

2.- JUSTIFICACIÓN

2.1.- JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO: INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO Y/O PROFESIONAL

Existen diversas razones que justifican la presencia de una Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Sistema Universitario Andaluz, que a continuación se indican.

Una primera razón es la propia situación actual. El tránsito del sistema actual al EEES supone grandes cambios, pero no tiene porque ser una reordenación completa de todo el modelo anterior, sino que habrá que procurar mantener de éste lo que tiene de positivo y válido. Y en este modelo los estudios de Relaciones Laborales, tanto en la diplomatura en Relaciones Laborales como en la licenciatura en Ciencias del Trabajo, están bien extendidos y consolidados. La existencia, no de una sino de dos titulaciones oficiales en el sistema actual es un argumento de suficiente peso para defender la presencia de al menos un título de grado en el futuro sistema, adaptado al EEES.

Un segundo argumento es la propia tradición de los estudios de Relaciones Laborales en España. Aunque su presencia en el sistema universitario español es relativamente reciente, desde 1986, se trata en realidad de una de las titulaciones más antiguas de nuestro país, pues sus orígenes se remontan a la década de los veinte del siglo pasado, cuando comenzaron a funcionar las Escuelas Sociales en España. Estos estudios están muy consolidados con una larga tradición, y han sabido evolucionar para adaptarse a las circunstancias y a las demandas sociales. Desde este punto de vista, tienen una tradición mucho mayor que otros estudios esenciales en nuestro país, como los de economía, sociología, periodismo o administración de empresas. Incluso si se toma como referencia la fecha de su entrada en el sistema universitario, mitad de la década de los ochenta, ello da a los estudios laborales una antigüedad en éste no desdeñable, mayor que la de otros muchos estudios. En este sentido, hay que subrayar que en Córdoba han venido impartándose tales estudios, contando actualmente con el Plan de Estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Córdoba, aprobado por Resolución Rectoral de 18 de julio de 2002 (BOE 12 de agosto de 2002; y el Plan de Estudios de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba, aprobado por Resolución Rectoral de 30 de octubre de 2002 (BOE 22 de noviembre de 2002).

Un tercer argumento es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de estos estudios. Es la existencia de estas salidas profesionales la que en su momento explicó la creación de los estudios de relaciones laborales: las Escuelas Sociales se crean en los años veinte del siglo XX, entre otras razones, para formar personal especialista en temas laborales para la Administración.

Posteriormente, los estudios de Graduado Social y de diplomado en Relaciones Laborales se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían la dirección de recursos humanos, graduados sociales, mediación laboral, delegados de prevención, etc. De hecho, fue la incapacidad de la diplomatura en Relaciones Laborales para hacer frente a la totalidad de los posibles perfiles profesionales en este campo lo que en su momento justificó la creación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo.

Un cuarto argumento, directamente relacionado con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada íntimamente relacionada con los estudios de relaciones laborales, la de Graduado Social. La profesión de Graduado Social está bien asentada y muy respetada en nuestro país, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Pues bien, para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación correspondiente, y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de diplomado en Relaciones Laborales y licenciado en Ciencias del Trabajo o el de Graduado Social diplomado. La falta de un título especializado en materia laboral haría imposible el cumplimiento de esta exigencia, y dificultaría la subsistencia de esta profesión, que requiere una formación especializada que sólo los estudios monográficos de relaciones laborales están en condiciones de aportar. Estos argumentos tienen una señalada importancia en el contexto del EEE, ya que una de las premisas de la Declaración de Bolonia sobre los requisitos que deben cumplir los estudios conducentes a la obtención del grado es el de la “*identificación profesional*”, que supone que la formación universitaria debe servir para la obtención de un título que posibilite con garantías el ejercicio de una profesión reconocida en el ámbito de la Unión Europea. Un título de grado en

materia laboral cumple claramente con este requisito, al proporcionar una habilitación profesional que se corresponde con numeras profesiones y funciones dentro de las organizaciones productivas.

Un quinto argumento tiene que ver con la tradición de interdisciplinariedad de los estudios de relaciones laborales en España. Estos estudios, desde sus mismos orígenes, se han caracterizado por recoger la presencia de distintas perspectivas y análisis sobre la realidad laboral. El elenco de las áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la diplomatura en Relaciones Laborales y la licenciatura en Ciencias del Trabajo así lo demuestra, ya que están presentes la práctica totalidad de las ciencias sociales: hay, así, áreas jurídicas, económicas, de organización de empresas, de psicología, de sociología, de historia, etc., incluso hay presentes otras ajenas a las ciencias sociales, como la medicina. No hay que olvidar que entre los requisitos establecidos por la Declaración de Bolonia para los estudios conducentes a la obtención de grado se incluye lo que se denomina la “*transversalidad*” en los contenidos formativos, algo propio e intrínseco a los estudios de relaciones laborales.

