

LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

*M^a Isabel Sánchez-Mora Molina**
*Ruth Vallejo Dacosta***

RESUMEN:

La Diplomatura en Relaciones Laborales es una titulación que reúne, en sí misma, la solidez de una carrera que se lleva estudiando, en España, desde hace 75 años, en distintos ámbitos académicos y con nomenclaturas también distintas, con la innovación que le viene dada por su interdisciplinariedad.

En efecto, la Diplomatura en Relaciones laborales se compone de la conjunción y armonización de una variedad de disciplinas, todas ellas enfocadas al estudio exhaustivo del mercado laboral, tanto desde una perspectiva macro, como desde un punto de vista micro, lo que da a sus titulados una capacidad de polivalencia y versatilidad, muy de acuerdo con las demandas del actual mercado de trabajo, español y europeo.

En este sentido, es necesario señalar que, junto con las tradicionales salidas profesionales de esta titulación, su capacidad de adaptación le permite abarcar otras tareas que se corresponden con las nuevas necesidades del mercado laboral y de la sociedad actual. De este modo, junto al asesor laboral, el director de recursos humanos o el subinspector de trabajo y otras salidas en la Administración Civil del Estado, en la actualidad estos titulados pueden abordar tareas de auditoría sociolaboral o agente de desarrollo local, entre otras de las nuevas profesiones que la sociedad va exigiendo, en pro de un adecuado desarrollo social.

* Profesora Titular de Escuela Universitaria de Sociología. Universidad de Murcia • Isabelsm@um.es

** Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la SS. Universidad de Zaragoza • Rvallejo@posta.unizar.es

PALABRAS CLAVE:

Relaciones Laborales. Multidisciplinariedad. Perfil profesional. Polivalencia. Versatilidad. Mercado de trabajo.

ABSTRACT:

The Diploma in Labour Relations is a qualification that has been consolidated in Spain over the last 75 years, in different academic spheres and in its inter-disciplinary innovation.

Actually, the Diploma in Labour Relations brings together a variety of disciplines focused on a thorough study of the labour market and its labour relation systems. This allows for varied and versatile application, in accordance with the needs of the labour market, both in Spain and in Europe.

In terms of professional opportunities, it should be noted that, together with its traditional opportunities, its adaptive capacity permits it to cover others tasks that meet the needs of the labour market and of current society.

In this way, together with the labour consultant, the human resources manager and the Civil Service, there are currently many professional opportunities for socio-labour auditing or for local development agents, among others. Society is ever demanding new professions for better social development.

KEY WORDS:

Labour Relations. Inter-disciplinary. Professional profile. Varied application. Versatility. Labour market.

1. PRESENTACIÓN

Cuando desde la Comisión Permanente de la Asociación Estatal de Escuelas de Relaciones Laborales y Facultades de Ciencias del Trabajo se me asigna, arbitrariamente - como actualmente vienen sucediendo las cosas en el ámbito universitario - versar sobre lo que fue y todavía sigue siendo la Diplomatura de Relaciones Laborales, observo con enorme gratitud que se me presenta la ocasión para realizar una recesión de las distintas opiniones, puntos de vista y eternos conflictos que se han plasmado a lo largo de todos estos años en las distintas publicaciones que sobre la misma se han ido sucediendo, a consecuencia y con ocasión del manteniendo de las Jornadas de Estudio de Relaciones Laborales y más tarde, también de Ciencias del Trabajo.

Este comentario no puede sino comenzar por analizar cual fue el origen de la configuración académica de esta Diplomatura, la finalidad que perseguía y la realidad que de ella hemos conseguido entre todos. Una realidad que puede ya

adelantarse, porque es el sentir de muchos: no sólo fue necesario un segundo ciclo que permitiera dar salida al ambicioso perfil profesional que se diseñaba en la Diplomatura; además, en la actualidad, la configuración de los planes de estudio están necesitados de una profunda “contra – reforma”. Sin duda, la ocasión nos la brinda la necesaria adaptación de las titulaciones universitarias al Espacio Europeo de Educación Superior.

Una de las cuestiones que más me ha llamado la atención al revisar las distintas opiniones vertidas sobre esta Diplomatura, ha sido comprobar el énfasis que se ha puesto en la necesidad de profundizar en la complejidad de la realidad social y en el necesario tratamiento multidisciplinar de la carrera; en la interrelación constructiva de las distintas asignaturas que configuran el plan de estudios, porque el carácter multidisciplinar de la carrera hace que el alumno diplomado en Relaciones Laborales deba abarcar numerosos ámbitos relacionados con la materia laboral, que no puede entenderse de forma independiente. Y, sin embargo, la enseñanza se realiza como si de compartimentos estancos se tratase.

