

“CONSIDERACIONES SOBRE EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. LA EXPERIENCIA EN LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES.”

Este trabajo fue presentado como comunicación a las III Jornadas de Enseñanza de las Relaciones Laborales, celebradas en Tarragona en octubre de 1998, por el profesor de la Universidad de Huelva, (Departamento Anton Menger, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Francisco José Barba Ramos.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES. LA DIVERSIDAD DE LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS.

2.- LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS EN LA ESCUELA DE RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

La opción por las “prácticas externas”

Las prácticas externas desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

3.- LAS PRÁCTICAS INTERNAS COMO EXCEPCIÓN

4.- CONSIDERACIONES FINALES

1.- CONSIDERACIONES GENERALES. LA DIVERSIDAD DE LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS.

Estamos cumpliendo el décimo aniversario de la entrada en vigor del Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre¹ que regulaba una nueva titulación; de forma que se establecía “el título universitario oficial del Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquel”. Dicha titulación venía a sustituir a la Diplomatura de Graduado Social², tras una larga trayectoria que partió desde las antiguas escuelas sociales del Plan de Estudios de 1925³.

Por tanto, podemos considerar una década como tiempo suficiente para empezar a hacer valoraciones globales sobre los nuevos planes de estudios, el cambio de conceptos experimentado; análisis sobre el papel de los nuevos diplomados en el mercado de trabajo, en el sistema de relaciones laborales y en el conjunto de la sociedad, sobre itinerarios profesionales etc.

Cambios que se han producido en la denominación, que algunos consideran como “meramente formal”⁴, pero que también alcanzan a la propia concepción de la nueva diplomatura con un perfil profesional más amplio que el del Graduado Social; como se vislumbra en el propio contenido de la troncalidad, que introduce una preparación más adecuada en las materias

¹ BOE de 20 de noviembre de 1990.

² Así, el R.D. 1.492/1990, de 26 de octubre establece en su Disposición Adicional que “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”.

³ Sobre los antecedentes históricos de la nueva Diplomatura de Relaciones Laborales, véase CASQUETE DE PRADO, A.M.; UGALDE GONZÁLEZ, J.I.; CALVO GALLEGOS, F.J.; Y RODRÍGUEZ - PIÑERO ROYO, M.C.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación” en Relaciones Laborales, 1995. Tomo II. Igualmente, de una forma más amplia ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.M.; RODRÍGUEZ - PIÑERO ROYO, M.C.; UGALDE GONZÁLEZ, J.I.: “Los estudios de Relaciones Laborales en España”. Ed. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España. Sevilla 1996.

⁴ En este sentido se manifiesta URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M: “Consideraciones en torno al currículum del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales” en GALÁN GARCÍA, A. (Ed.): “La Enseñanza en las Relaciones Laborales”, pág. 67 y ss. Universidad de Huelva, 1999

relacionadas con las funciones de gestión de los “Recursos Humanos”. La formación jurídico-laboral continúa siendo el cordón umbilical de la nueva diplomatura y teniendo un papel preponderante -como no podría ser de otra forma- “no sólo en las directrices generales, sino en la gran mayoría de los planes de estudios aprobados hasta la fecha, por delante aún del bloque temático de organización de empresas y gestión de los recursos humanos”⁵, pero también es cierto que el derecho del trabajo pierde peso con respecto al contenido global, en favor de una mayor consideración multidisciplinar del estudio de las relaciones laborales⁶. El criterio de referencia de la diplomatura “no es otro que el estudio y tratamiento de la prestación del trabajo desde sus diversas perspectivas, tanto jurídicas, como organizativas, económicas, psicológicas o sociológicas”⁷.

Pero al margen de ese debate más general, también podemos hacer una valoración sobre aspectos concretos tales como las “prácticas integradas” que nos ocupan; donde se reflejan claramente los cambios producidos en la diplomatura a los que hacíamos referencia. Es más, para valorar en su justa medida esta singular asignatura hay que hacerlo en conexión con el cambio de perspectiva producida tras el R.D. 1429/1990, de 26 de octubre. Las “Prácticas Integradas” son una de las principales novedades en la reforma de los respectivos planes de estudio, apareciendo como materia troncal; y en su intento de análisis, debemos tener en cuenta los poquísimos años de experiencia de la misma, máxime cuando en la gran mayoría de los planes de estudio de las universidades españolas se “imparte” en el tercer curso de la diplomatura⁸; algo que podría dificultar esta reflexión de una forma correcta y con el suficiente margen temporal; con la suficiente perspectiva histórica.

Y antes de proceder a la concreta ubicación y consideración de esta singular asignatura en el conjunto del plan de estudios que nos ocupa, debemos realizar algunas puntualizaciones

⁵ CASQUETE DE PRADO, A.M.; UGALDE GONZÁLEZ, J.I.; CALVO GALLEGOS, F.J.; RODRÍGUEZ-PÍÑERO ROYO, M.C., op. cit., pág. 1472. Aquí podemos observar un exhaustivo análisis sobre la carga lectiva de las asignaturas jurídico-laborales en los planes de estudio para la diplomatura en Relaciones Laborales vigentes en España. En el mismo sentido, podemos ver a SEMPERE NAVARRO, A.V., y FERRANDO GARCÍA, F.: “sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la diplomatura de Relaciones Laborales”, y más específicamente referido al ámbito andaluz, PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Los estudios de Relaciones Laborales en las Universidades Andaluzas: la orientación jurídico laboral”, ambos en GALÁN GARCÍA (Ed.) “La enseñanza...” op. cit.

⁶ Así, GARCÍA VIÑA señala que “las orientaciones del Plan de Estudios de 1990 son mucho más amplias y permiten un abanico extenso de salidas profesionales”, destacando entre otras funciones a desempeñar por los nuevos diplomados las “funciones integrales de recursos humanos...en nuevas materias como la salud laboral o el nuevo espacio complementario a la política social...” GARCÍA VIÑA, J.: “Las prácticas integradas y la enseñanza del derecho de trabajo y la seguridad social en las escuelas de relaciones laborales”, en Revista Técnico Laboral. Consejo General de Colegios oficiales de Graduados Sociales. 1999, nº 82.

