

“LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS: LA ORIENTACIÓN JURÍDICO LABORAL”

Este trabajo fue presentado como comunicación a las I Jornadas Andaluzas sobre Relaciones Laborales, celebradas en Huelva en, por la Dra. D^a. María Luisa Pérez Guerrero. Profesora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.

I.- INTRODUCCIÓN.-

II.- ANTECEDENTES.-

III.- EL MARCO JURÍDICO DE LA REFORMA EN LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES: UNA PROPUESTA DE DIVERSIDAD.-

IV.- LAS DIRECTRICES GENERALES PROPIAS Y SU DESARROLLO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS.-

V.- CONCLUSIONES.-

VI.- BREVE REFERENCIA AL CURSO SUPERIOR EN RELACIONES LABORALES IMPARTIDO EN LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

I. INTRODUCCIÓN

Con este estudio pretendemos analizar las consecuencias de la reforma operada en las enseñanzas de la Diplomatura en Relaciones Laborales tras la entrada en vigor del Real Decreto 1497/1987, de 27 de Noviembre, (BOE de 14 de diciembre), desarrollado por el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre (BOE de 20 de noviembre). Se trata de comprobar si la propuesta de diversidad realizada por las nuevas normas se ha visto corroborada en la práctica andaluza o si, en realidad, hemos vuelto materialmente a una cierta uniformidad en la enseñanza universitaria en Relaciones Laborales; si los planes de estudio de las Universidades Andaluzas reflejan ciertas diferencias con los nacionales y entre sí o si, por el contrario, la enseñanza de las asignaturas jurídico laborales responde a un esquema uniforme o sustancialmente idéntico que impide la especialización de los distintos centros en algún campo específico de nuestro área de conocimiento.

El objeto de esta comunicación se limitará, por tanto, a los nuevos Planes de Estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales elaborados por las distintas Universidades Andaluzas; desde los de la Universidad de Granada (Melilla) --BOE de 29 de Junio de 1992-- hasta los recientísimos Planes de las Universidades de Sevilla --BOE de 6 de Octubre de 1995--, Córdoba --BOE de 18 de Noviembre de 1995-- y Jaén --BOE de 20 de Diciembre de 1995--, pasando por los de la Universidad de Cádiz --BOE de 6 de Febrero de 1993--, Granada --BOE de 24 de Agosto de 1994--, Málaga --BOE de 5 de Octubre de 1994--, Huelva --BOE de 4 de Noviembre de 1994-- Cádiz (Campo de Gibraltar) y Cádiz (Jerez) --BOE de 14 de Febrero de 1995--.

Es importante tener en cuenta que la reciente creación de las Universidades de Almería, Huelva y Jaén --por leyes 3/1993, 4/1993 y 5/1993 de 1 de Julio, respectivamente-- ha permitido que las correspondientes Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de estas Universidades se hayan desvinculado de aquellas a las que se hallaban adscritas

(Universidad de Sevilla y de Granada) y hayan emprendido, de forma independiente, el difícil camino para la elaboración de los nuevos Planes de Estudio de la Diplomatura de Relaciones Laborales.

II. ANTECEDENTES

Como se ha recordado recientemente las actuales enseñanzas en Relaciones Laborales han evolucionado en varias etapas desde la creación de las primitivas Escuelas Sociales y de Graduados Sociales:

Durante el primero de estos períodos, iniciado con la creación de una Escuela Social en la Sección de Cultura Social del Ministerio de Trabajo --Real Decreto Ley de 17 de agosto de 1925 cuyo primer Plan de Estudios fue modificado por el Real Decreto-Ley de 7 de septiembre de 1929 y, más tarde, por el Decreto de 19 de octubre de 1930 y la Orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 31 de octubre de 1931-- las enseñanzas del Derecho del Trabajo se amoldaron al lento nacimiento y conformación de esta rama del ordenamiento, primando desde 1929 una visión corporativa plasmada en asignaturas como "Principios de Derecho Corporativo", "Derecho Corporativo Español", "Derecho Administrativo de las Corporaciones del Trabajo", al mismo tiempo que se otorgaba una notable importancia a las materias de Previsión Social.

La segunda etapa abarca desde el año 1940 a 1980. Durante la misma, las Ordenes Ministeriales de 29 de diciembre de 1941 y 7 de abril de 1967 permitieron la restauración y la definitiva consolidación de las Escuelas Sociales en España, extendiéndose éstas por toda la geografía española. Como es obvio, la enseñanza del Derecho del Trabajo y de las materias jurídicas en esta época está fuertemente influenciada por la visión corporativa y autoritaria del régimen franquista, más publicista en el Plan de Estudios de 1941 --baste recordar asignaturas como Doctrina y Derecho Político del Movimiento, Ciencia y Técnica de la Administración-- y más contractualizada en el de 1961. En cualquier caso, es curioso comprobar la notable influencia de la Iglesia Católica con asignaturas tales como "Doctrina Social de la Iglesia".

El tercero de estos períodos se inicia con la aprobación del Plan de Estudio de Graduado Social por Real Decreto de 26 de septiembre de 1980 y se extiende hasta la aprobación del Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, que provocó importantes cambios en el contenido de los estudios en Relaciones Laborales. Durante este período la enseñanza impartida en las Escuelas de Graduados Sociales es absolutamente uniforme ya que el Plan de 1980 no permitía ninguna adaptación por parte de los distintos centros y, al mismo tiempo, dejaba una escasa, o prácticamente nula, libertad al alumno para la elección de aquellos contenidos que deseara cursar durante sus estudios de Diplomatura. Es ésta una situación que va a verse profundamente alterada por la Reforma de los Planes de Estudio.