Este “pensar” las relaciones laborales a que refiere Agustín Galán, que no ha tenido otro objetivo que reflexionar sobre la titulación, propiciará un debate realmente constructivo prácticamente inédito en otras titulaciones universitarias en nuestro país. Un debate que resulta premonitorio de cómo se exige la configuración de los planes de estudio de las nuevas titulaciones universitarias, que exigen planificar la formación por bloques formativos e interdisciplinares, superando la visión independiente de cada tema, lo que requiere de equipos docentes que compartan materia y/o titulación. ¿Alguien puede negar, por lo tanto, que nuestra Diplomatura en Relaciones Laborales no esté de radiante actualidad?

Indudablemente, las cuestiones a las que me refiero están relacionadas más con el método docente, y derivadas de la reformulación del método educativo propiciado por la promulgación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), que justifica la promulgación de los nuevos planes de estudio en las siguientes consideraciones: la incorporación de España a las sociedades industriales avanzadas y al área universitaria europea, lo que supondrá una mayor movilidad de titulados españoles y extranjeros, por lo que se hace necesario crear el marco institucional que permita responder a este reto a través de la adaptación de los planes de estudio y la flexibilización de los títulos que se ofertan en el mercado de trabajo.

Por tanto, ayer como hoy, la configuración de los planes de estudio y el método docente propicio, que debe basarse fundamentalmente en la formación práctica del alumno en contacto con la realidad social, resultan ser las claves del éxito de las titulaciones universitarias, que deben responder a unos objetivos claros a conseguir. Es como si la LRU hubiera iniciado un camino que trata de culminarse en el momento presente.

Sin embargo, no todos los analistas de la Diplomatura de Relaciones Laborales estarán de acuerdo en afirmar el carácter multidisciplinar que conlleva la nueva configuración de los estudios de Relaciones Laborales y que derivarían de la amplitud de los perfiles profesionales que se diseñan en el Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, que estableció las directrices propias de la titulación.

Por el contrario, hay quien acertada o equivocadamente, ha intentado sostener que, aunque los nuevos planes de estudio están reorientados hacia el trabajo, su finalidad es formar diplomados en relaciones laborales con un perfil prioritariamente dirigido a la formación de aspectos jurídico-laborales. De forma que la configuración de la Diplomatura en Relaciones Laborales continua o es sucesora directa de los anteriores estudios de Graduados Sociales. Hasta el punto que se ha llegado a afirmar que la DRL es una titulación que puede ser calificada, sino de jurídica en sentido estricto y excluyente del término, al menos si de cuasi-jurídica¹. Y “de aquellos polvos estos lodos”.

Es esta, sin embargo, una de las cuestiones más controvertidas que suscitará la configuración de la Diplomatura de Relaciones Laborales: la falta de definición de los objetivos e incluso de la propia naturaleza de la misma, comentaba Agustín Galán con ocasión de las Jornadas sobre las enseñanzas en las Relaciones Laborales celebradas en Huelva, allá por 1996, por lo que “a estas alturas todavía no hay acuerdo sobre qué es exactamente un Diplomado en RRL”. Y así nos hemos pasado parte del camino.

Pero comenzaré por el principio.

2. EL MARCO JURÍDICO DE LA REFORMA DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES: UNA PROPUESTA DE DIVERSIDAD

Como se sabe, la reforma operada en la titulación del Diplomado en RRL por RD 1429/1990, de 26 de octubre, donde se contienen las Directrices Generales Propias del nuevo plan de estudios de la Diplomatura, presenta una definición expresa de los objetivos de las enseñanzas en esta titulación, al establecer que las mismas “*deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión del personal; así como la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social*” (DA1).

De la definición expresa de dichos objetivos se deduce algunas indicaciones sobre el perfil profesional del Diplomado al que se pretende formar, frente a sus antecesores, que tendrá su reflejo, asimismo, en la configuración de los nuevos planes de estudio.

1. MARTINEZ BARROSO, M.R y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *El espacio profesional del Graduado Social y del Licenciado en Ciencias del Trabajo*, Universidad de León, 2004, pág. 24.