⁷ GALÁN GARCÍA, A.: “La enseñanza de las Relaciones Laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad” en TRABAJO, Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº2. Pág. 197. Diciembre 1996.

⁸ Un cuadro comparativo sobre las “asignaturas impartidas en materia de Prácticas Integradas (I y II)” en las distintas universidades puede verse en SEMPERE NAVARRO, A.V., y FERRANDO GARCÍA, F.: “Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales”, en GALÁN GARCÍA, A. (Ed.): “La enseñanza en las Relaciones Laborales”, págs. 63 y 64. Universidad de Huelva, 1999.

previas. La intención del presente escrito no es la de resolver las dudas metodológicas que tenemos todos los que nos hemos adentrado en este misterioso mundo de las prácticas integradas -quizás falte la perspectiva temporal suficiente-, sino la de plantear experiencias, formular incógnitas y realizar una serie de reflexiones sobre el concreto desarrollo de las prácticas integradas desde el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva; asignatura que comienza a “impartirse” (más adelante explicaremos el entrecomillado; nuestra labor aquí es orientar, conectar teoría y práctica, más que enseñar) en la E.U. de Relaciones Laborales durante el curso 1996-97 debido a que se ubica en el tercer curso, habiendo comenzado la andadura del nuevo plan de estudios en 1994.

El análisis está presidido por la práctica concreta de una novedosa asignatura caracterizada por un diseño autóctono por parte de la dirección de la escuela y de los profesores de los distintos departamentos encargados de esta materia; una asignatura con un claro carácter específico y diferente, muy lejos de la tradicional clase magistral en el marco de las aulas, ya que la tarea del profesor no es la de “impartir” la asignatura tal y como se ha diseñado en la Universidad de Huelva, sino otra bien distinta -y no menos importante- de atención personalizada que ya nos encargaremos de explicitar; una asignatura donde contrastan unas altas dosis de improvisación, imaginación y voluntarismo, con una gran valoración de las mismas por parte del alumnado⁹, y con unos recursos para afrontarla claramente escasos e insuficientes¹⁰.

Ya en las Primeras Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales, celebradas en Huelva en 1996, se pusieron de manifiesto las incógnitas sobre “qué entendemos por prácticas integradas”¹¹ y un enorme interés por saber cómo afrontarla. Pero a la vez, también se reflejaba la importancia de esta materia en los nuevos planes de estudio, como lo demostraron las significativas aportaciones en las II Jornadas de Salamanca en 1997; y principalmente, con la celebración en Tarragona en octubre de 1998, de las III Jornadas sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales, que se dedicaron monográficamente a “el desarrollo de los prácticum en el Currículum Diplomado en Relaciones Laborales”. Pues bien, en estos encuentros la principal conclusión respecto a las prácticas integradas es su heterogeneidad y diversidad en las distintas universidades españolas, que presentan un panorama muy diferente a la hora de concebir el

⁹ Esta alta valoración de unas prácticas “verdaderas”, tienen su lógica teniendo en cuenta que “una de las críticas más oídas por parte del alumnado cuando finaliza sus estudios de la Diplomatura es la que se refiere a su falta de conocimiento práctico”. ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “Un proyecto de futuro en la práctica jurídica: la docencia en la asignatura de prácticas integradas”. Comunicación a las II Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales. Mesa temática de Derecho del Trabajo y otras disciplinas jurídicas. Salamanca. 1997.

¹⁰ Con motivo de las primeras Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales, GALÁN GARCÍA puso de manifiesto la necesidad de un “mayor apoyo institucional”. Op. cit., pág. 199 en TRABAJO Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº 2. Diciembre 1996.

HUERTAS BARTOLOMÉ, indica que en términos generales “la docencia en nuestras universidades, día a día, se va resolviendo desde el voluntarismo, la intuición y las capacidades comunicativas de los sujetos singulares que somos los profesores”. HUERTAS BARTOLOMÉ, T.: “La enseñanza de Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas”, en Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 3. 1991.

¹¹ GALÁN GARCÍA, A.: “La enseñanza...” op. cit. en TRABAJO. Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº 2. Pág. 198. Diciembre 1996. SEMPERE NAVARRO Y FERRANDO GARCÍA, también manifestaron en las I Jornadas de 1996 que aparecían “no pocas incógnitas a propósito de las Prácticas Integradas”. Op. cit. en GALÁN GARCÍA (ed.): “La enseñanza en las Relaciones Laborales”. Universidad de Huelva. 1999.

desarrollo del prácticum. Ya decíamos anteriormente que esta valoración debíamos realizarla en conexión con los cambios operados en el conjunto de la diplomatura; y en este sentido, podemos decir que existe un denominador común: la diversidad y heterogeneidad.

Diversidad la pretendida con el R.D.1429/1990, de 26 de octubre, con respecto al anterior plan de estudios homogéneo de Graduados Sociales, que pretendía un “carácter común para todas las Escuelas de Graduados Sociales”¹², ante una también unívoca salida profesional. Una dinámica heterogénea y de transformación la comenzada en los Planes de Estudios que también se refleja en la concepción que las distintas escuelas de Relaciones Laborales tienen respecto al contenido de muchas asignaturas y en particular al desarrollo de las prácticas integradas.

Así, es lógico que los descriptores de la asignatura se presenten con una enorme ambigüedad, indicando el R. D. 1429/1990 que su contenido es la “*iniciación de la práctica en materia de Organización del trabajo, Dirección y gestión del personal, Seguridad del Trabajo y Derecho del Trabajo, Derecho Sindical y de la Seguridad Social*”. Como dice GALÁN GARCÍA, es evidente que “en el espíritu del decreto se puede apreciar una intención por proporcionar a los alumnos la posibilidad de que confronten y complementen sus conocimientos teóricos con el mundo laboral, con la realidad que van a encontrar cuando acaben sus estudios”¹³, pero lo que no se plantea es cómo hacerlo; siendo aquí donde radica la aplicación diversa de la asignatura -que dará lugar a “aprendizajes” diferentes-, y no tanto en el contenido específico del descriptor.