Por último, y de manera general debe indicarse que una de las fuentes documentales que se utiliza para valorar la titulación es el análisis de los resultados de la evaluación institucional (Relaciones Laborales en 2004 y Ciencias del Trabajo en 2007). Mediante la evaluación de las Titulación se persigue la mejora de la enseñanza y de la gestión en los estudios. El proceso consta de las siguientes etapas: 1) El Comité Interno de Evaluación realiza la Autoevaluación (autoinforme) y emite un Informe; 2) el Grupo de Expertos Externos, por su parte, realiza su evaluación; 3) como conclusión del proceso de evaluación se elabora un Informe Final de la Titulación (realizado por el Comité Interno de Evaluación), el cual se basa en el análisis de los dos informes anteriores. En todas ellas se subrayó de manera positiva el interés y adecuación de las mismas. En particular queremos ahora indicar los buenos resultados en materia de formación del alumnado, la valoración altamente positiva por parte de los egresados de la calidad de las enseñanzas recibidas, y que la formación recibida permite al alumnado una mejor capacidad de respuesta a los requerimientos funcionales demandados al hilo de su inserción laboral inmediata, especialmente, debido a que la interdisciplinariedad de su programa formativo coadyuva a ampliar su versatilidad profesional.

El capítulo más importante de este documento es la definición de los puntos fuertes, débiles y acciones de mejora de la titulación, en los cuales se ha de basar el Plan de Mejora. Dicho Plan incluye dos apartados referidos al desarrollo y resultados de la enseñanza, incluyendo las fortalezas y debilidades que se detecten en este ámbito, y estableciendo las acciones oportunas para su mejora. Existe un seguimiento periódico del nivel de ejecución de las acciones previstas en el Plan de Mejora.

Todos estos aspectos demuestran un indubitado interés por tales estudios, lo que se viene corroborando con los datos de matrícula en las Titulaciones que se sustituirán con el nuevo Grado, de los que podemos subrayar que se trata de Titulaciones que, en su conjunto, mejor nivel de matriculados presenta en el conjunto de la UCO, superándose por regla general la cifra de 200 estudiantes de nuevo ingreso de media por curso.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos no es una mera refundición de los antiguos títulos, sino una integral reformulación de su contenido y de su metodología, más adaptada al espacio internacional en que nos situamos y a la necesidad de formación multidisciplinar que se demanda de un profesional del empleo, las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos da respuestas a los retos económicos, sociales, organizativos y políticos que plantean el empleo, las relaciones laborales y la gestión del personal en el globalizado siglo XXI. El plan de estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos pretende desarrollar las habilidades comunicativas y de comprensión, formar personas capaces de ver la misma situación desde distintos enfoques, aprender de forma activa y de estudiar el mundo del empleo, del trabajo y de los recursos humanos desde una gran variedad de enfoques. Este nuevo Grado, en sintonía con los programas universitarios más prestigiosos a nivel internacional, ofrece la oportunidad de desarrollar una perspectiva multidisciplinar imprescindible para los líderes del mundo del trabajo de mañana.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos brinda a sus graduadas y graduados las mejores competencias en las técnicas jurídicas, empresariales, estadísticas, económicas, y psico-sociológicas necesarias para responder a las demandas sociales propias del trabajo —colocación, formación, productividad, conciliación, seguridad, *outsourcing*,

precariedad, conflicto laboral, desempleo, etc. Prepara para ofrecer respuestas profesionales globales, teniendo en cuenta la complejidad de factores económicos, empresariales, sociológicos o jurídicos, según proceda en cada caso. El programa de estudios del Grado pone el acento en la formación empresarial, tanto a nivel jurídico (derecho de la empresa, derecho del trabajo, etc.), como a nivel económico y de gestión (gestión de los recursos humanos, dirección estratégica, diseño organizativo, contabilidad, etc.). Todo ello sin olvidar la ineludible dimensión ética de la formación, que implica un ejercicio profesional socialmente responsable y un compromiso con los valores que inspiran los derechos humanos, con el respeto a la igualdad de las personas y con los principios fundamentales del trabajo digno, reconocidos a escala internacional.

Por otra parte, el programa de estudios preste atención a la dimensión internacional del empleo, las relaciones laborales y los recursos humanos (empresas multinacionales, deslocalización, inmigración, etc.), no sólo con asignaturas específicas, sino de manera transversal en las distintas materias que lo integran.