Al respecto parece común opinión que, así como los estudios precedentes tenían una finalidad formativa muy clara: la de formar a graduados sociales, ahora, esta equivalencia perfecta entre titulación y profesión del Graduado Social colegiado se ha perdido y lo que se pretende es algo muy distinto; diseñándose un perfil más amplio y ambicioso, lo que, a su vez, supone una diferencia sustancial respecto de los estadios anteriores de estos estudios en nuestro país². En definitiva, la ampliación del perfil de Diplomado en Relaciones Laborales se identifica con una carrera que aboca a dos posibles orientaciones profesionales: la meritada de Graduados Sociales y la de técnico en gestión de personal o de recursos humanos. Por ello se llegará a afirmar que la novedad que deriva de la nueva titulación es que se asigna una titulación oficial a la figura del jefe de personal o director de recursos humanos, que antes era esencialmente consecuencia de la experiencia en la empresa.

En coherencia con los objetivos perseguidos, seguidamente se establecen unos contenidos mínimos que constituyen el común denominador de la titulación y que se plasmarán en la configuración por el Gobierno central de las llamadas asignaturas troncales, que aparecen como anexos en los Reales Decretos donde se contienen las directrices específicas para cada titulación, cuya carga lectiva en créditos será como mínimo del 30% de la carga lectiva total del plan de estudios, si se trata del primer ciclo, y del 25% si se trata del segundo”, según previó el RD 1497/1987, de 27 de noviembre, donde se establece las directrices generales comunes aplicables a todos los planes de estudio en cuanto a la duración de las titulaciones, contenido, ordenación y carga lectiva de los mismos.

En estas directrices aparece un listado de materias, con un descriptor de sus contenidos y de las áreas encargadas de la docencia. Y la conclusión que se obtiene del análisis de tal listado de materias es que en los planes de estudio se ha establecido un nuevo equilibrio en los contenidos bajo dos núcleos fundamentales: el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y la Organización del Trabajo y la Gestión del Personal.

Es así como las materias jurídico laborales aunque siguen constituyendo un núcleo fundamental de la carrera, perderán peso en el conjunto de los planes de estudio, porque lo que ahora se pretende es potenciar, además, otros aspectos relacionados con el mundo laboral: su organización y racionalización. Este claro retroceso se observa de los créditos asignados al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se sitúa en un mínimo de 43 créditos en materias troncales jurídico-laborales cuya impartición corresponde, en unos casos de manera exclusiva al área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y en otros, compartidas con otras áreas de conocimiento (Seguridad en el Trabajo, Acción Social en la

². GALAN, A.: "Prologo", *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, 1998, pág. 15.

empresa y Prácticas Integradas), provocándose, en consecuencia, una disminución de créditos que pasa de un 40% a un 23.8 %, si se le compara con los planes de estudio del Graduado Social diplomado que le antecede.

La lectura que se hace de la reducción de los créditos pertenecientes al ámbito jurídico-laboral, se entiende como resultado de la multidisciplinariedad en la formación que debe recibir el diplomado en Relaciones Laborales y de ahí, consecuentemente, la necesidad de preservar dicha multidisciplinariedad en la elaboración de los planes de estudio, siendo necesario un importante esfuerzo de coordinación entre todas las áreas presentes, de manera tal que se garantice que no se producen solapamientos entre las distintas áreas de conocimiento (e incluso dentro de las asignaturas de una misma área). De ahí también la selección de contenidos que debería hacerse conforme a un criterio claro de referencia, que no es otro que el estudio y tratamientos de la prestación de trabajo desde sus diversas perspectivas: jurídicas, organizativas, económicas, históricas psicológicas, sociológicas³, etc....

En la práctica, sin embargo, en la configuración de los planes de estudio se van a reproducir, en términos generales, los planes de estudio de los Graduados Sociales, contenidos en la Orden de 28 de septiembre de 1980, donde primaba la formación en materias jurídico-laborales⁴.

Los que nos dedicamos al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin desconocer el reforzamiento de los nuevos perfiles profesionales, hemos entendido que ello no puede hacerse a base de disminuir el perfil que ha venido siendo el más característico de todos ellos: el de Graduado Social, por lo que la capitalidad de la formación jurídico-laboral en la nueva Diplomatura de Relaciones Laborales, “ debe mantenerse desde todos los planos” ⁵.