Esta indefinición “de los descriptores”, provoca un debate no resuelto como constataban SEMPERE NAVARRO Y FERRANDO GARCÍA, ya en las I Jornadas de enseñanza en las Relaciones Laborales de Huelva, al indicar en sus conclusiones que “respecto de la ordenación de las Prácticas Integradas sólo puede constatarse la diversidad de modelos organizativos que en cada Centro se han implantado, la heterogeneidad de resultados obtenidos en función de múltiples variantes y la necesidad de que se supervise su desarrollo desde la Universidad caso de que sean de carácter externo”¹⁴. Y ciertamente, las opciones son muy variadas: prácticas internas al estilo tradicional de los casos prácticos de las asignaturas teóricas; prácticas internas desde una perspectiva integral, multidisciplinar y “holística”¹⁵; prácticas externas; remuneradas o no; mezclando prácticas internas y externas; etc.. En definitiva, nos encontramos con un amplio y

¹² Sobre este aspecto hace especial hincapié GALÁN GARCÍA, A. en “La enseñanza de las Relaciones Laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad”, en TRABAJO. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. N° 2. Diciembre 1996. Y es precisamente el análisis de la diversidad o uniformidad de los Planes de Estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales elaborados por las distintas universidades andaluzas el objeto fundamental de PÉREZ GUERRERO, M.L. Op. cit.

¹³ GALÁN GARCÍA, A.: “La enseñanza....” op. cit., pág. 198.

¹⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERRANDO GARCÍA, F.: “ Sobre la docencia....” op. cit., pág. 45.

¹⁵ Al ser una asignatura interdepartamental, se corre el riesgo que se pueda impartir de forma independiente e inconexa entre los departamentos. De esta forma, “no podemos confundir las Prácticas Integradas con los “Prácticum” o los “módulos prácticos” de las otras materias, dado que la finalidad es totalmente distinta”. En este sentido se manifiestan SORIANO HERNÁNDEZ, J.F., y SANCHIS PALACIO, J.R.: “El desarrollo de las prácticas integradas en las Relaciones Laborales: una propuesta de metodología docente”, en Quaderns de relacions laborals. N° 1, 1999. Universitat de València.

confuso panorama que aumenta con la no inclusión de la tradicional “Prácticas de Seguridad Social”; con la existencia de una amplia gama de métodos para desarrollar esta singular asignatura troncal. Todo ello, se reafirma en las conclusiones de las III Jornadas de Tarragona que ponen de manifiesto la no existencia de “un patrón homogéneo” de forma que “la heterogeneidad de condicionantes propia de nuestros Centros, impide llegar a una conclusión válida para todos ellos respecto de la posibilidad o conveniencia de que las prácticas integradas se traduzcan en prácticas externas realizadas en Empresas e instituciones”¹⁶. Se trata pues, de un debate abierto que no pretendemos resolver aquí; no vamos a entrar ahora a transcribir las argumentaciones de quienes defienden métodos distintos de concebir esta materia. Nuestra intención simplemente es mostrar esa diversidad, ya que entendemos absolutamente esencial ponerla de manifiesto, para poder explicar el desarrollo de las prácticas en Huelva con el modelo elegido desde aquí.

Teniendo en cuenta todas estas circunstancias generales, vamos a conocer cómo se han organizado las “Prácticas Integradas” en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva, la distribución por departamentos (no sólo de los créditos, sino de funciones) y su desarrollo; para posteriormente mostrar la visión desde el derecho del trabajo y de la seguridad social, tanto en la modalidad de prácticas externas, como internas.

2.- LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS EN LA ESCUELA DE RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

La opción por las “prácticas externas”

“Prácticas Integradas” es una asignatura troncal de tercer curso de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva, cuyo contenido según el Plan de estudios aprobado en 1994¹⁷ consiste en la “*Iniciación a la práctica en materia de Organización del trabajo. Dirección y gestión del personal. Seguridad del trabajo y Derecho del trabajo. Derecho Sindical y de la Seguridad Social*” (repitiendo literalmente el descriptor que aparece en el R. D. 1429/1990 de aprobación de la diplomatura).

Consta de un total de 12 créditos, y en cuanto a la vinculación a las áreas de conocimiento se indican las de “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Organización de Empresas. Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos*”. Tres áreas para dos grandes bloques temáticos claramente diferenciados, coincidentes con los objetivos generales de la reforma de la diplomatura de 1990, e incluso con los dos perfiles u orientaciones profesionales claros que se vislumbran en la misma: el perfil jurídico-laboral propio de la profesión de Graduado Social, y todo lo referente a la gestión de personal o recursos humanos¹⁸. Las orientaciones de las prácticas

¹⁶ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “Conclusiones de la Mesa Disciplinas Jurídicas”, en las Terceas Jornadas sobre la Enseñanza de las Relaciones Laborales. Tarragona. Octubre 1998.

¹⁷ Suplemento del BOE, nº 264. Viernes 4 de noviembre de 1994.

¹⁸ CASQUETE DE PRADO, A.M., UGALDE GONZÁLEZ, J.I., CALVO GALLEGOS, F.J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “La enseñanza...” op. cit., pág. 1460.

integradas deben ir -lógicamente- en estas direcciones, de ahí la distribución de las empresas entre las distintas áreas donde los alumnos realizan sus prácticas, como posteriormente tendremos ocasión de comprobar en función del modelo de prácticas elegido.