En cualquier caso, lo cierto es que la enseñanza del Derecho del Trabajo constituía el pilar fundamental de este Plan de Estudios, en el que, sin embargo, aun podía apreciarse la escasa importancia otorgada en aquellos momentos al Derecho Colectivo al primar, fundamentalmente, el Derecho Individual, algo lógico, por otra parte, dada la situación política y jurídico laboral en la que surge este Plan. Además, es palpable la escasa

atención prestada a las materias internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social, un déficit éste, que, seguramente, responde a las mismas causas anteriormente expuestas.

III.- EL MARCO JURÍDICO DE LA REFORMA EN LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES: UNA PROPUESTA DE DIVERSIDAD

Como es bien sabido, el punto de partida del *iter* reformador de los viejos Planes de Estudio se encuentra en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria que contenía en su artículo 28 el mandato al Gobierno de establecer, a propuesta del Consejo de Universidades, los títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como las directrices generales de los planes de estudio que debieran cursarse para su obtención y homologación.

En cumplimiento de este mandato, el artículo 1º del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre (BOE de 14 de diciembre) obligó a todas las Universidades Públicas a elaborar sus Planes de Estudio sujetándose a las directrices generales comunes que en él se establecían, debiendo así mismo respetar "las directrices generales propias" que resultarán "de aplicación a los planes de estudios conducentes a los títulos universitarios específicos para los que se establezcan" --artículo 2º.2 del mismo cuerpo reglamentario- y que, para la Diplomatura en Relaciones Laborales, aparecen recogidas en el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre (BOE de 20 de noviembre).

Esta nueva articulación permitía una más amplia libertad a las Universidades y al alumno en la selección de las enseñanzas a impartir. Con ello se buscaba fomentar la competencia entre nuestras Universidades, la adecuación de sus enseñanzas a la realidad social que las circundaba y la posibilidad --sobre todo en aquellos casos en los que existiese un distrito único-- de que el alumno escogiera una u otra Universidad según sus preferencias y la importancia dada a las distintas materias por cada Centro.

Transcurridos ya más de cuatro años desde la entrada en vigor del mencionado R.D., nos encontramos en condiciones de analizar si dicha diversidad en la enseñanza del Derecho del Trabajo es una realidad o si por el contrario, los Planes de Estudios de las Universidades Andaluzas muestran en su conjunto y de forma individualizada una cierta homogeneidad.

IV.- LAS DIRECTRICES GENERALES PROPIAS Y SU DESARROLLO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

1.- La duración de las enseñanzas y la carga lectiva del Derecho del Trabajo en las mismas.

Como sabemos, el Real Decreto 1429/1990, establece en su directriz segunda que los Planes de Estudio en Relaciones Laborales deberán articularse como enseñanzas de primer ciclo, con una duración de tres años, y que la carga lectiva global no podrá ser inferior, en ningún caso, a 180 créditos, ni superior al máximo permitido por el RD 1267/1994 de 10 de junio, esto es, 207 créditos.

La carga lectiva que cada una de las Universidades Andaluzas ha asignado a sus Planes de Estudio se encuentra efectivamente dentro de estos límites, oscilando entre los 180 créditos de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Melilla hasta los 207

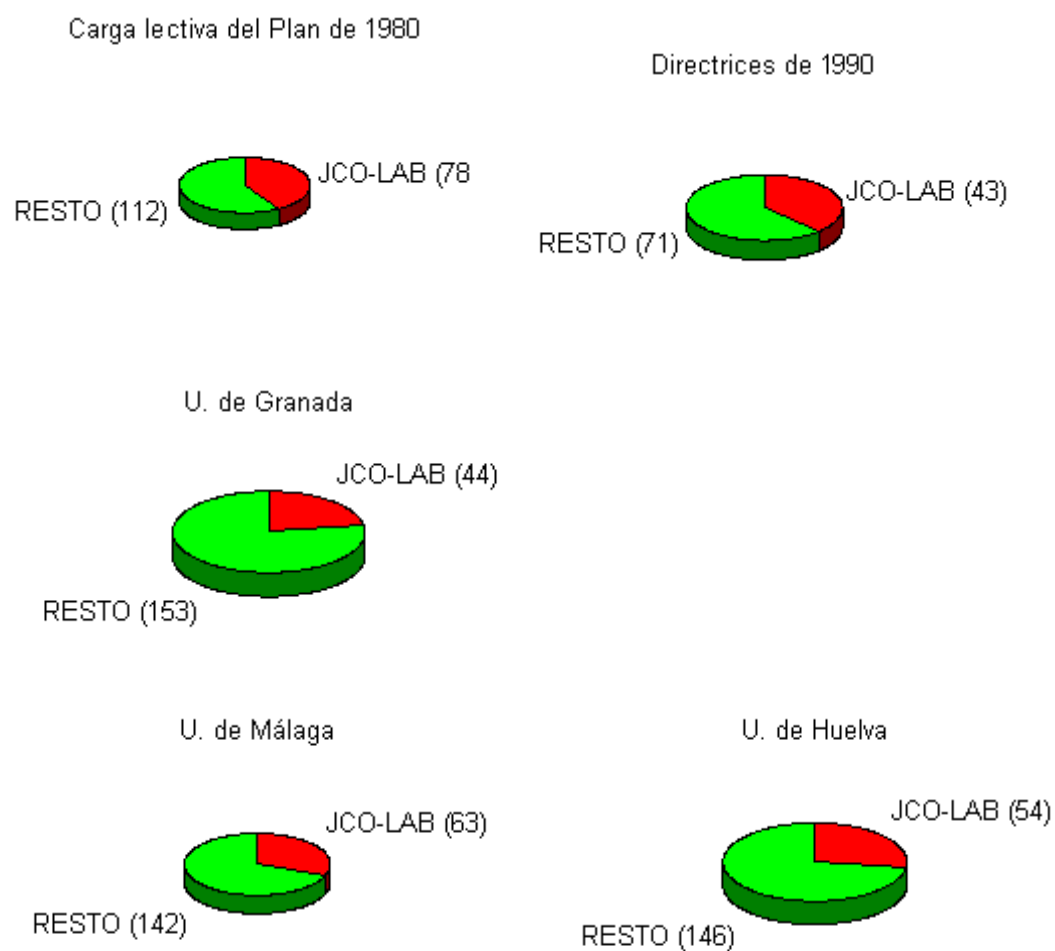
créditos de las Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Córdoba y Sevilla. Dentro de este marco, los Planes de Estudio de las Universidades de Huelva y Jaén abarcan 200 créditos, mientras que las de Cádiz, Málaga y Granada se sitúan, respectivamente, en 204, 205 y 197 créditos.