Se insiste, en este sentido, que la Diplomatura debe tener uno de sus ejes alrededor de los contenidos propios del área de conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pues el nuevo perfil profesional y académico implica un enriquecimiento o mejora de lo que ya existía, pero no desconfiguración. Dicho de otra manera, la sólida formación jurídico-laboral debe de continuar siendo signo distintivo de las enseñanzas impartidas, sin perjuicio de que ello se concilie con la apertura de nuevas posibilidades⁶.

3. GALAN, A.: “Prologo..*cit.*”, pág. 17.

4. ALFARO DE PRADO SAGRERA, A; RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M y UGALDE GONZALEZ, J.I.: *Los estudios de Relaciones Laborales en España*, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, 1996, pág., 107.

5. SEMPERE NAVARRO, A.V y FERRANDO GARCIA, F.: “Sobre la docencia desde el Área de Conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales”, *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, Universidad de Huelva, 1996, págs. 23 y ss.

6. *Ibidem nota anterior.*

Por estas razones nos propusimos suplir las necesidades formativas de nuestros diplomados en las materias jurídico-laborales, a través de la ampliación de las propias asignaturas troncales y de la configuración de las materias obligatorias amén de las asignaturas optativas y de las de libre configuración. No obstante, estas últimas asignaturas solamente llegarán a formar parte del currículo del alumno en la medida en que éste las elija.

Se ha adelantado que será, precisamente, en la configuración del contenido mínimo de las asignaturas establecidas por el Gobierno central, a través del diseño de las asignaturas troncales, de donde deriva la confirmación de la amplitud de perfiles profesionales que se diseñan en la nueva Diplomatura y, consecuentemente, el carácter multidisciplinar en el diseño de las asignaturas de los planes de estudio en Relaciones Laborales. Sin embargo, salvo este marco general fijado a nivel estatal, que tiene por objetivo garantizar un mínimo de uniformidad entre las enseñanzas de las distintas universidades, en el nuevo sistema, la competencia fundamental en la elaboración de los planes de estudio la tiene las propias Universidades que serán quienes, en el ejercicio de su autonomía, redactarán los planes de estudio que impartirán en sus propios Centros, y ello, siempre que el plan de estudios resultase homologado por el Consejo de Universidades (artículo 10 RD 1497/1987). Obsérvese como en este punto, el insistente respeto a la Autonomía Universitaria, a la que refiere la Exposición de Motivos de la LRU, no debió dar los frutos esperados, dado que en la actualidad el Gobierno Central pretende rescatar competencias cedidas en la configuración de los futuros planes de estudio.

Así pues, salvo el marco general mínimo identificado con las asignaturas troncales, cada Universidad tendrá competencia propia para establecer las denominadas asignaturas obligatorias y optativas, además de las de libre configuración. Añádase a ello la posibilidad contemplada en el RD 1267/1994, de 10 de junio, donde se facultó a las Universidades para incrementar la carga lectiva de las asignaturas troncales, pero limitada tal posibilidad mediante determinados porcentajes: el 25% como máximo de los créditos de la concreta materia troncal o el 15% del total de la troncalidad; de otro lado, no se permitirá elevar la carga lectiva total por encima del 15% sobre el mínimo previsto para la Diplomatura, que será de 180 créditos en el caso de la Diplomatura de Relaciones Laborales. En cifras, tal posibilidad, supondrá que podrá elevarse la troncalidad de 43 a 53, 75 créditos, sobre un total de créditos para todas las troncales de 114 a 131, dentro de una carga lectiva total para la Diplomatura entre 180 y 207 créditos.

Las materias optativas y obligatorias serán introducidas libremente por cada Universidad en sus respectivos planes de estudio, con el único límite de que "tanto la denominación como el contenido de las materias respondan a criterios científicos". La media de créditos asignados a las materias obligatorias es de aproximadamente 31 créditos y la media de créditos por asignaturas optativas será de 21. La

carga lectiva de las asignaturas optativas ha de ser suficiente para garantizar la impartición de contenidos relevantes, así como que las mismas no reproduzcan las ya asignadas a materias troncales y obligatorias (artículo 1,7 RD 1267/1994). Las de libre configuración, darán libertad al alumno para la configuración de su currículo, siempre respetando el máximo de créditos que en términos generales se sitúa en 20 créditos.