Sin embargo, esto no significa que el papel del área de conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en lo referente a las Prácticas Integradas se circunscriba únicamente al aprendizaje de la tradicional tarea del graduado social, sino que la realidad es mucho más amplia y diversa¹⁹, como lo pueden ser las salidas profesionales de los diplomados en relaciones laborales, con una línea de investigación mayoritariamente jurídico - laboral²⁰. También nuestro área tiene su evolución, y los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y con el desarrollo local, por citar dos casos significativos, son una buena prueba de ello.

En otro orden de cosas, la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva no iba a ser menos en el debate sobre la manera de afrontar el reto de esta novedosa asignatura; teniendo en cuenta que en la mayoría de las escuelas ha existido y existe “confusión sobre la manera de orientarla o enfocarla; esto es, si las prácticas debían de realizarse en el aula o por el contrario fuera de ella”²¹. Y ciertamente en Huelva, podemos decir con mayor exactitud, que el debate se produce, más bien, entre la Escuela y los órganos rectores de la Universidad, por cuanto, desde dentro siempre se ha tenido de forma muy clara que uno de sus objetivos - manifestados explícitamente- es “conseguir que todos los alumnos pudieran realizar las prácticas integradas fuera del centro”²². La opción son las prácticas externas y la intención es el reconocimiento de nuestras prácticas integradas como una asignatura troncal igual que cualquier otra. Ésto ha provocado una “larga discusión” con Ordenación Académica -partidaria insistentemente en tratarla como una asignatura de prácticas en el aula-²³ respecto al reconocimiento de las horas de dedicación de los profesores, en función no sólo de lo que indica el Plan de Estudios, sino principalmente, en función de las horas que realmente dedican, teniendo en cuenta la necesidad de un seguimiento personalizado y exhaustivo de cada alumno para poder realizar la tarea docente con dignidad²⁴.

¹⁹ SEMPLER NAVARRO, A.V., y FERRANDO GARCÍA, F.: “Sobre la docencia...” op. cit., pág. 32

²⁰ A este respecto puede verse el trabajo que desde la Universidad Pompeu Fabra se realiza. MENDOZA, R. y FIGUERAS, J.: “El perfil de los diplomados en relaciones laborales. Un análisis de la opinión de los profesionales en el ámbito laboral”. Abril 1997.

²¹ DELGADO PADIAL, A.; LÓPEZ MARTÍN, F.; MATÍAS RECHE,F.: “La asignatura “Prácticas Integradas I” de la Diplomatura de Relaciones Laborales como facilitadora de la inserción laboral y la iniciativa empresarial”, en GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.): “Inserción Laboral”. Universidad de Huelva, 1999.

²² Así se manifiesta el centro en el “Informe final del autoestudio para la evaluación de la enseñanza, la investigación y la gestión en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales”. Pág. 9. Universidad de Huelva. 1999.

²³ Idem. Págs. 8 y 9.

²⁴ Idem. Págs. 8 y 9. A este respecto se indica que “*a la vista de la actitud poco comprensiva del Vicerrectorado de Ordenación Académica, iniciamos una estrategia gradual. Así, el curso 1996/97 -el primero que se cursaba esta asignatura- se les reconocía a los profesores 1/3 de la carga docente, el curso 1997/98 se amplió el*

Así, las prácticas integradas se diferencian claramente del resto de la tradicional enseñanza reglada impartida en el marco de las aulas. Los alumnos deben realizar doscientas horas de prácticas tutorizadas en algún centro de trabajo de nuestra provincia relacionado directa o indirectamente con las enseñanzas impartidas en la Escuela Universitaria, siendo el espacio físico de dicha asignatura una empresa privada o pública, un sindicato, una asociación empresarial, un ayuntamiento, algún organismo de la administración, etc. Para tal fin se han suscrito más de cincuenta convenios de colaboración donde los alumnos tienen la oportunidad de tomar un primer contacto con la realidad profesional, a la vez que completan y afianzan sus conocimientos teóricos.

Decíamos anteriormente, que existe una gran identificación y paralelismo entre los objetivos generales de la diplomatura, la nueva percepción sobre sus salidas profesionales y los descriptores de las prácticas integradas; algo que se plasma igualmente con el desarrollo específico de la asignatura y la distribución que hacemos entre las distintas áreas encargadas de la misma. Por una parte, el departamento de “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” se encargará de tutorizar a aquellos alumnos que realizan sus prácticas en aquellos lugares relacionados más directamente con la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social; asesorías laborales, despachos profesionales, sindicatos, mutuas patronales, ayuntamientos... van a ser el marco de aprendizaje de nuestros alumnos, como tendremos ocasión de comprobar. Por otra, el segundo gran bloque temático lo compondrán el área de “Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos” que se encargará de la tutorización básicamente de quienes “realizan sus doscientas horas” en las empresas de trabajo temporal conveniadas, y el área de “Organización de Empresas” que asume la docencia en relación a los departamentos de recursos humanos de empresas de nuestra provincia²⁵. Esta distribución se realiza con una afinidad lógica entre área docente y labor a desempeñar, algo que no puede ocultar lo multidisciplinar de la asignatura y de la propia realidad laboral, y la imposibilidad de realizar comportamientos estancos entre las tareas a desempeñar por el alumnado, por lo que requiere de un contacto permanente entre los docentes de las distintas áreas.

Sin ningún género de dudas, la realización de estas prácticas externas constituyen un objetivo en sí mismo, al margen de los aspectos académicos de poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula, por cuanto supone una oportunidad para que el alumno pueda palpar el objeto o producto de sus estudios dando un paso más allá de la realidad virtual de las clases tradicionales. En las mencionadas Jornadas de Tarragona se planteaba con acierto que la finalidad de las prácticas es la de “proporcionar al estudiante la metodología y las técnicas necesarias para aplicar de modo interrelacionado los diversos conocimientos de las asignaturas de carácter teórico-práctico que se imparten en dicha enseñanza, sin que en ningún caso supongan

reconocimiento a ½, el 98/99 ya se admitían los 2/3”.