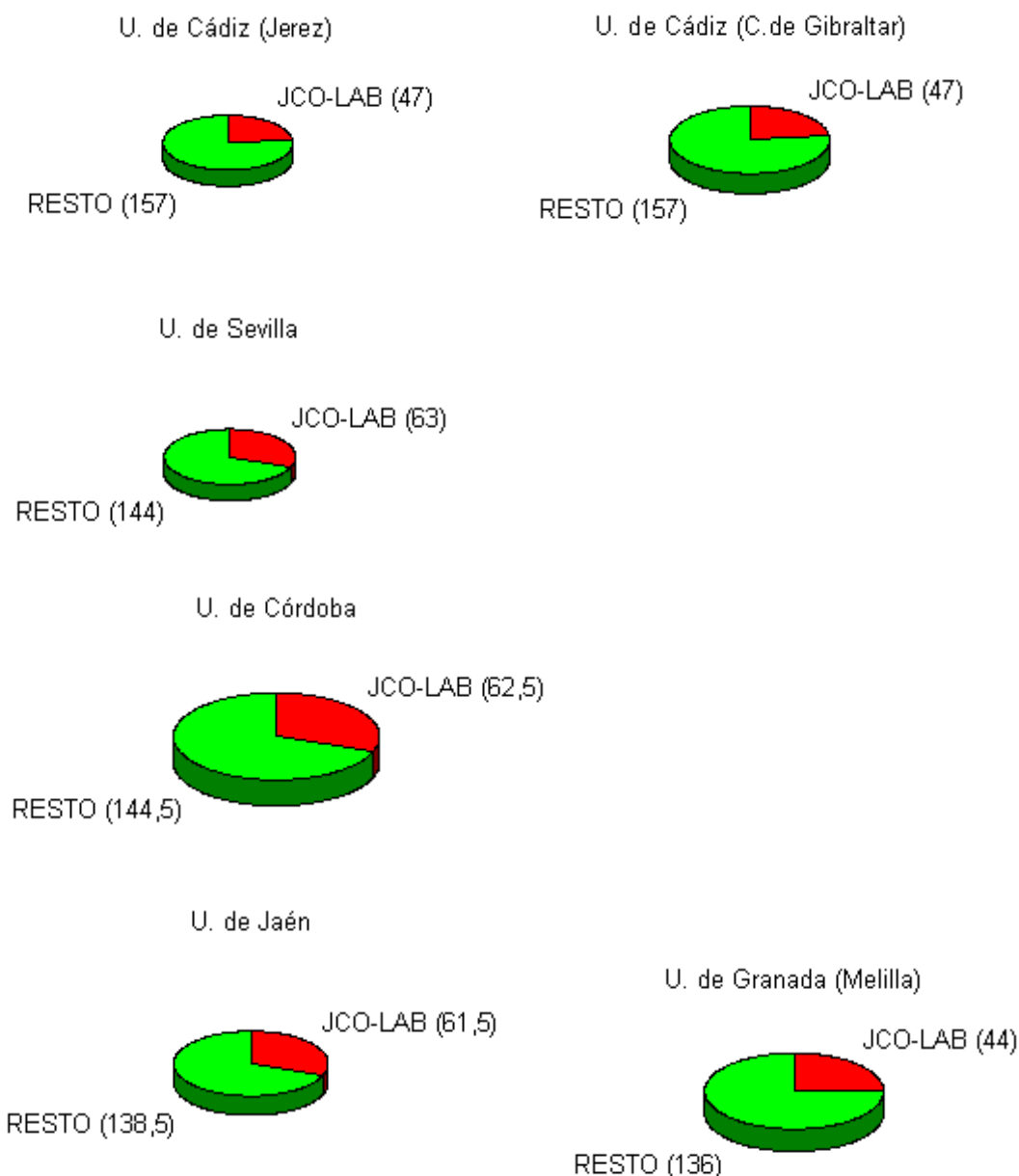
GRÁFICO N°. 1: CARGA LECTIVA GLOBAL DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS EN RELACIÓN CON LA MEDIA NACIONAL --ANTES Y DESPUES DE LA REFORMA DE 1994-- Y ANDALUZA

2= Media Nacional desde eficacia del R.D. de 1994, M.A.= Media Andaluza, ME= Melilla, CA=Cádiz, GR= Granada, MA= Málaga, HU=Huelva, JE=Jerez, GI=Gibraltar, SE= Sevilla, CO=Córdoba, JA=Jaén, M.N.=Media Nacional.

En este contexto, las asignaturas jurídico laborales representan un tanto por ciento relativamente elevado del mismo.