Aun así y con todo, los distintos planes de estudio de la Diplomatura de Relaciones Laborales que cada Universidad elabora y que serán objeto de homologación, no satisfarán a nadie. Los del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social continuamos empeñados en la poca presencia de las asignaturas jurídico-laborales, aun cuando hayamos podido incrementar la troncalidad y su presencia a través de asignaturas obligatorias y optativas. Desde otras áreas, por el contrario, se critica que los nuevos planes de estudio hayan mantenido la formación jurídico-laboral en los mismos términos en que aparecía en 1980, sin reflejar la ampliación de perspectivas y contenidos pretendida en los nuevos descriptores de las materias troncales; no asegurándose, por tanto, una formación suficiente en el campo de los Recursos Humanos⁷.

La diversidad de los planes de estudio fue previsible y deseada por el legislador. Sin embargo, la enorme heterogeneidad existente entre los distintos planes de estudio, hasta el punto que resulta imposible encontrar dos planes iguales, incluso en Escuelas dependientes de la misma Universidad, como es el caso de Aragón, no ha sido positiva, porque la variación de los planes de estudio no obedecerá a motivaciones claras y las razones que se aducen son de los más variadas: el deseo de satisfacer todos y cada uno de los perfiles profesionales, o tal vez, el deseo de dar cabida a todas las áreas de conocimiento presentes en el decreto de directrices, o bien, en no tener claro el perfil profesional que se debía formar, o, acaso, porque el cambio de orientación podía resultar excesivamente traumático para algunos departamentos⁸.

Se concluye así que el proceso de reforma abierto en 1990, está aún por realizar; que no se ha aprovechado hasta las últimas consecuencias; que la formación que se ofrece a los diplomados se queda a mitad camino en relación con el ambicioso perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales que el RD 1429/1990, de 26 de octubre, pretendía⁹.

-
7. ALFARO DE PRADO SAGRERA, A; RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M y UGALDE GONZALEZ, J.I.: *Los estudios de Relaciones Laborales en España*, cit., pág., 105.
 8. En estas reflexiones, GALAN, A.: "Prólogo...cit., pág., 17.
 9. ALFARO DE PRADO SAGRERA, A; RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M y UGALDE GONZALEZ, J.I.: *Los estudios de Relaciones Laborales en España*, cit., pág., 107.

Y tal vez la conclusión más inteligente sea la que a todos nos satisfizo: El RD de 1990 diseña un perfil profesional excesivamente amplio para una Diplomatura que por su extensión y contenido resulta insuficiente. Tales carencias, ya lo sabemos, hicieron necesario diseñar un segundo ciclo. Pero de Ciencias del Trabajo a mi ya no me toca comentar.

3. LOS PERFILES PROFESIONALES DEL DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES: tiempos de adaptación

Desde hace tres décadas, entre finales del siglo XX y principios del siglo XXI, nuestra sociedad atraviesa unos momentos de auténtica incertidumbre. La vida social de hoy no tiene nada que ver con la de hace medio siglo, habiéndose convertido en una rueda vertiginosa que sólo se puede controlar con procedimientos y actuaciones "ad hoc", que sólo sirven para una vez.

Este panorama incierto es característico de la sociedad occidental, donde todo estaba medido y controlado desde hacía más de dos siglos, por aquello que Weber definía como "*la racionalidad que dirige todos los ámbitos de la vida social*" y más tarde, afianzado por los elementos estabilizadores del taylorismo-fordismo y el Estado del bienestar.

Sin embargo, esta racionalidad se quiebra a partir de mediados de los años setenta del siglo XX, como consecuencia de la denominada crisis del petróleo, cuyos efectos aún hoy se dejan sentir en la sociedad, del desarrollo espectacular de las tecnologías de la información y la comunicación, el desmantelamiento de la URSS y su zona de influencia, la expansión de la ola neoliberal y la consiguiente flexibilidad que se instala en los principales ejes de la sociedad actual.

De este modo, asistimos a multitud de conflictos, de distinto símbolo y calado, que repercuten en nuestras vidas y en el devenir general de la vida social: guerras, conflictos étnicos y religiosos, cambios tecnológicos, políticos y económicos que generan una cierta confusión y que es necesario atajar con procedimientos novedosos e imaginativos, para los que casi nunca hay precedentes.

