ha criticado la falta de un acceso específico para este orden, dadas las especificidades de la jurisdicción laboral⁴³. Y si bien es cierto que la entrada de los jueces como actores en el ámbito de esta jurisdicción no se realiza a través de la mera titulación académica, sino a través de la consabida “oposición” y los cursos de la Escuela Judicial, también es evidente que estas vías de acceso no aseguran una formación suficiente en la materia jurídico-laboral, dada la escasa atención que se le presta tanto en los temarios de las sucesivas oposiciones como en los propios cursos de la Escuela.

Nada impide legalmente la especialización de jueces y secretarios en la materia social, siendo ésta una opción legislativa posible y defendida por muchos⁴⁴, pero lo cierto es que en el estado actual de cosas la especialización que existía anteriormente “desaparece, no existe orgánicamente y no está asegurada desde un punto de vista funcional”⁴⁵. En base a ello, opiniones muy autorizadas han avisado del peligro de una “progresiva pérdida de especialización de los jueces laborales, lo que si tiene inconvenientes en el conocimiento de la materia, aún mayor lo tiene en el enfoque o análisis, en la diferente forma de enjuiciar, que la materia laboral exige”⁴⁶. Otro tanto puede afirmarse de los secretarios judiciales, tras la desaparición del Cuerpo de

⁴³ Véanse a este respecto las críticas opiniones de MARTINEZ EMPERADOR, “El orden social de la jurisdicción en el proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial”, Actualidad Laboral, nº26, 1985, pg.1326.

⁴⁴ Así, entre otros, MONTERO AROCA, “Los tribunales de trabajo entre el pasado y el porvenir”, en su obra “*Trabajos de Derecho Procesal*”, Barcelona, 1988.

⁴⁵ RODRIGUEZ-PIÑERO, “Una nueva fase en la jurisdicción de trabajo”, Relaciones Laborales, tomo 1985-II, pg.18.

⁴⁶ RODRIGUEZ-PIÑERO, *ibidem*.

Secretarios de Magistratura de Trabajo. La existencia de cursos previos al acceso al orden social para estos profesionales limita de alguna manera estos efectos negativos.

6.- La formación del diplomado en relaciones laborales y la jurisdicción social.

I) Una vez analizada la relación entre la titulación en Derecho y el ejercicio profesional en el ámbito de la jurisdicción social, se impone hacer lo propio con la diplomatura en relaciones laborales, objeto también de atención en este estudio. La relación entre el ejercicio profesional del Derecho del Trabajo y los estudios de relaciones laborales es tradicional en nuestro sistema educativo, toda vez que su mismo nacimiento como disciplina académica se encuentra precisamente en estos ámbitos⁴⁷. Así, el origen remoto del estudio de nuestra disciplina en España se sitúa en la sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, de donde brotó la iniciativa de crear una Escuela Social⁴⁸.

Estas enseñanzas fueron reiteradamente modificadas a lo largo del siglo, llegando hasta 1980⁴⁹, cuando el Real Decreto de 3 de mayo de 1980 (BOE de 17 de mayo) ordenó las enseñanzas de Graduado Social, con el carácter de enseñanzas especializadas de las previstas en el artículo 46 de la Ley General de Educación. El plan de estudios de 1980, que continúa vigente en un número significativo de Escuelas, se promulgó en 26 de septiembre de 1980 (BOE de 11 de octubre), con un carácter común para todas las Escuelas Sociales, sin dejar espacio alguno para que cada centro estableciera asignaturas o materias particulares ; fue además el plan vigente cuando se inició el proceso de integración de las Escuelas Sociales en la Universidad⁵⁰. El plan de 1980 contenía un importante bloque de asignaturas jurídico-laborales, que formaban con mucho el núcleo temático más importante de toda la titulación⁵¹.

⁴⁷ Como señala RODRIGUEZ-PIÑERO, "no ha de extrañar por ello que los primeros estudiosos del Derecho del Trabajo fueran entre nosotros algunos de los profesores que impartían su docencia en esas Escuelas" ; "La representación por graduado social en el proceso de trabajo", *Relaciones Laborales*, tomo 1992-I ; sobre estas primeras fases de la enseñanza del Derecho del Trabajo en España, véase ESPANDABURU POY, "Los graduados sociales en España", Madrid, 1983 ; también HIDALGO SCHUMAN, "La enseñanza del Derecho del Trabajo en las Escuelas Sociales", en V.V.A.A., "II Jornadas Hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo", Madrid, 1985, pg.439.