²⁵ Sobre las peculiaridades de la docencia de las prácticas integradas en cada una de las áreas, podemos encontrar diversas comunicaciones en las II Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales celebradas en Salamanca en mayo de 1997, distribuidas en las siguientes mesas temáticas: Derecho del Trabajo y otras disciplinas jurídicas; Recursos Humanos; economía y gestión de la empresa. Igualmente, las III Jornadas celebradas en Tarragona en octubre de 1998 repite el modelo de los distintos enfoques o mesas temáticas.

reiteración de los supuestos prácticos parciales realizados en las mismas”²⁶(diferencia ésta, que aumenta con la metodología de las prácticas externas).

Pero de entre los otros muchos objetivos que se pueden esgrimir como justificación de las “prácticas integradas”, debemos destacar aquellos relativos al acercamiento al mercado de trabajo; aquellos que se plantean como “un puente entre el sistema educativo y la realidad laboral y empresarial”²⁷, procurando aminorar las dificultades de acceso al empleo debido a la falta de experiencia profesional. Al mismo tiempo, debemos destacar el elemento de “colaboración entre Universidad y los agentes productivos”²⁸ que supone las prácticas externas; de acercar la sociedad a la Universidad y viceversa.

Pero esta asignatura no está exenta de enormes incógnitas y dificultades por parte de quienes tenemos que “gestionarla”. Su particularidad es evidente, de forma que al margen del “tutor académico”, el éxito y aprovechamiento óptimo de estas doscientas horas va a depender en gran medida de las características del lugar, de la voluntad de colaboración por parte de las distintas empresas y organismos, de las posibilidades de dedicación al alumno, de las instrucciones concretas impartidas por “el tutor del centro de trabajo” y, lógicamente, de las ganas de aprender del alumnado. Incógnita que habría que evitar en lo posible en la medida que los recursos fueran suficientes como para realizar un seguimiento de las actividades realizadas desde los propios centros de trabajo repartidos por toda la provincia, para así conocer en profundidad otras “posibles labores que el alumno podría desempeñar y el ambiente de trabajo; cuestiones que inciden en la calidad del resultado final”²⁹.

La tarea del profesorado va a consistir básicamente en el contacto directo con el alumno y con el tutor correspondiente del centro de trabajo; permanecer en un segundo plano, procurando la conexión teoría y práctica por parte de los alumnos, que éstos “no pierdan la conexión de un aprendizaje concreto con la previa sistematización teórica y juridificación”³⁰.

De esta forma, los profesores de los distintos departamentos encargados de la asignatura articulamos un mecanismo por el cual los alumnos debían exponer al profesor en tutorías semanales, las tareas que venían desempeñando, así como la entrega al finalizar su “trabajo”, de una memoria explicativa de las mismas. Todo ello al margen del contacto personal con el tutor del centro de trabajo³¹.

²⁶ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “Conclusiones...”, op. cit., pág. 1.

²⁷ DELGADO PADIAL,A.; LÓPEZ MARTÍN, F.J.; MATÍAS RECHE, F.: “La asignatura ...” op. cit. pág. 415 - 416.

²⁸ SANTOS FERNÁNDEZ, R.I. y TORRENTE GARI, S.: “Las prácticas externas y las prácticas integradas: una propuesta para el futuro”. Comunicación a las II Jornadas nacionales sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales. Mesa temática de Derecho del Trabajo y otras disciplinas jurídicas. Salamanca. Mayo de 1997.

²⁹ Idem. Pág. 3

³⁰ GARCÍA VIÑA, J.: “Las prácticas....” op. cit., pág. 740.

³¹Sobre el desarrollo de las prácticas externas en la Esuela de Relaciones Laborales de la Universidad de

Dicha memoria, debe comenzar con un análisis de las características y funcionamiento del concreto lugar de trabajo, algo que tiene especial interés cuando los alumnos realizan las prácticas en sindicatos o en ayuntamientos, lo que les permite analizar en profundidad la realidad de las relaciones colectivas. Pero fundamentalmente, la memoria ha de contener un informe descriptivo de todo el trabajo que los alumnos realizan en su respectivos centros de trabajo, sistematizándolo por materias tratadas, contextualizando jurídicamente los asuntos, detallando su concreta labor ejecutada y relacionando la práctica realizada con los aspectos teóricos aprendidos en la Escuela Universitaria. En ocasiones, los alumnos han realizado algún trabajo de investigación que sirviera para profundizar especialmente en alguna de las materias tratadas. Así, se han realizado investigaciones muy interesantes sobre el panorama de subvenciones a las empresas por las distintas administraciones, el papel de las mutuas patronales en el sistema de relaciones laborales, análisis exhaustivos de convenios colectivos, las relaciones laborales en el medio rural, etc.

Lógicamente, dicho trabajo no es la parte fundamental del informe final ni de la asignatura, pero sí que nos va a permitir en determinados casos utilizarlo como elemento importante a la hora de otorgar la concreta calificación de alumnos con mayores pretensiones académicas. Porque obviamente, las dificultades a la hora de diferenciar la concreta calificación final de un alumno son fáciles de entender, teniendo en cuenta la enorme heterogeneidad de los distintos centros de realización de prácticas. Y pueden existir evidentes agravios comparativos en función de las características de cada centro de trabajo: la concreta labor que realizan, el volumen de trabajo existente, la voluntad de colaboración del centro de trabajo, las posibilidades del personal de dedicarle el tiempo suficiente al alumno, la relación con los conocimientos adquiridos por el alumno y con el departamento universitario asignado... Todos ellos son argumentos suficientes para entender que, al margen del interés del alumno, el aprovechamiento de las horas de práctica puede ser muy diverso.

Las dificultades de realizar la evaluación no son exclusivas de nuestra escuela, y ni tan siquiera del sistema de prácticas externas³², de forma que tendremos que ser muy minuciosos en la comprobación de la correcta ejecución de la memoria a realizar por los alumnos como elemento fundamental de cualificación del trabajo, junto al seguimiento semanal del interés y evolución del alumno, además del informe que el “tutor externo” tendrá que remitir al correspondiente profesor encargado de la asignatura.