Asistiríamos por tanto, a un escenario, el de *la sociedad de la información*, en el que hay que abordar cantidad de situaciones que demandan una solución rápida, en las que los individuos y las instituciones, sin apenas tiempo para prepararse, deben optar por la vía de actuación más adecuada, con el fin de poder dar la respuesta rápida y precisa a cada nueva contingencia que se presente.

Dentro de este nuevo escenario, producido por la interacción de varios factores: ideológicos, políticos, demográficos, tecnológicos y económicos, es importan-

te destacar que estos últimos, los económicos, han sufrido cambios espectaculares en cuanto a la transformación de las estructuras macroeconómicas: división internacional del trabajo, flujos financieros, grandes crisis económicas, etc., pero también en lo que hace referencia a la microeconomía: organización empresarial, relaciones laborales, tasas de paro, precariedad, etc.

Estos cambios y sus consecuencias nos inducen a la necesidad de hacer hincapié en la centralidad de la economía en la sociedad actual y dentro de la economía, la importancia del mundo del trabajo y de las relaciones laborales, como eje, alrededor del cual, se desarrolla todo el engranaje de la sociedad.

Como señala Manuel Castells (2001: 111), *“en el último cuarto del siglo XX surgió una nueva economía a escala mundial. La denomino informacional, global y conectada en redes para identificar sus rasgos fundamentales y distintivos, y para destacar que están entrelazados. Es informacional porque la productividad y competitividad de las unidades o agentes de esta economía (ya sean empresas, regiones o naciones) dependen fundamentalmente de su capacidad para generar, procesar y aplicar con eficacia la información basada en el conocimiento. Es global porque la producción el consumo y la circulación, así como sus componentes (capital, mano de obra, materias primas, gestión, información, tecnología, mercados), están organizados a escala global, bien de forma directa, bien mediante una red de vínculos entre los agentes económicos”* En definitiva señala Castells, que existe una nueva economía, fruto de las condiciones históricas y de la base material que ha permitido la revolución tecnológica sin precedentes.

No es de extrañar, por tanto, que desde múltiples instancias, gubernamentales, empresariales, sindicales, universitarias y sociales, en general, exista una gran preocupación por encontrar soluciones arriesgadas, competitivas y eficientes para abordar los retos que se plantean en un ámbito tan esencial como el del mercado de trabajo y las relaciones laborales.

En este sentido, uno de los principales retos sería el de conseguir la mayor adecuación, posible, de los nuevos sistemas educativos a las demandas del mercado laboral ya que, en efecto, uno de los problemas que padece el mercado de trabajo actual es el de la empleabilidad, no sólo numérica de los efectivos que salen del sistema educativo, sino, sobre todo, de que esa empleabilidad sea coherente.

En este sentido, es necesario manifestar que, en muy escaso porcentaje, los titulados universitarios encuentran un empleo que se corresponda con a preparación obtenida en la Universidad y, por el contrario, es un número muy elevado de egresados, los que acaban colocándose en ocupaciones, bien por debajo de su nivel educativo o, incluso sin nada que ver con las competencias adquiridas en la Universidad. Lo que es perjudicial para el empleador, que no puede aprovechar las verdaderas habilidades de su empleado, para quien encuentra el empleo y

para aquellos de niveles inferiores que se ven desplazados de sus ocupaciones naturales.

Estos son los problemas del mercado de trabajo, en general, y el mercado de trabajo español no está exento de estos problemas. Por el contrario, muchos de los avatares actuales, en materia laboral, han tenido repercusiones importantes en el funcionamiento y desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país. La flexibilidad laboral y sus consecuencias (el paro, la precariedad, el aumento de la economía sumergida, la deslocalización productiva, etc.), así como los efectos de los grandes flujos de inmigración, están complicando las relaciones laborales, en toda su extensión y propiciando la aparición de una serie de actividades nuevas y necesarias para atender determinadas situaciones que alteran el normal funcionamiento del ámbito laboral.

De este modo, en la línea de buscar la adecuación entre el sistema educativo y el mundo del trabajo, es necesario facilitar la salida, al mercado laboral español, de titulados, que estén suficientemente capacitados, para hacer frente a la adaptabilidad y polivalencia requeridas por las nuevas estructuras productivas, y que puedan afrontar, no sólo los retos propuestos por la globalización en la esfera mundial, sino también, los niveles de competitividad impuestos por la convergencia europea.