GRÁFICO Nº. 2: DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA LECTIVA TOTAL EN RELACIÓN CON LAS ASIGNATURAS OBLIGATORIAS Y TRONCALES DE CARÁCTER JURÍDICO LABORAL





Como puede observarse, la media de las materias jurídico laborales --troncales y obligatorias-- en los Planes de Estudio de las Universidades Andaluzas se sitúa en 53.3 créditos, lo que supone un 26 % de la carga lectiva global. Media ésta que, si la comparamos con la nacional --que es de 55 créditos aproximadamente, es decir, un 26% sobre la carga lectiva global media--, nos permite concluir que las Universidades Andaluzas se han mantenido, en la elaboración de sus planes, en la misma línea que el resto de las universidades nacionales. Al mismo tiempo, resulta interesante comparar estos datos con el porcentaje asignado a estas materias en el Plan de Estudio de 1980 --43.3% de la carga lectiva total--, para constatar cómo ha tenido lugar una considerable disminución de la presencia de asignaturas jurídico laborales, en favor de otras disciplinas de carácter sociológico o económico.

Todo ello indica un notable cambio con respecto al Plan de Estudio de 1980 debido, principalmente, a que la directriz primera del Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, permite distinguir dos posibles bloques de conocimientos frente a la anterior

preponderancia, casi en exclusiva, del Derecho del Trabajo. Estos bloques son, de un lado, la organización del trabajo y de la gestión de personal, que podría incluirse en una orientación económico-social; y, de otro, la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social, que conllevaría una orientación jurídico-laboral, haciendo hincapié en el aspecto jurídico de las materias objeto de estudio.

No obstante, es preciso destacar que ello no constituye una pérdida absoluta de importancia de las materias jurídico laborales que, de acuerdo con las asignaturas relacionadas en estas directrices, siguen siendo de capital importancia y recibiendo una asignación en créditos superior a las materias que constituyen el bloque que llamábamos económico-social.

Por lo dicho, podemos concluir, coincidiendo con otros autores, que el perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales aparece mucho "más amplio que el previsto en 1980" para el Graduado Social, gracias a la introducción de esa orientación económico-social, que el alumno puede escoger jugando con las materias optativas que le ofrezca cada Universidad. Y no sólo por ello, sino porque además el Real Decreto 1497/1987 permite a cada Universidad elaborar su propio Plan a partir de directrices que resultan tan amplias que permiten asignar una determinada materia a diversas áreas de conocimiento, por lo que, dependiendo del área a la que se le asigne, podrá darse a la asignatura una orientación más o menos jurídica.

2. Contenido de los Planes de Estudio de las Universidades Andalcuzas en materias jurídico-laborales.

Como es bien sabido, tras la reforma de los planes de estudio es necesario distinguir entre tres tipos de asignaturas:

a) Materias troncales.

Como ya hemos tenido ocasión de apuntar, el Real Decreto 1429/1990, en su directriz tercera, relaciona aquellas materias troncales conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales.

La asignación global de créditos a estas materias en dichas directrices es de 114, de los que 43 se destinan a las asignaturas jurídico laborales --*Derecho de la Seguridad Social* (10 créditos), *Derecho Sindical* (10 créditos), *Derecho del Trabajo* (12 créditos) y *Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa* (11 créditos)--, lo cual viene a suponer un 38% del total.

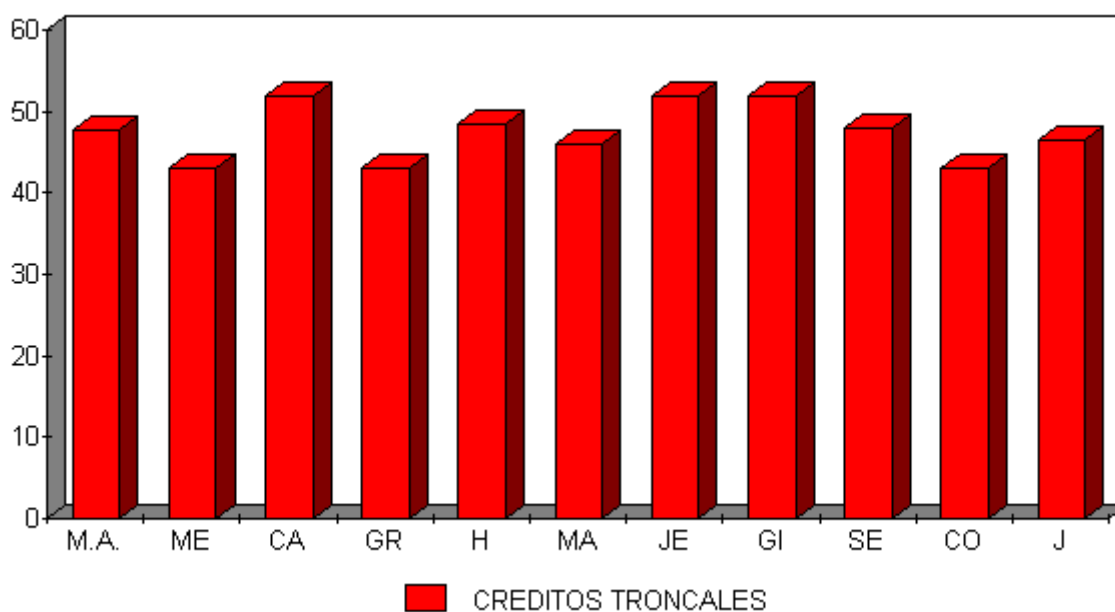
Ahora bien, dicha asignación global de créditos a las materias troncales puede ser incrementada por cada Universidad hasta un máximo del 15 por 100 de la carga lectiva troncal o del 25 por 100 de la carga lectiva de cada materia, lo que permite alcanzar un máximo de 131 créditos.