⁴⁸ Para reglamentar y desarrollar esa iniciativa se dispuso a través del R.D.Ley de 17 de agosto de 1925 (Gac.de 20 de agosto) en su artículo 1 que "la Sección de Cultura Social del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria tendría el carácter de una Escuela Social", donde la Dirección de la misma, así como la administración de sus fondos, estaría a cargo del jefe de la Sección, bajo el directo asesoramiento del Consejo de Cultura Social de Ministerio.

⁴⁹ Un estudio de este proceso en ALFARO DE PRADOS, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & UGALDE GONZALEZ, "Los estudios de relaciones laborales en España", Sevilla, 1996.

⁵⁰ Proceso iniciado por el Real Decreto 1524/1986, de 13 de junio, sobre incorporación a la Universidad de las Enseñanzas de Graduado Social -BOE de 28 de julio.

⁵¹ El plan dedicaba a estas materias cinco asignaturas anuales y tres cuatrimestrales, con un total de 78 créditos. Estas asignaturas cubrían la práctica totalidad del Derecho del Trabajo en sus distintas ramas, incluyendo tanto individual como colectivo, además de seguridad social, el proceso de trabajo y la seguridad e higiene en el trabajo ; existía además una asignatura de primer curso con un marcado carácter introductorio, que servía de base común para las demás de Derecho del Trabajo. Las asignaturas jurídico-laborales estaban distribuidas a lo largo de toda la carrera, desde el primero hasta el último curso. Teniendo en cuenta que el Derecho del Trabajo suponía 78 créditos de un total de 180, aproximadamente un 43% de la carga lectiva total de la diplomatura, puede afirmarse que esta materia era la más importante de todas las contenidas en el plan.

II) Dentro ya del marco de la reforma iniciada por el Real Decreto 1497/1987, el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre (BOE de 20 de noviembre), estableció el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales⁵², así como las directrices generales propias a las que debían sujetarse los planes de estudio conducentes a la obtención de esta titulación. Siguiendo la técnica habitual en estos supuestos, un artículo único establecía este título universitario, "que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional", a la vez que aprobaba las directrices generales propias, apareciendo estas directrices en un anexo del Real Decreto⁵³.

Por lo que se refiere a la ordenación de todo plan de estudios para esta titulación, las directrices establecen que estas enseñanzas deben articularse como enseñanzas de primer ciclo, con una duración de tres años. Cada plan de estudios debe determinar su carga lectiva global partiendo de estas premisas, y teniendo en cuenta que esta carga no puede ser inferior a 180 créditos ni superior a 207⁵⁴. En relación con esta carga lectiva posible, el Real Decreto establece una serie de materias troncales que resultan "de obligatoria inclusión en todos los planes de estudio conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales", según señala la directriz tercera. Estas materias troncales, once en total, reciben una carga lectiva conjunta de 114 créditos. Las Universidades deberán incluir estas materias en sus planes de estudio respectivos, reproduciendo los contenidos que aparecen en los descriptores de cada una en el Real Decreto, y respetando el mínimo de créditos troncales asignado a cada una⁵⁵.

III) El parámetro principal para evaluar la adecuación de la formación del diplomado en relaciones laborales para este ejercicio profesional es su contenido, la atención que presta a las materias jurídico-laborales. Como se señaló antes, las directrices propias de la titulación atribuyen un total de 43 créditos troncales a asignaturas jurídico-laborales, un 37% del total. De éstos, 28 deben corresponder a enseñanza teórica, y 15 a práctica, lo que supone una proporción de aproximadamente 2 a 1 de la formación teórica

⁵² Denominación ésta "más concreta que la de graduado social, define mejor las funciones profesionales y está en consonancia con los nombres similares con que se conoce en todo el mundo a profesiones equivalentes" ; CIRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO, o.cit., pg.71.