Ante estas circunstancias, la práctica totalidad de las titulaciones universitarias están renovando sus estructuras y contenidos para tratar de adecuarlos a todos estos requerimientos del nuevo mercado de trabajo, tratar de armonizarlos con las titulaciones de otros países europeos y, así, lograr la supervivencia de determinados profesionales que, de otro modo, verían seriamente dañado su espacio en el mercado laboral.

En el caso de la Diplomatura en Relaciones Laborales, es preciso señalar que es una titulación que desde sus comienzos como *Graduado Social*, impartida en las Escuelas Sociales, dependientes del Ministerio de Trabajo, nació con las características propias de los nuevos tiempos, basadas en la multidisciplinaridad de los contenidos formativos que componen las directrices generales de sus planes de estudios, así como en la polivalencia y versatilidad profesional. Cualidades éstas, que se mantuvieron cuando la titulación se integró en la Universidad, en 1988 con el nombre de *Graduado Social Diplomado*, y prevalecen hoy en la titulación vigente de Relaciones Laborales.

Ahora bien, es necesario señalar que, pese a contener estas características propias de la modernidad, con el paso del tiempo, la Diplomatura en Relaciones Laborales se ha ido perfeccionando y adaptando a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. No en vano, estos estudios, como se ha podido comprobar en capítulos anteriores, han permanecido siempre en la vanguardia de las demandas de la sociedad.

Así, podemos afirmar que estos profesionales de las relaciones laborales han ido cubriendo, a lo largo del tiempo, nichos de mercado muy definidos pero, a la vez, enfocados a atender nuevas necesidades de mediación en el ámbito laboral, que se han visto ampliadas y valoradas por la sociedad, conforme han ido desarrollándose nuevas profesiones, nuevas competencias, nuevos perfiles laborales y una legislación laboral, cada vez más sofisticada, capaz de ejercer de árbitro entre la oferta y la demanda de trabajo, y de canalizar el conflicto laboral. Todo esto, a través del estudio de: normas convencionales, (Derecho del Trabajo), de la orientación de la conducta y el conflicto (Psicología del Trabajo) de la interrelación y ponderación de los factores intervinientes en las relaciones laborales, (Sociología del Trabajo) del análisis de datos sociolaborales (Estadística), del análisis del mundo empresarial, (organización de empresas) etc.

Como señalan Köhler y Martín Artiles (2005:484), *“la institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado supone un modo de gestionar el conflicto: los conflictos son tratados mediante un conjunto de reglas y acuerdos, no siguen la trayectoria irreconciliable que se podría derivar de la propia lógica del capitalismo. Así el “capitalismo salvaje” es domesticado políticamente a través de reglas de procedimiento, mediación, conciliación y arbitraje”*. Bien, pues es en este ámbito de la gestión del conflicto, en la época del capitalismo avanzado, donde encajan perfectamente las funciones del Diplomado en Relaciones Laborales. Funciones, bien cimentadas en el aprendizaje que deriva del estudio de todas esas materias enumeradas en el párrafo anterior, junto con otras muchas que complementan su formación.

4. PRINCIPALES PERFILES PROFESIONALES DEL DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES

Como hemos señalado, en los párrafos precedentes, el objetivo fundamental de esta titulación es el de formar técnicos especialistas en Relaciones Laborales y, su campo de actuación se encuentra en el mundo del trabajo, desde la ordenación jurídica del mismo, hasta la gestión de personal, tanto en el ámbito público como en el privado.

Entre sus cometidos, por tanto, aparecen los siguientes: *asesor laboral* (como especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), *experto en Seguridad e higiene en el trabajo* (control de las medidas de seguridad, colaborador con los servicios médicos de empresa etc.), *selección y formación de recursos humanos* (estudios de puestos de trabajo, proyectos de selección de personal, promoción y formación dentro y fuera de la empresa) *administración de personal* (nóminas, cotizaciones, seguros etc.) *consultoría empresarial, etc.*, es decir, se trata de

formar especialistas perfectamente diferenciados y con múltiples funciones que son centrales para el mercado de trabajo y para la sociedad de principios del siglo XXI.