Si observamos el uso que las Universidades Andalcuzas han hecho de esa potestad discrecional podremos concluir que las materias sobre las que ha recaído dicho incremento en créditos han sido, principalmente, las jurídico-laborales, aunque es posible mencionar algunas excepciones como las de las Universidades de Málaga y Sevilla que han optado por incrementar de forma equivalente el número de créditos

asignados a las materias jurídico-laborales y a las relativas a la Organización de Empresas.

En este sentido, la carga lectiva que soportan las materias troncales jurídico laborales en las Universidades Andaluzas se encuentra entre los 43 créditos de las Universidades de Granada y Córdoba --que no han hecho uso de esta potestad discrecional, respetando lo establecido en las directrices propias para las materias troncales--, hasta los 52 créditos que la Universidad de Cádiz les otorga; siendo la media de 47,8 créditos, lo que implica un 39% de la carga lectiva global.

GRÁFICO Nº.3: CRÉDITOS TRONCALES JURÍDICO LABORALES EN LOS PLANES DE ESTUDIO DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS



Esto nos lleva a destacar de nuevo la importancia que se le sigue otorgando a estas materias en la Diplomatura de Relaciones Laborales, bien por la indudable influencia de los planes de estudio de 1980 que constituyen un condicionante de los actuales, bien porque la mayoría de las Universidades Andaluzas han optado por reforzar esa orientación jurídico-laboral de la que hablábamos, para asegurar al alumno una formación adecuada en estas materias que continúan siendo el eje central de la Diplomatura.

Es preciso tener en cuenta, como otra de las posibles razones de esta necesidad de incrementar el número de créditos, el carácter excesivamente amplio de los descriptores que aparecen en las directrices generales propias de algunas disciplinas. Estos incluyen materias que, en el Plan de Estudios de 1980, se hallaban divididas en dos asignaturas

diferentes, en algunos casos anuales, pero que ahora deberán impartirse como asignaturas anuales. Por ello, las distintas Universidades se han visto en la necesidad de aumentar la asignación de créditos para adaptarla a la amplitud e importancia del contenido previsto en el descriptor de la asignatura. Y, en este sentido, las Universidades Andaluzas no constituyen una excepción a lo que es una regla general en el panorama nacional.

En este contexto, debemos afirmar que la materia que sin duda ha recibido el mayor incremento de créditos en las Universidades Andaluzas ha sido *Derecho del Trabajo* -- que ha pasado de 12 créditos en las directrices generales a 19 en la Universidad de Cádiz, 14.5 en la Universidad de Huelva, o 13.5 en la Universidad de Jaén--, muy probablemente por las razones anteriormente expuestas.

Por su parte, la asignatura *Derecho Sindical*, ha sufrido un incremento de apenas 1 o 2 créditos en las Universidades de Huelva, Sevilla o Jaén; lo cual se explica teniendo en cuenta la similitud del contenido de esta materia --Libertad sindical y representación de los trabajadores en la empresa. Negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo. Concertación social y política de empleo-- con el del otorgado en el Plan de 1980 a las asignaturas *Derecho Sindical* y *Relaciones Industriales*, que se impartían con carácter anual la primera y cuatrimestral en la segunda. Se pone de manifiesto así, como se ha señalado en otra ocasión, que las Universidades Andaluzas se han sumado al continuismo que, con relación a la situación prevista en el anterior Plan de Estudios, se observa en este tipo de asignaturas.

No obstante, podemos destacar, como algo realmente interesante, la referencia en el descriptor a "la concertación social y política de empleo", que podría considerarse un elemento extraño dentro de esta relación de materias, a menos que se le otorgue una orientación relacionada con la concertación social a nivel de acuerdos marco o en el seno de la negociación colectiva, como parece más lógico. Pero, como ya se ha puesto de manifiesto, no podremos analizar el verdadero alcance de esta sugerente materia hasta que conozcamos el Proyecto docente de cada Universidad.

Otra de las materias que ha sufrido un destacable incremento de créditos es la del *Derecho de la Seguridad Social*, que ha pasado de los 10 créditos mínimos asignados en las directrices propias a los 12 créditos en las Universidades de Cádiz, Málaga y Sevilla, 11.5 de la Universidad de Huelva o 10.5 en la U. de Jaén. Como se puede observar, la mayoría de las Universidades Andaluzas ha optado por incrementar el número de créditos hasta 2 puntos sobre el mínimo, lo que pone de manifiesto la importancia de la asignatura. En esto tampoco las Universidades Andaluzas se han separado mucho del sistema anterior, ni del panorama nacional, ya que se configura aquélla como una asignatura anual con el mismo contenido del anterior plan.

Por lo que se refiere a la asignatura cuatrimestral *Prácticas de Seguridad Social*, que se venía impartiendo en el plan antiguo, puede decirse que en las directrices de 1990 aparece repartida entre el porcentaje de créditos prácticos que contiene la asignatura *Derecho de la Seguridad Social* --como mínimo 4 de los 10 que tiene asignados--, y la parte que le corresponda de las *Prácticas Integradas*. Materia ésta en la que la Seguridad Social aparece junto con otras disciplinas como Organización del Trabajo, Dirección y Gestión del Personal, Seguridad del Trabajo, Derecho del Trabajo y Derecho Sindical, conformando el amplio contenido de la misma; y todo ello con una

asignación de 12 créditos, que equivalen a una asignatura anual, o dos cuatrimestrales, según el sistema adoptado por cada Universidad. Esto nos lleva a concluir que efectivamente esta asignatura que en el plan de estudios anterior recibía un tratamiento relevante, ha quedado equiparada a las enseñanzas prácticas del resto de las materias troncales, perdiendo en cierto modo la importancia antes otorgada.