⁵³ Para un estudio en detalle de este Real Decreto, y de su puesta en práctica por las distintas Universidades, véase CALVO GALLEGOS, CASQUETE DE PRADO, RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & UGALDE GONZALEZ, "La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales : balance provisional de una investigación", comunicación presentada a las "Primeras Jornadas Universitarias sobre metodología de la docencia, sobre "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social : nuevos planes de estudio y nuevas alternativas metodológicas" ; Lérida, abril de 1995 ; también FUNDACION UNIVERSIDAD-EMPRESA / CONSEJO DE UNIVERSIDADES, "Los nuevos estudios de ciencias sociales y políticas : licenciado en sociología, licenciado en ciencias políticas y de la Administración, licenciado en antropología social y cultural, diplomado en gestión y administración pública, diplomado en trabajo social, diplomado en relaciones laborales" ; Madrid, 1993.

⁵⁴ La directriz 2.1 establece expresamente el mínimo de 180 créditos ; para el máximo se remite al Real Decreto 1497/1987. Teniendo en cuenta que tras la reforma de 1994 (Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio -BOE de 11 y 14-) el artículo 9.2.7 de este Real Decreto señala que "esta carga lectiva global no deberá exceder de la cifra que resulte de incrementar en un 15% la carga lectiva mínima fijada en las directrices propias de la titulación de que se trate", tenemos que la carga lectiva global máxima para un plan de estudios de esta titulación no puede superar los 207 créditos.

⁵⁵ Aplicando las limitaciones a la ampliación de troncalidad establecidas por el nuevo texto del Real Decreto 1497/1990 a esta titulación, y teniendo en cuenta que las directrices anexas al Real Decreto 1429/1990 prevén una troncalidad de 114 créditos, cada plan de estudios podrá incrementar éstos hasta un total de 131 créditos.

frente a la práctica. Proporción ajustada al perfil profesional de estos diplomados y al propio carácter de la titulación⁵⁶. Junto a esta formación práctica correspondiente a cada una de los cuatro grandes bloques temáticos habrá de tenerse en cuenta los créditos del *practicum* previsto en estas mismas directrices generales de 1990, ya que se prevé que se haga cargo de su docencia, entre otras, el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se trata de una bloque denominado de "prácticas integradas", cuyo contenido, a desarrollar en 12 créditos prácticos, supone la "iniciación a la práctica en materia de (...) Seguridad del Trabajo y Derecho del Trabajo, Derecho Sindical y de la Seguridad Social", entre otras materias. Una parte de estas prácticas deberá dedicarse a materias jurídico-laborales, por lo que el número total de créditos prácticos en la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social deberá ser incrementado en consecuencia.

Por lo que se refiere a la formación de estos diplomados en el Derecho del Trabajo, hay que señalar que este área de conocimiento aparece con competencias docentes en cinco materias troncales, tres veces con carácter exclusivo, y en dos ocasiones compartiendo presencia con otras áreas de conocimiento. Dejando aparte las prácticas integradas, las directrices prevén hasta cuatro materias troncales relativas a materias jurídico-laborales, que incluirían la clásica división entre Derecho individual, colectivo y de la seguridad social, además de incluir también como materia independiente la relativa a la salud laboral.

La carga lectiva total para estas cuatro materias es de 43 créditos, como vimos, que podrán ser ampliadas por cada Universidad, a razón de un incremento máximo del 25% de la carga lectiva por cada materia, hasta un total de 53 créditos; lo cual viene a suponer, aproximadamente, cinco asignaturas anuales. Cinco asignaturas anuales pueden parecer *a priori* suficientes; aún así, hay que estudiar el contenido concreto de estos descriptores para evaluar adecuadamente el tratamiento del Derecho del Trabajo en el Real Decreto 1429/1990. Y es que las directrices no se han limitado a mantener la presencia del Derecho del Trabajo más o menos como éste estaba en el plan de 1980, sino que también han introducido nuevas materias o aspectos de esta disciplina que deberán ser tratados por el estudiante de relaciones laborales.

IV) Para la Seguridad Social se prevé una materia troncal de "Derecho de la Seguridad Social", cuya denominación parece limitar ya su contenido -es exclusivamente "Derecho" de la Seguridad Social, sin incluir otro tipo de perspectivas o análisis-, y cuyo descriptor es sumamente amplio, incluyendo todos los posibles aspectos del sistema y de la relación jurídica de seguridad social. Faltan, con todo, algunas materias, como son los aspectos internacionales y, sobre todo, la seguridad social complementaria. A esta materia se le asignan 10 créditos, lo que equivale aproximadamente una asignatura anual.