Para concluir esta parte sobre el desarrollo de las prácticas externas, debemos poner de manifiesto una de las “dudas” que se nos plantean con este sistema: la posibilidad de “prácticas abusivas o inadecuadas al fin formativo”³³; es decir, debemos evitar en la medida de nuestras

Huelva, y los aspectos relacionados con su evaluación, puede verse MORENO DOMÍNGUEZ, M.J. y PELAYO DÍAZ, Y.: “Las prácticas integradas en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Huelva: su justificación”. Comunicación a las III Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales. Tarragona. 1998.

³² En este sentido TOUS I PALLARÉS puso de manifiesto que “existen dificultades comunes tales como crear sistemas de evaluación efectivos”, algo que realiza en la “Mesa Prácticum” en las III Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales. Tarragona. Octubre 1998.

³³ Así se manifiesta por MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. en las Mesa de Disciplinas Jurídicas de las III

posibilidades que determinadas empresas puedan utilizar a nuestros alumnos, bien para cubrir un puesto de trabajo real en la empresa u organismo gratuitamente, bien para realizar otro tipo de tareas puramente administrativas o “recaderas”. Por ello insistimos en considerar a nuestros alumnos como lo que son: “alumnos de la Escuela de Relaciones Laborales en prácticas”. Estas dudas nos invaden a todos los que participamos en esta novedosa experiencia, por ello, se intentan dejar las cosas bien claras de no existencia de relación laboral alguna entre Escuela, alumnos y empresas (aunque es difícil atajar de raíz la posibilidad de actuaciones no deseadas) como lo demuestra el artículo primero del convenio de colaboración que se firma con cada una de las instituciones y que indica lo siguiente³⁴:

Artículo 1.- Las obligaciones de las Empresas que suscriban Convenios para Prácticas en Empresas con la E.U. de Relaciones Laborales son las siguientes:

- 1.1 No cubrir con los becarios ningún puesto de trabajo en la Empresa.*
- 1.2 No tener con los becarios ningún tipo de vinculación o relación laboral, contractual o estatutaria, excepto en la que a la finalización del período de prácticas se suscriba en alguna de las modalidades legalmente establecidas.*
- 1.3 Procurar que las tareas que realicen los becarios durante el período de prácticas no tengan un fin en sí mismas y que estén totalmente relacionadas con el nivel de estudios y formación académica recibida por los alumnos. Por tanto, dichas prácticas no podrán solaparse o coincidir con las que, para cada modalidad de contrato, establezca la normativa vigente o los Convenios Colectivos sectoriales a que hace referencia el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación...*

Por ello, se necesitarían más recursos para poder realizar un mayor seguimiento del trabajo de los alumnos, y un mayor compromiso de las empresas para facilitarlo. Pero además de ello, los alumnos reclaman -en la mayoría de las ocasiones- más horas aún de prácticas para poder afianzar sus conocimientos, siendo el problema cómo encontrar “ese justo medio” de tiempo suficiente en empresas, pero que no fuera excesivo; que sirviera al alumno y a la empresa (que tampoco puede ver interrumpida su actividad, y por lo tanto necesita contrapartidas), pero que no existiera ningún atisbo de explotación laboral.

Las prácticas externas desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales. Tarragona. Octubre 1998.

Este temor también es señalado por DÍAZ DE CERIO CALLEJA, N. y ELÍAS ORTEGA, A.: “Aumento de las Prácticas en Alternancia en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales”, al indicar que “esta posibilidad de complementar los estudios adquiriendo una formación más real y ajustada a las necesidades, debe evitar el uso fraudulento que llevase a cubrir puestos de trabajo” en GONZÁLEZ DE LA HOZ, M.N.; LOBATO FRAILE, C.; RUIZ OJEDA, M.P. (COMPS): “Desarrollo profesional y prácticum en la Universidad. II jornadas”. Ed. Universidad del País Vasco. 1998.

³⁴ En similares términos se expresan en la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza, ya que en su “acuerdo de colaboración encaminado a favorecer la formación práctica de estudiantes en la diplomatura de graduados sociales” se indica en su cláusula segunda: “El estudiante de prácticas no tendrá en ningún caso vinculación o relación laboral con la empresa, quedando, por consiguiente excluido del ámbito de la legislación laboral. Igualmente el alumno no percibirá cantidad económica alguna en concepto de retribución por las prácticas que pueda realizar. El alumno estará protegido por el Seguro Escolar”

Decíamos al principio, que a pesar de los cambios operados en la nueva diplomatura, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social continuaba constituyendo el cordón umbilical de la misma; que el área jurídico-laboral “conforma el núcleo de materias más compacto y homogéneo”³⁵, algo que debe reflejarse en el contenido concreto de las prácticas integradas. Teniendo en cuenta -insistimos en ello- que tampoco se trata de compartimentos estancos por cuanto las tareas a desempeñar por el alumno no van a ser cuadriculadas.

Y es por ello, que en este momento, debemos exponer brevemente aquellos lugares más significativos donde realizan las prácticas externas los alumnos que se tutorizan desde el Departamento de Derecho del Trabajo, así como las tareas que ejercen en relación con las asignaturas de carácter jurídico-laboral; con la aplicación del Derecho.

Así, la realización de las prácticas en los sindicatos tiene el valor en sí mismo, de que los alumnos pueden conocer la aplicación real de la libertad sindical, la estructura, el funcionamiento y el papel del “principal actor de las relaciones laborales” en un contexto provincial determinado. Aparte del conocimiento de la dinámica sindical, plasmada principalmente en la celebración de elecciones sindicales, la negociación colectiva, el conflicto colectivo y su resolución (Derecho Sindical), la mayoría de los alumnos realizan las prácticas en las Asesorías Jurídicas correspondientes, lo que les permite aplicar todo lo que -a lo largo del mismo curso académico- van aprendiendo de Derecho Procesal Laboral. Los alumnos tienen la oportunidad de trabajar directamente con un material que, desgraciadamente, no suele utilizar con la frecuencia deseable durante sus asignaturas tradicionales: me refiero al manejo de convenios colectivos y jurisprudencia. Por lo demás, realizan funciones propias de asesoría y representación jurídico-laboral tanto en asuntos individuales -tras las consultas de los afiliados- como colectivos (demandas, reclamaciones, conciliación, cálculo de prestaciones, ejecuciones, etc.).