En este sentido, las Universidades Andaluzas se han separado unas de otras y han optado por un diferente reparto de créditos teóricos y prácticos. Podemos afirmar que la práctica general se centra en atribuir el incremento de créditos a la parte teórica de la asignatura. Sin embargo, existen importantes excepciones, como es el caso de la Universidad de Cádiz que, de los 12 créditos atribuidos a la *Seguridad Social*, el 50% los atribuye a la parte práctica de la asignatura. Por el contrario, la Universidad de Huelva asigna todo el incremento de créditos a la parte teórica de la asignatura, dejando entrever su lógica preocupación por el amplio descriptor de la asignatura y la importancia que se le debe otorgar a la misma.

No obstante, podemos afirmar que la importancia concedida por las Universidades Andaluzas a las enseñanzas prácticas deja mucho que desear, como se deduce del hecho de que ninguna de ellas ha incrementado el número de créditos otorgados en las directrices a las *Prácticas Integradas*, y del hecho de que, generalmente, cuando han optado por el incremento de la asignación de créditos a una asignatura, han dejado recaer el peso del mismo sobre las enseñanzas teóricas.

Para finalizar el estudio de este apartado, es preciso hacer referencia a la materia troncal denominada *Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa*, que aparece con una asignación de 11 créditos en las directrices generales propias. Las Universidades Andaluzas parecen haber pasado "de puntillas" por el tratamiento de la misma en los Planes de Estudio; siendo tan sólo las Universidades de Málaga, Sevilla y Jaén las que han optado por incrementar en 1 crédito la carga lectiva mínima a ella asignada. En este sentido, las Universidades de Málaga, Córdoba y Jaén reproducen exactamente las directrices generales propias en esta materia. Por su parte, Sevilla, Granada, Huelva y Cádiz dividen en dos asignaturas la materia, dando paso a la separación entre el aspecto jurídico de la misma --la Seguridad e Higiene en el Trabajo, tal y como venía siendo contemplada en el Plan de 1980-- y el aspecto sociológico --La acción social y el Plan de acción social en la empresa--; atribuyendo al Área de Derecho del Trabajo la docencia de la primera disciplina; y el resto al área de medicina preventiva y salud pública o Sociología.

De lo expuesto, podemos concluir que, a pesar de que en estas directrices generales propias se haya reflejado con cierto detalle el contenido y los créditos de las materias troncales, las Universidades Andaluzas han seguido contando con un amplio margen de configuración de sus planes de estudio; y no sólo por contar con aspectos como el carácter sumamente amplio de los descriptores de estas materias -que ya hemos tenido ocasión de comentar anteriormente-, sino por el hecho, también apuntado anteriormente, de que el R.D. concede plena libertad a las distintas Universidades para asignar la docencia de las mismas a los Departamentos que estimen convenientes; tomando como punto de partida y límite, las Áreas de conocimiento que se relacionan en las directrices.

b) Materias obligatorias y optativas.

Es en la elección de las mismas donde reside la potestad discrecional otorgada a las Universidades para elaborar los Planes de Estudios. El R.D. 1497/1987 concede a cada Universidad la posibilidad de decidir qué disciplinas completarán la formación del alumno, distinguiendo entre aquellas que tendrán carácter obligatorio para él --materias obligatorias-- y aquellas otras entre las que éste podrá elegir --materias optativas--.

Estas materias deberán ser introducidas libremente por cada Universidad, en sus respectivos planes de estudios, con el único límite de que "tanto la denominación como el contenido de las materias responderán a criterios científicos".

Las Universidades Andaluzas, agotan casi todas el máximo de créditos de que pueden disponer entre materias optativas y obligatorias -que parece situarse en 55 créditos aproximadamente-, por lo que es evidente el deseo de completar la formación del alumno con aquellas materias que estiman que deben ser obligatorias, y aquellas otras entre las que el alumno debe elegir.

Comencemos con el análisis de las materias obligatorias jurídico-laborales en los Planes de Estudio Andaluces.

La asignación en créditos que cada Universidad ha creído preciso otorgar a las materias obligatorias jurídico laborales oscila entre los 0 créditos en la Universidad de Cádiz y la E.U.E.E. de Melilla, hasta los 29 en la Universidad de Málaga, siendo la media andaluza de 10 créditos aproximadamente. Si tenemos en cuenta que la media andaluza de créditos asignados a las materias obligatorias en general es de aproximadamente 31 créditos, comprobamos que las materias jurídico laborales no se hallan muy representadas en este conjunto.

Universidades	Créditos obligatorios en materias jurídico-laborales	Créditos obligatorios	% sobre el total de créditos obligatorios
U. de Granada (Melilla)	0	0	0
U. de Cádiz	0	30	0
U. de Granada	6	21,5	28
U. de Málaga	29	41	71
U. de Huelva	5,5	34,5	16
U. de Cádiz (Jerez de la Fra)	0	30	0
U. de Cádiz (Campo de Gibraltar)	0	30	0
U. de Sevilla	21	45	47
U. de Córdoba	19,5	33,5	58
U. de Jaén	15	42	36
MEDIA	9,6	30,75	

Las asignaturas obligatorias jurídico laborales de más frecuente inclusión en los Planes de Estudio objeto de análisis, son , entre otras, *Introducción al Derecho del Trabajo*, que en Universidades como Huelva o Sevilla se imparte en un sólo cuatrimestre y con una asignación de 5,5 y 6 créditos respectivamente, y que, en cambio, en Universidades como Málaga recibe una asignación de 12 créditos, que se traduce en una asignatura anual a impartir en el primer curso. Según su descriptor, el contenido de esta materia será fundamentalmente "el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo, sus fuentes; análisis de la realidad social básica del mismo y estudio del mercado de trabajo", de modo que, unida en este caso a la asignatura *Derecho del Trabajo*, que se imparte en segundo año, vemos cómo efectivamente resulta incrementado el conocimiento de esta disciplina. Es una de las posibles soluciones al problema que nos planteábamos anteriormente en relación al carácter relativamente amplio de los descriptores de determinadas asignaturas que hacían prácticamente imposible incluir todos esos conocimientos en una sola asignatura anual.