Para el Derecho Colectivo se prevé una materia troncal de "Derecho Sindical", que incluye en su descriptor tanto la libertad sindical como la representación de los trabajadores, la negociación y el conflicto colectivos, así como una oscura referencia a la "concertación social y política de empleo". También se asigna a esta materia una carga lectiva de 10 créditos.

⁵⁶ No se entiende, con todo, el porqué de la gran diferencia entre esta proporción de 2 a 1 con la de 6 a 1 prevista en las directrices generales propias de la titulación de licenciado en Derecho.

Existe una tercera materia troncal denominada de forma genérica "Derecho del Trabajo", para la que se prevén un mínimo de 12 créditos troncales. El principal problema que plantea esta materia es la amplitud de su descriptor: así, en esta materia se incluirían todo lo relativo a la relación individual de trabajo ("el contrato de trabajo : contenido, modificación, suspensión y extinción" y "relaciones especiales de trabajo"), todos los temas introductorios, comunes a todas las ramas del Derecho del Trabajo, de fuentes ("Ordenamiento laboral", "normas internacionales y comunitarias en materia laboral", "política social comunitaria"), la administración laboral ("La administración laboral", "instituciones (...) internacionales y comunitarias en materia laboral"), e incluso todo el Derecho Procesal laboral ("tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales"). Esto es, que con una carga lectiva de 12 créditos, que no podrán ser incrementados por encima de 15, habrá que enseñar toda la teoría de las fuentes, el Derecho individual, el Derecho Administrativo, el Derecho Procesal, el Derecho Internacional y el Comunitario del Trabajo. La desproporción entre contenidos y carga lectiva máxima es evidente.

Existe una última materia troncal denominada "Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa", que aparece con una carga lectiva de 11 créditos en el Real Decreto. Su contenido es igualmente muy amplio, pues incluye junto al marco normativo de la salud laboral ("Salud y seguridad en el trabajo", "Responsabilidad por falta de prevención") otras perspectivas diferentes sobre esta misma materia, como son las técnicas ("normas técnicas de seguridad y medidas de prevención"), sanitarias o sociales ("La acción social y el plan de acción social en la empresa"). A esta amplitud de perspectivas sobre la misma materia contribuye el enunciado de las áreas de conocimiento que podrán impartir las asignaturas que se basen en esta materia troncal : junto al área de "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" se incluyen también las de "Medicina Preventiva y Salud Pública", "Sociología" y "Toxicología y Legislación Sanitaria".

V) Una vez analizado el tratamiento de nuestra disciplina en el ámbito de esta titulación corresponde valorar ésta desde el punto de vista de su idoneidad para permitir el desarrollo de una carrera profesional en la jurisdicción de trabajo. A primera vista parece que sí, dado el tratamiento detallado que se da a las distintas materias jurídico-laborales, y la importante carga docente que para ello se prevé. Hay que tener en cuenta que la mayor parte de las Universidades ha optado por un marcado continuismo en el tratamiento del Derecho del Trabajo en sus nuevos planes de estudio, respecto de la situación prevista en el plan de 1980 ; y este plan, como es sabido, estaba diseñado "a la medida" del ejercicio de la profesión de graduado social □.

Sin embargo, y a pesar de esta adecuación general, nos parece interesante señalar algunas limitaciones que aparecen en los planes de estudio respecto de este ejercicio profesional. La más importante de ellas se refiere a la formación jurídica, que si bien es suficiente en lo laboral, es claramente insuficiente en los demás ámbitos del ordenamiento. Y ello incluso cuando las propias directrices de la diplomatura prevén una materia troncal de "elementos de Derecho Público y Privado" con el objetivo precisamente de asegurar ésta. La escasa carga docente prevista y permitida para estas materias, y la poca imaginación de las distintas Universidades han impedido que se articule una formación suficiente y adecuada en lo jurídico. Lo común es prever alguna asignatura de carácter introductorio, y alguna monográfica dedicada al Derecho Civil, Mercantil o Administrativo. Pero siempre con una carga lectiva reducida, generalmente

cuatrimestral. De los estudios disponibles se deduce que la media de carga lectiva dedicada a asignaturas jurídicas en los distintos planes de estudio se sitúa en torno a los 25 créditos, lo que equivale a cuatro asignaturas cuatrimestrales, más o menos. Esta formación resulta, a nuestro juicio, limitada si lo que se pretende es proporcionar una visión completa de la realidad jurídica.