En similares términos nos podríamos manifestar respecto de los alumnos que han realizado sus prácticas -en mucho menor cuantía- en Asociaciones Empresariales, aún con la salvedad de responder a una dinámica organizativa muy distinta a la sindical³⁶, y atender a cuestiones contables, fiscales y económicas de cara a ofrecer servicios de asesoría hacia sus asociados. Tanto en el caso de las asociaciones empresariales como en el de los sindicatos, comienzan a trabajar con mayor profundidad la prevención de riesgos laborales, algo que nuestros alumnos tienen la oportunidad de conocer.

Desde la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Huelva, se suele asignar al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la tutorización de los alumnos que van a realizar sus prácticas externas en los distintos ayuntamientos de la provincia con quien tiene convenios de colaboración. En líneas generales, los alumnos realizan sus tareas en los departamentos de personal donde realizan las funciones propias de gestión de personal y recursos

³⁵ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: “Consideraciones en torno...”, op. cit., pág. 79 - 80.

³⁶ En este sentido, OFFE nos plantea en “Dos Lógicas de Acción Colectiva” que no debemos caer en la tentación de tratar a todos los grupos de intereses como si estuvieran en un mismo plano, puesto que hay que ir más allá de las analogías formales, analizando las diferentes funciones que la asociación formal realiza para el trabajo y el capital. OFFE, C.: “La Gestión Política”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1992.

(procesos de selección y realización de contratos, nóminas, seguros sociales...). Al programa de prácticas externas, también se incorporan algunas empresas municipales, donde los alumnos realizan funciones similares; empresas que participan, junto a los ayuntamientos, de una lógica de acción colectiva lo suficientemente significativa para que nuestros alumnos se adentren en el conocimiento y dinámica del desenvolvimiento de las relaciones laborales en el contexto municipal correspondiente.

Pero donde quizás puedan adquirir nuestros alumnos una visión más completa en cuanto a la aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en sintonía con la tradicional tarea de los Graduados Sociales, sea en las asesorías, gestorías o despachos profesionales donde tendrán la oportunidad de realizar funciones de muy diversa índole, debido a la diversidad de circunstancias que se pueden presentar. Nos referimos a la gestión y tramitación de todo tipo de documentos jurídico-laborales; gestión integral de las empresas que van desde la redacción de nóminas, altas y bajas o contratos de trabajo, hasta la búsqueda y gestión de subvenciones desde las distintas administraciones, pasando por la ordenación de los documentos contables y fiscales.

Habiendo citado los lugares más significativos de las prácticas externas, debemos hacer mención a la posibilidad de que nuestros alumnos puedan profundizar en aspectos como el desarrollo local o la prevención de riesgos laborales, que pueden suponer perspectivas profesionales futuras, a través de un mayor presencia -cualitativa y cuantitativamente- de nuestros alumnos, realizando prácticas en lugares tales como las mutuas patronales y las áreas, departamentos o patronatos de desarrollo local de ayuntamientos y/o mancomunidades.

Finalmente, debemos hacer mención a que uno de los beneficios para los alumnos en prácticas en la mayoría de los casos es que las mismas les proporciona la posibilidad de iniciarse en el mundo de la informática aplicada al ejercicio profesional, y en muchos casos les permite conocer el funcionamiento de programas informáticos especializados en nóminas, seguros sociales, etc.

3.- LAS PRÁCTICAS INTERNAS COMO EXCEPCIÓN

La intención de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Huelva quedaba suficientemente clara en su “Informe Final del Autoestudio para la Evaluación de la Enseñanza, la Investigación y la Gestión”, al indicar entre sus objetivos “conseguir que todos los alumnos pudieran realizar las prácticas integradas fuera del centro...”. Objetivo de difícil cumplimiento, palanteándose una posibilidad para casos excepcionales, de forma que “además de las prácticas externas en empresas o entidades públicas, también se ha articulado un sistema de Prácticas Internas para aquellos escasos supuestos en los que los alumnos ya realizan una actividad laboral (que en ningún caso puede ser convalidada).

De esta forma, los profesores de los distintos departamentos, de forma coordinada, (supuesto vital para que se trate de prácticas integradas internas y no de meras clases prácticas) hemos acometido dos tipos de experiencias diferentes como prácticas integradas internas, a cual más interesante, satisfactoria y productiva por parte de los alumnos.

Por una parte hemos tenido ocasión de que los alumnos acometieran la creación virtual de

dos empresas distintas: una empresa de turismo rural en la Sierra de Huelva, y un Asesoría Laboral. Pretendíamos con ello que los alumnos, a raíz de unas explicaciones teóricas y cierta documentación³⁷ aportada, realizaran todas las operaciones económicas, administrativas, jurídico-laborales, de análisis de mercado, etc, necesarias para constituir una empresa. “La finalidad es que actúen asumiendo el papel que van a desempeñar cuando se incorporen al mundo laboral”³⁸, como asesores o como empresarios, posibilidad ésta última que no va muy mal encaminada en el caso de la creación de una asesoría laboral; confiando que alguno de los proyectos presentados por los alumnos pueda convertirse en realidad.