Lo mismo ocurre con la asignatura *Derecho Procesal Laboral*, incluida en los Planes de las Universidades de Jaén, Granada, Córdoba, Sevilla y Málaga, y que implica un estudio más minucioso y detallado de la asignatura. No debemos olvidar que en el descriptor de la materia troncal denominada *Derecho del Trabajo* se incluye la "tutela judicial: procedimiento laboral y procesos especiales"; por lo que aquellas Universidades que hayan introducido esta disciplina como obligatoria en sus planes, deberán impartirla dentro de aquélla asignatura. En la Universidad de Huelva, en cambio, se optó por una solución diferente: incrementa el número de créditos previstos en las directrices generales propias para la materia troncal *Derecho del Trabajo*, para dividir su docencia en tres cuatrimestres, reservando uno para la asignatura de Derecho Procesal. También incluyó entre las materias optativas el estudio de los procesos especiales, con lo que si bien, respecto de este último aspecto no quedaba garantizada su inclusión en el currículum del estudiante, sí lo estaba el tratamiento del proceso laboral dentro de las asignaturas troncales.

Así, es preciso aclarar que en el ámbito de las materias obligatorias se incluyen con más frecuencia en los distintos planes andaluces las disciplinas de carácter económico o sociológico; esto es, más relacionadas con la orientación económico-social que con la jurídico-laboral. Lo que contrarresta un poco con la importante presencia de las asignaturas jurídico-laborales entre las materias troncales.

Por lo que se refiere a las materias optativas, la oferta entre las Universidades Andaluzas oscila entre las 26 asignaturas de la Universidad de Huelva --156 créditos--, y las 10 de la Universidad de Córdoba --45 créditos--, siendo la media aproximada de 75 créditos ofertados. Media ésta que resulta relativamente elevada si la comparamos con la nacional que se sitúa aproximadamente en 69 créditos; lo cual no es sino indicativo de que las Universidades Andaluzas han intentado ofrecer al alumno una amplia gama de materias entre las que elegir a la hora de configurar su currículum.

No podemos olvidar que cada Universidad impone un número de créditos optativos que deberá cursar el alumno, dentro del margen permitido por el Real Decreto de 1994 . En este sentido, las Universidades Andaluzas han optado por fijar el número de créditos optativos en torno a los 25, media que se sitúa un poco más alta que la nacional (21 créditos aprox.).

Pero lo verdaderamente sorprendente es el porcentaje de créditos optativos jurídico laborales ofertados por las Universidades Andaluzas --apenas 12 créditos de media--, que equivalen a poco más de dos asignaturas por Universidad. Ello adquiere su auténtica dimensión si lo comparamos con la media nacional, que se sitúa aproximadamente en 14 créditos; lo que viene a poner de manifiesto una vez más la escasa relevancia de las asignaturas jurídico laborales en este ámbito.

En el conjunto de los Planes de Estudio Andaluces, encontramos algunas materias optativas que son de frecuente inclusión en los mismos, como el *Derecho Internacional y Comunitario del Trabajo*, ubicado en los Planes de Estudio de las Universidades de Cádiz, Huelva, Sevilla, Córdoba y Jaén. La razón es, sin duda, la creciente relevancia que esta disciplina va tomando en el ámbito del Derecho del Trabajo y de las Relaciones Laborales, de la que las Universidades Andaluzas son conscientes.

Sin embargo, como hemos repetido en varias ocasiones, parece que nuestras Universidades no han considerado conveniente asegurar la enseñanza de esta disciplina a todo el alumnado, lo que no deja ser sorprendente, dada la extraordinaria importancia de la Política Social Comunitaria y su incidencia, cada vez más fuerte, en el panorama de las Relaciones Laborales.

El resto de las asignaturas optativas jurídico laborales ofertadas están relacionadas fundamentalmente con el ámbito de la Seguridad Social --*Derecho de la protección, Organización y Financiación*-- , del Derecho Procesal, del Derecho Administrativo del Trabajo --, *Administración laboral, Derecho Sancionador del Trabajo*-- o de las Relaciones Laborales -- *Rel. Lab., Relaciones Industriales, Fundamentos y Técnicas de la negociación colectiva*--. Así mismo es necesaria la referencia a otras materias de interesante contenido como la *Jurisprudencia laboral constitucional, Formación ocupacional*--ambas de la U. de Málaga-- o *Derecho y crisis de la empresa* --de la U. de Huelva--.

La presencia de materias optativas relacionadas con el Derecho Comunitario del Trabajo y con la Seguridad Social, nos lleva a constatar que las Universidades Andaluzas han sido conscientes de las principales carencias del antiguo Plan de Estudio en el tratamiento de las mismas, y han tratado de amoldarse a las nuevas circunstancias políticas y sociales que se han venido sucediendo a lo largo de estos últimos años.

c) Materias de libre configuración

De nuevo se concede al alumno plena libertad para la configuración de su currículum, eso sí, respetando el máximo de créditos que cada Universidad apruebe para estas materias, y que por lo que a las Andaluzas se refiere, se sitúa en torno a los 20 créditos.