De este modo, los diplomados en Relaciones Laborales pueden desempeñar todas estas funciones, a través de tres salidas profesionales principales, sin detrimento de poderlas desarrollar en otras ocupaciones, que los cambios sociales van demandando y que más adelante mencionaremos:

- a. *Graduado social / asesor laboral*: profesionales liberales, con despacho propio, de manera individual o conjuntamente con otros profesionales de áreas afines, tales como abogados, gestores administrativos, asesores fiscales, economistas etc.
- b. *Empleado en empresas privadas, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales*: en calidad de técnicos de personal, jefes de personal o, asesorando laboralmente, seleccionando y contratando empleados, gestionando documentos de la Seguridad Social, negociando convenios colectivos etc.
- c. *Funcionario o empleado en las diversas Administraciones Públicas*: Técnicos de Gestión, Subinspectores de Trabajo, profesores de materias laborales y Seguridad Social, técnicos de empleo etc.

Pero la versatilidad a la que dan lugar los estudios de Relaciones laborales, no sólo habilita para estas funciones de asesoría laboral, el graduado social de empresa o las funciones señaladas en el ámbito de las Administraciones Públicas sino que los diplomados en relaciones laborales, dada su formación multidisciplinar, tienen otras salidas en el mercado laboral.

En la actualidad, la más conocida y quizá reconocida por la sociedad, sin duda gracias a la prestigiosa labor de estos profesionales y a que, durante muchos años por exigencia de un mercado de trabajo emergente, eran muy demandados sus servicios, es la de graduado social, más denominada, en los últimos años, como asesor laboral, ya que, como escribe José Tárraga (2003: 220), *“de hecho, muy pocos graduados sociales colocan en los rótulos de sus despachos profesionales las palabras que designan su profesión. Un paseo por cualquier ciudad española nos alerta sobre el éxito de la Asesoría laboral, fiscal y contable, pero también muestra que ninguna anuncia el título y la profesión de su titular: graduado social”*.

No obstante, en los últimos cinco años, solamente un 2,3 de los diplomados en Relaciones Laborales se han decantado por esta salida profesional, siendo la empresa privada el principal yacimiento de empleo para nuestros titulados.

En la actualidad, la aparición de nuevas necesidades productivas, sociales y demográficas, demandan nuevas funciones necesarias para paliar las disfunciones que determinados sectores sociales o determinados territorios están padeciendo como consecuencia de los cambios producidos en la sociedad.

De este modo, Como señala José Tárraga en su Ponencia de las V Jornadas Nacionales sobre la enseñanza de las Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, celebradas en Murcia en Mayo de 2002, no sólo la figura del Graduado social es diversa, en su propia naturaleza, como explicaremos más adelante, sino que existen otras funciones por las que los diplomados pueden optar, tales como: *agentes de mediación social, agentes de desarrollo local, auditores sociolaborales*, etc.

El envejecimiento de la población, los flujos de inmigración, la despoblación del medio rural por falta de medios técnicos formativos y productivos, etc. están generando situaciones nuevas que es necesario atender. Así, aparecen figuras como *los agentes de mediación, y agentes de desarrollo local*.

Estos nuevos profesionales, serían los encargados de llevar adelante una serie de tareas enfocadas, fundamentalmente, a mantener e incentivar el desarrollo de aquellas áreas económicas que, bien mediante la renovación de estructuras ya existentes o mediante la innovación, puedan ser recuperadas, de manera, que se pueda mantener empleos y crear otros nuevos, con la intervención de las Administraciones, las instituciones sociales y la empresa privada. Pues bien, dada la preparación multidisciplinar y versátil de los Diplomados en Relaciones Laborales, este campo de acción, se corresponde perfectamente con su formación.

Asimismo, la complejidad del tejido empresarial actual, los ritmos de la competitividad y el propio sistema legal han llevado a la necesidad de controlar el funcionamiento de las empresas, no sólo desde el punto de vista económico o financiero, sino desde el punto de vista organizativo y de los recursos humanos, con el fin de armonizar todas las áreas empresariales, entre sí y con su entorno. En este sentido, aparece una nueva actividad muy demandada en el ámbito laboral, que es la *auditoría sociolaboral*, cuyas funciones pueden ser perfectamente desempeñadas por un Diplomado en Relaciones Laborales.

En definitiva, la Diplomatura en Relaciones Laborales es una titulación ágil y moderna, en la línea de las demandas del mercado de trabajo actual y con base suficiente para, con el complemento que supone la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, crear profesionales perfectamente preparados para competir, no sólo en el mercado de trabajo español, sino en el incierto proceso de la convergencia europea. Por lo tanto supone asimismo, los cimientos de la que debe ser la futura titulación de Grado, integrada en el Espacio Europeo de Educación Superior.