Una particular problemática presenta la materia procesal, cuyo tratamiento en los planes de estudio es bastante discutible. Son muy pocos los planes de estudio que prevén alguna asignatura general de Derecho Procesal ; en la mayoría de los casos están presentes exclusivamente asignaturas de Derecho Procesal Laboral ; por lo que será en el ámbito de éstas en las que se tendrá que proporcionar toda la formación procesal, tanto los conceptos generales como las instituciones propiamente laborales. Se pueden plantear, sin embargo, problemas si se piensa que el proceso laboral ha dejado de ser objeto de una asignatura anual independiente para integrarse en una materia troncal más amplia, limitándose en teoría la carga docente que a éste se puede dedicar. Y aunque es cierto que en una mayoría de los planes de estudio se ha mantenido una asignatura laboral de Derecho procesal laboral, también se constata que esta materia se ha visto reducida en otros planes, limitándose a un cuatrimestre, o incluso reduciéndose a la condición de asignatura optativa.

Esta falta de atención al proceso laboral en algunos planes de estudio es particularmente grave, dada la naturaleza de la presencia del graduado social en el proceso y, sobre todo, porque supone la ausencia de toda formación procesal para estos diplomados, cosa que no ocurre con los licenciados en Derecho. En la práctica puede suponer una carencia fundamental de cara a esta posible salida profesional. De ahí que haya sido ampliamente criticada por los colegios profesionales en aquellas Universidades en las que este tratamiento defectuoso se ha producido ; es más, incluso algún colegio de graduados sociales, como el de las Palmas, ha llegado a plantear la insuficiencia de esta titulación para la colegiación profesional, en atención al contenido anómalo de su plan de estudios.

7.- Algunas alternativas razonables : la articulación de itinerarios formativos específicos y los estudios de postgrado.

I) Algunas de las conclusiones a las que se llega del estudio de estas dos titulaciones desde la perspectiva que nos ocupa pueden ser consideradas comunes : en ambos casos se trata de títulos académicos suficientes desde un punto de vista legal para poder actuar como operadores en la jurisdicción laboral ; en ambos casos se contienen asignaturas destinadas al estudio del Derecho formal y material que en ésta se aplica ; en los dos casos nos encontramos con una formación insuficiente sobre la que basar *per se* una carrera profesional solvente, aunque esto es mucho más marcado en la carrera de Derecho que en la de relaciones laborales ; y, sobre todo, las dos titulaciones prevén salidas profesionales más amplias que ésta, de tal modo que la jurisdicción social se presenta tan sólo como una de las posibles alternativas para estos titulados universitarios.

De esta manera, la cuestión que se plantea es la relacionar un perfil formativo para estos titulados que se pretende amplio con el ejercicio de una concreta salida profesional, que exige unos conocimientos específicos además de los básicos o generales de cada titulación. Los límites que la normativa vigente sobre planes de estudio impone a éstos en cuanto a carga lectiva y contenidos docentes supone un importante obstáculo en este sentido, ya que la formación a ofertar está predeterminada y orientada básicamente hacia los aspectos generales y polifuncionales. Los licenciados y diplomados que nos ocupan serán en cierto sentido generalistas, respecto de unas salidas profesionales, abogado laboralista y graduado social, que exigen especialización.

II) No obstante, la propia normativa sobre planes de estudio ofrece la posibilidad de solucionar este problema, permitiendo conjugar la formación general con un cierto grado de especialización. Así, y aparte de las asignaturas troncales y obligatorias, los planes de estudio podrán prever también asignaturas optativas, las cuales, según el artículo 7.1.b del Real Decreto 1497/1987, serán "libremente establecidas por cada Universidad, que las incluirá en el correspondiente plan de estudios para que el alumno escoja entre las mismas". Por esta vía, mediante la oferta de asignaturas optativas monográficas sobre aspectos jurídico-laborales, el estudiante podrá completar su formación, adecuándose a un perfil profesional determinado.