V.CONCLUSIONES

Llegados ya al final de la presente comunicación, es preciso hacer hincapié en aquellos aspectos que, a modo de interrogantes, se planteaban al inicio de la misma:

El primero de los objetivos marcados para este trabajo era el de determinar el carácter diversificado o, por el contrario, uniforme de la enseñanza de las asignaturas jurídico laborales en los nuevos Planes de Estudio Andaluces. Una vez analizados los distintos

Planes, podemos inclinarnos por la segunda de las opciones y afirmar, de este modo, que las Universidades Andaluzas mantienen cierta similitud en lo que a la configuración de sus planes de estudio se refiere, caracterizándose por la importante presencia de asignaturas jurídico laborales, aunque no en la misma medida del Plan de 1980.

La existencia de un Distrito Único para Andalucía podría haber permitido una mayor especialización dentro de los Planes de Estudio de cada Universidad, otorgando al alumno la posibilidad de elegir entre diversas ramas de la Diplomatura. Sin embargo, es importante mencionar que la gran cantidad de materias optativas ofertadas por algunas Universidades Andaluzas hace posible que el alumno configure con cierta libertad su propio curriculum y consiga una mayor especialización en alguna rama de la Diplomatura.

Otra de las novedades introducidas por los nuevos planes de estudio consiste en la posibilidad que se ofrece a las Universidades de organizar la docencia de las correspondientes disciplinas sobre la base de asignaturas cuatrimestrales, frente al carácter anual de la mayoría de las asignaturas impartidas en el Plan de 1980. Novedad que ha recibido una favorable acogida en la mayoría de las Universidades Andaluzas -- como Huelva, Sevilla, Granada o Jaén--.

Por último, es preciso resaltar la carencia en los planes de estudio andaluces de materias que centren su estudio en los caracteres específicos del sistema de relaciones laborales de Andalucía.

VI. BREVE REFERENCIA AL CURSO SUPERIOR EN RELACIONES LABORALES IMPARTIDO EN LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

1. Objetivos.

El Curso Superior en Relaciones Laborales es un Título Propio de la Universidad de Huelva, aprobado por su Comisión Gestora a propuesta de la Escuela de Relaciones Laborales y del Departamento de Derecho del Trabajo de esta misma Universidad, de conformidad con lo dispuesto por los art. 28.3 de la Ley de Reforma Universitaria y 6 del Real Decreto 1496/1987.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este Curso Superior son fundamentalmente dos:

En primer lugar, se pretende ofrecer una *vía universitaria y, por tanto, oficial que permita ampliar los actuales estudios en Relaciones Laborales.*

Esta ampliación de estudios es y ha sido una necesidad tradicionalmente sentida por todo el colectivo de Graduados Sociales. Baste recordar aquí las repetidas peticiones realizadas por los Congresos Nacionales de Estudiantes de Relaciones Laborales y Graduados Sociales desarrollados en Salamanca (1992), Sevilla (1993), Torrelavega (1994) y Zaragoza (1995) o las conclusiones de la reciente reunión celebrada en Sevilla por el Colegio Nacional de Graduados Sociales (1995). Estas peticiones han conducido al estudio, por parte de las distintas Escuelas de Relaciones Laborales, de la posibilidad de un segundo ciclo para el acceso a la licenciatura. Y es sobre esta base sobre la que se ha elaborado el Curso Superior en Relaciones Laborales, como Título Propio que, en

esencia, por el número y distribución de sus créditos, bien pudiera representar una propuesta para este futuro segundo ciclo.

En segundo lugar, este Curso Superior pretende *actualizar los viejos y ya desfasados estudios de Graduados Sociales*, adecuándolos sustancialmente a los nuevos perfiles profesionales que inspiran la reciente titulación en Relaciones Laborales. Y, del mismo modo, ampliar y profundizar en una serie de conocimientos como la Dirección Estratégica, la Psicología y Sociología del Trabajo o la Auditoría y Salud Laboral que, en este Título Propio, se coordinan con otros estudios de profundización y actualización de la normativa que rige dicho mercado y de los elementos que componen el sistema de relaciones laborales.

2.- Contenido del Plan docente.

El Curso Superior en Relaciones Laborales consta de 120 créditos de los que 77 son teóricos y el resto prácticos.

Estas enseñanzas se articulan a través de 20 asignaturas, de las cuales 11 son obligatorias, 3 optativas y 2 de libre configuración, distribuidas a lo largo de cuatro cuatrimestres.

De todas ellas, las asignaturas jurídico laborales siguen recibiendo un excelente tratamiento, con una carga lectiva ligeramente superior a la asignada al resto de las disciplinas.

Así, entre las obligatorias destacamos la presencia de asignaturas como *Relaciones Laborales* --6 créditos--, *Derecho Internacional y Comunitario del Trabajo* --6 créditos--, *Sistema de Relaciones Laborales* --6 créditos--, *Salud Laboral* --4,5 créditos--; lo que implica, aproximadamente, un 19% de la carga lectiva global y un 29% de la carga lectiva asignada a materias obligatorias, lo cual es decir mucho ya que la Diplomatura en Graduados Sociales, como hemos venido repitiendo, otorgaba una excelente importancia a las asignaturas jurídico laborales.

No obstante, debemos mencionar también entre las asignaturas optativas, algunas de interés como *Actualización Laboral* o *Derecho Sancionador del Trabajo*.

Con todo ello, no me queda más que destacar la favorable acogida que, entre los profesionales del sector, ha recibido este Curso Superior, que esperamos sea el primer paso hacia la consecución del Segundo Ciclo en las Enseñanzas en Relaciones Laborales.