Por otra parte, y con objeto de no ser repetitivos, hemos afrontado la experiencia de que la tarea a desempeñar por los alumnos no consistiera en la creación de una empresa, sino el análisis exhaustivo y detallado de una ya existente. Se trataba de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A. (EMTUSA), que era desgranada por los alumnos en las diferentes facetas de las distintas áreas implicadas en la asignatura, pero con una lógica y un programa común. En lo que respecta a los aspectos laborales, los alumnos debían analizar cómo se desenvolvían las relaciones laborales en dicha empresa, tanto en aspectos individuales como colectivos, para lo cual contaban con los tres últimos convenios colectivos de la empresa y con el convenio provincial de transporte para que realizaran la correspondiente comparación de evolución temporal y en relación con las distintas empresas del sector en la provincia de Huelva. Como elemento destacable, señalamos la presencia en este último curso académico del Secretario Provincial de la Federación de Transporte de CC.OO. (asesor del Comité de Empresa de EMTUSA para la comisión negociadora y negociador igualmente del Convenio Provincial del sector del Transporte), en la sesión explicativa a los alumnos de la tarea que debían realizar. Circunstancia ésta, que ha sido muy bien valorada y percibida por los alumnos que deben desgranar el funcionamiento y dinámica de la empresa.

Por último, y de cara a futuras actuaciones de prácticas internas, me atrevería a lanzar una propuesta que estaría muy conectada con la aprobación y próxima puesta en marcha de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo³⁹, conocido como segundo ciclo de Relaciones Laborales. Estaría dirigida a aquellos alumnos de la diplomatura que tuvieran intención de continuar sus estudios con la citada licenciatura; alumnos que tuvieran una visión del fenómeno laboral como relación social entre personas y colectivos y no tanto como proceso técnico, de forma que participaran en un equipo multidisciplinar de análisis permanente del funcionamiento y dinámica de las relaciones laborales en la provincia de Huelva, en aspectos tales como: contexto

³⁷ GARCÍA VIÑA coincide con nosotros en que “no se debe entregar todo el material, ya que se perdería una parte primordial que consiste en que el alumno busque los materiales que necesita”. Op. cit., pág. 743.

³⁸ RODRÍGUEZ PASCUAL, J. y GARCÍA GONZÁLEZ, A.: “Las prácticas integradas como elemento didáctico para la enseñanza en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Barcelona”, en II Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales. Mesa temática de Economía y Gestión de la Empresa. Salamanca. Mayo de 1997.

³⁹ R. D. 1592/1999, de 15 de octubre. A este respecto, puede verse CALVO GALLEGOS, F.J.; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Y DE SOTO RIOJA, S.: “La contribución del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al desarrollo de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo” en Jornadas sobre “La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y salidas profesionales” organizadas en Mazagón (Huelva) por la Asociación de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Andalucía. Diciembre de 1999.

económico, mercado de trabajo, dinámica de los actores, negociación colectiva, conflictividad laboral, siniestralidad laboral... Sería una óptima manera de conectar la realidad laboral provincial con la diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de Ciencias del Trabajo (objetivo eterno de la universidad, de contacto permanente con su entorno más inmediato), a la vez que facilitaríamos a nuestro alumnado el aprendizaje de la propia investigación, sistematización y análisis de la realidad sociolaboral.

4.- CONSIDERACIONES FINALES

Teniendo en cuenta la línea argumental que ha presidido toda esta reflexión, respecto a la diversidad existente en los métodos para desarrollar la asignatura de “prácticas integradas” en el conjunto de las escuelas españolas, se podría tener la tentación de realizar conclusiones globales respecto a la idoneidad o no de que las prácticas se realizaran en el interior del aula o fuesen externas. Ya dijimos que no era ésa nuestra intención, sino poner de manifiesto esa diversidad como un valor en sí mismo de esta asignatura troncal. Es más, los resultados obtenidos en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva, nos hace sentirnos satisfechos de un sistema que opta por las prácticas externas, junto a experiencias internas de tratamiento integral de determinados aspectos laborales.

Pero la conclusión más evidente que podemos manifestar es la de una alta valoración de las prácticas externas, que no se corresponde con el reconocimiento que de la misma se hace como “una asignatura troncal más”. Las “prácticas integradas externas” aparecen recogidas como uno de los “puntos fuertes” de la diplomatura tanto desde el punto de vista de los profesores como de los alumnos, según se recoge en el Informe Final del Autoestudio para la Evaluación de la Enseñanza, la Investigación y la Gestión en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva. A esta alta valoración contribuye que una de las tradicionales quejas de los alumnos universitarios en general haya sido la falta de prácticas al acabar los estudios⁴⁰.

El objetivo global que se plantea conseguir con las prácticas es tan ambicioso como para que tuviera una mayor consideración -empezando por los propios docentes- ya que se trata de conseguir “que el paso del mundo universitario al mundo laboral sea lo menos traumático, lo más efectivo, lo más positivo y lo más beneficioso posible para el estudiante”⁴¹; objetivos suficientemente ambiciosos como para obtener un “mayor apoyo institucional, en cuanto a recursos económicos, humanos, favorecer convenios con empresas e instituciones...”⁴². Reivindicamos, por tanto, un mayor reconocimiento a esta asignatura y su importancia por cuanto, todo el potencial positivo que puede percibirse desde diversos sectores universitarios respecto de estas prácticas, puede convertirse en negativo y crear frustraciones irreversibles.

Las prácticas integradas externas, requiere de un tratamiento personalizado de cada

⁴⁰ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “Un proyecto ...”, op. cit.

⁴¹ SORIANO HERNÁNDEZ, J.F. y SANCHÍS PALACIO, J.R.: “El desarrollo...” op. cit., pág. 16.

⁴² GALÁN GARCÍA, A.: “La enseñanza...” op. cit., pág. 199.

alumno y en cada empresa por parte de los profesores encargados de la misma, lo que supone una dedicación tal, que para ejercer nuestra labor de forma mínimamente correcta se hace necesaria la liberación de más recursos por parte de los rectores de nuestra Universidad, que completen el voluntarismo⁴³ del profesorado para abordar esta asignatura. Con alumnos repartidos por toda la geografía provincial, difícilmente podemos realizar la tarea requerida.

⁴³ HUERTAS BARTOLOMÉ, T.: “La enseñanza de derecho...” op. cit., pág.164.