En la práctica, los planes de estudio de Derecho han hecho uso de esta posibilidad, completando la asignatura anual obligatoria con optativas de Derecho Sindical o de la Seguridad Social. Una presencia mucho menor tiene, sin embargo, el Derecho Procesal Laboral, lo cual debe ser criticado de cara a la salida profesional que nos ocupa. En la diplomatura en relaciones laborales, en las que estos complementos de formación son menos necesarios, la oferta de optativas es bastante irregular, y en general poco adecuada para completar la formación de estos profesionales de cara a la jurisdicción laboral.

Junto a las optativas la normativa vigente prevé otra vía para obtener esta especialización, que es la de los denominados "créditos de libre configuración". En efecto, los planes de estudio deberán prever un número de créditos que como mínimo será igual al 10% de la carga lectiva total de la titulación de que se trate para las denominadas "materias de libre elección", que "el estudiante aplicará a las materias, seminarios u otras actividades académicas que libremente escoja entre las ofertadas por la propia Universidad". La idea de estas asignaturas es que el alumno pueda completar la formación que le ofrece la titulación escogida con asignaturas de otras titulaciones dentro de la misma Universidad. Pues bien, teniendo en cuenta que cada una de estas dos titulaciones ofrece materias de las que carece la otra, mediante la libre configuración se facilita que el estudiante solucione sus carencias formativas. En la práctica universitaria es muy común que los estudiantes de relaciones laborales cursen asignaturas de Derecho, lo que parece justificado y razonable; mucho menos normal es que los alumnos de Derecho acudan a las de relaciones laborales, inclinándose por lo general por materias económicas o empresariales.

III) De esta forma, nuestro sistema universitario público ofrece instrumentos adecuados para facilitar la especialización de estos titulados durante su formación reglada. El problema es que ello exige una decisión previa por parte del estudiante, lo

cual no va a ser siempre posible, dada su falta de información y sobre todo su falta de una decisión clara sobre su futuro profesional. Téngase en cuenta, por ejemplo, que un estudiante en relaciones laborales tendría que elegir estas asignaturas optativas y de libre configuración a partir del segundo curso, lo que le exigiría tener las ideas muy claras sobre sus opciones profesionales al final del primer curso de la diplomatura ; además, la información sobre salidas profesionales, cuando se ofrece, se reserva para el último curso de la carrera, cuando ya no queda opción posible.

La solución a estos inconvenientes pasa por involucrar a los centros docentes en esta tarea de definición de perfiles profesionales durante la carrera. Se hace necesario informar tempranamente sobre las distintas salidas profesionales de cada titulación, indicando sus contenidos y exigencias formativas ; y señalar también cuáles de las asignaturas ofertadas en esa o en otras titulaciones son las más adecuadas de cara a obtener una determinada especialización. A título de ejemplo, un estudiante de Derecho debería saber al final del primer ciclo de su carrera qué salidas profesionales se le ofrecen ; y si le interesa el ejercicio de la abogacía en el ámbito concreto de la jurisdicción social, debería cursar las optativas de Derecho Sindical y de la Seguridad Social de su plan de estudios, así como las de procesal laboral y salud laboral de la diplomatura en relaciones laborales. De la misma manera, un estudiante de relaciones laborales que quisiera trabajar como graduado social debería completar su formación procesal tanto dentro como fuera de su titulación, además de prestar atención a materias tales como la contabilidad, el Derecho fiscal o la seguridad social complementaria. Pero esta información debería serle suministrada por la propia Universidad, lo que le permitiría tomar decisiones racionales y eficientes a la hora de definir el contenido de su propia formación.

Este tipo de informaciones, definiendo itinerarios formativos específicos para cada perfil profesional, es todavía excepcional en la Universidad española. Es ofertada, a título de ejemplo, por la Universidad de Valencia. En la mayor parte de los casos las opciones del estudiante se hacen en base a otros factores, a veces poco justificados, lo que supone perder una buena oportunidad para maximizar la utilidad de su formación.

Esta previsión de itinerarios formativos específicos no supone, en realidad, novedad alguna, al menos por lo que a la licenciatura en Derecho se refiere. Así, en el plan de estudios "experimental" de 1965 implantado en las Universidades de Sevilla y Valencia ya se preveía una solución similar, a través de las denominadas "especialidades". En efecto, en este plan, que fue una víctima de lo que ALARCON CARACUEL denomina como "manía de los ciclos"⁵⁷, se preveían hasta tres "especialidades" por las que el estudiante debía optar tras haber cursado un primer ciclo común de tres años. En el primer ciclo, y por ello de obligado seguimiento para todos los estudiantes, se preveía una asignatura de "Derecho del Trabajo", en la que en teoría se estudiaría la parte general y el contrato de trabajo, pero que en la práctica alcanzaba el conjunto de la disciplina, convirtiéndose en un trasunto de la asignatura anual del plan de 1953. A partir de cuarto curso, los estudiantes de la especialidad de "Derecho de la Empresa" cursaban asignaturas monográficas de "Derecho Sindical" y de "Derecho de la Seguridad Social", mientras que los de la de "Derecho Público" harían lo propio con "Derecho de la Seguridad Social" ; para los alumnos de la tercera especialidad, "Derecho Privado", no se preveían más asignaturas jurídico laborales.

⁵⁷ ALARCON CARACUEL, *ibidem*.

Un esquema parecido fue previsto para las Facultades de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid y de la Universidad Autónoma de Barcelona⁵⁷, en las cuales de escogerse la especialidad de "Derecho de la Empresa" se cursaban dos asignaturas de Derecho del Trabajo, que trataban todos los campos de la disciplina.

IV) No es esta la única opción en la que se puede pensar para ofrecer una especialización a estos estudiantes universitarios. Se puede pensar también en una formación de postgrado, a través de las distintas vías hoy existentes tanto en el sector público como en el privado. Dentro del sector público se puede señalar la oferta de distintos cursos de maestría especializados en la materia jurídico-laboral, como son los que se ofrecen en la Universitat Pompeu Fabra o en la Universidad de Sevilla. En el sector privado la oferta de este tipo de programas es también bastante extensa.

Una alternativa a estos programas de maestría o master la constituyen los cursos de práctica jurídica, también frecuentes en la realidad española actual. Estos cursos son generalmente ofertados por instituciones formativas privadas o por los propios colegios profesionales, si bien la previsible evolución de la práctica colegial está llevando a involucrar a los centros educativos en esta tarea a marchas forzadas ; así, la Universidad de Murcia ofrece ya un programa de este tipo, y la Universidad Carlos III de Madrid lo pondrá pronto en marcha. El problema de estos cursos es fundamentalmente de diseño curricular, ya que muchos de ellos tienen un contenido general, ofreciendo una formación limitada en lo que a la jurisdicción laboral se refiere ; en los cursos específicos de práctica procesal laboral, generalmente ofertados por los Colegios de Graduados Sociales, suele faltar sin embargo una formación complementaria básica sobre aspectos procesales generales.

Para los efectos de este ejercicio profesional carece de sentido hacer referencia alguna a los estudios de doctorado ; primero porque esta vía está cerrada para los diplomados en relaciones laborales ; y segundo porque en su diseño actual se dirige más hacia la formación puramente teórica sobre cuestiones muy especializadas, sin contribuir en modo alguno a la formación para el ejercicio profesional, al menos por lo que al doctorado en Derecho se refiere.

V) Otra alternativa ciertamente interesante, pero aún en ciernes, es la articulación de un segundo ciclo para la diplomatura en relaciones laborales, completando la formación ofrecida en ésta. En la actualidad existe un proyecto de segundo ciclo presentado ante el Consejo de Universidades, proyecto elaborado por una comisión de expertos y aprobado por la totalidad de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales, que pretende precisamente este objetivo⁵⁸. Y aunque sus contenidos no se pretenden jurídicos, pues son esencialmente de gestión de recursos humanos, qué duda cabe de que contribuirá a un mejor conocimiento si no del marco jurídico, al menos sí de la realidad social respecto de la que opera la jurisdicción social. Por el momento, una oferta similar a este segundo ciclo está disponible tan sólo, y como título propio, en la Universidad de Huelva.

⁵⁸ Sobre este proyecto, véase RODRIGUEZ-PIÑERO & UGALDE GONZALEZ, "Hacia la licenciatura desde la diplomatura en relaciones laborales : contenido y alcance de la reforma", El Graduado, nº18, 1995.