En el diseño del Grado, así como en la metodología docente, ofrece al egresado una base conceptual y unas competencias y habilidades que pueden ser desplegadas en múltiples espacios profesionales, tales como los recursos humanos, el diseño y la gestión de las políticas (públicas y privadas) de formación, empleo, inserción laboral, la orientación profesional, la intermediación en el mercado de trabajo, la auditoría, consultoría y asesoría laborales y la dirección y gestión de relaciones laborales. Estas oportunidades no sólo existen a nivel nacional, sino también en la esfera internacional, bien en el ámbito de empresas, bien en el ámbito no lucrativo de organizaciones públicas y privadas (Organización Internacional del Trabajo, ONG's, observatorios internacionales, etc.).

Y al respecto, debe indicarse que en el año 2007 la Universidad de Córdoba suscribió un convenio con el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Este convenio sirvió para la realización del *“Estudio de la Situación Laboral de las Personas Egresadas en Enseñanzas Universitarias y de Formación Profesional Reglada en Andalucía”*.

La UCO, además, ha puesto en marcha diversas medidas en aras a favorecer la empleabilidad de nuestros estudiantes y mejorar la iniciativa emprendedora de los mismos. En este sentido, podemos destacar las siguientes acciones:

Fomento de la Empleabilidad.

Dentro de las actuaciones para mejorar la empleabilidad de sus egresados/as la Universidad de Córdoba desarrolla 5 líneas de intervención que se centralizan y coordinan desde la Fundación Universitaria para el Desarrollo de la Provincia de Córdoba (Fundecor): Orientación Laboral (a través del Servicio de Orientación Andalucía Orienta y las Jornadas de Empleo para Universitarios), Prácticas Profesionales (P. Propio, PRAEM y EPES), Intermediación en el Mercado de Trabajo (Agencia de Colocación Universitaria y Feria de Empleo de la UCO), Igualdad, Solidaridad e Interculturalidad (Programa Universem y Servicio Voluntariado Europeo), Participación de los Jóvenes en la Universidad (Jornadas *Conoce tu Universidad* y Asociación Antiguos Alumnos de la UCO).

Seguimiento de la Actividad Emprendedora

Con el *“Estudio de la Situación Laboral de las Personas Egresadas en Enseñanzas Universitarias y de Formación Profesional Reglada en Andalucía”* del año 2007 será posible obtener datos sobre la actividad emprendedora de los egresados/as, permitiendo conocer:

- La trayectoria emprendedora de los titulados/as de la UCO
- La coherencia percibida entre la formación adquirida y la actividad de emprendeduría que han puesto en marcha.
- Analizar los aspectos mejor valorados por los/as emprendedores/as entre la formación recibida y las posibles deficiencias y carencias percibidas.

Fomento del Espíritu Emprendedor: “Cátedra Jóvenes Emprendedores”

Dentro del impulso que la Universidad de Córdoba quiere dar al espíritu empresarial de su alumnado se enmarcan el convenio de colaboración que la Universidad de Córdoba y Bancaja, firmaron el 28 de Mayo de 2008 para la creación de la *“Cátedra Jóvenes Emprendedores”*.

La Cátedra Jóvenes Emprendedores pretende fomentar el espíritu y la vocación empresarial, respaldando las iniciativas emprendedoras y la generación de nuevos proyectos empresariales desde el ámbito universitario. Y para esto se servirá de 3 líneas fundamentales: Acciones Formativas y Jornadas, Análisis de Nuevos Mercados, Difusión y Sensibilización.

Otras Actividades Para el Fomento del Espíritu Emprendedor

De manera transversal al desarrollo de las actividades propias de la Cátedra de Emprendedores de la Universidad de Córdoba, se llevarán a cabo otras acciones que ya cuentan con cierto arraigo dentro de las actuaciones que a favor del autoempleo se realizan en la Universidad. **Jornadas de Empleo para Universitarios** (desarrollan Talleres de Creación de Empresas) y **3ª Feria de Empleo de la Universidad de Córdoba** (desarrolla conferencias de subvenciones para el inicio de la actividad emprendedora, talleres para el desarrollo de la idea de negocio y mesas con jóvenes empresarios).

Todo ello, en síntesis, justifica la propuesta del establecimiento de una Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Sistema Universitario Andaluz, con las características que se propone.

EN SU CASO, NORMAS REGULADORAS DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Aunque no existen normas reguladoras del ejercicio profesional para graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a continuación haremos referencia a los diferentes perfiles profesionales o campos de actuación profesional para los que la titulación capacita. Si bien es cierto que éstos, pueden abarcar un espectro más amplio que el que se propone, atendiendo a la potencial empleabilidad de estos titulados (característica ésta extensible a la mayoría de los titulados universitarios), se han considerado sólo aquellos que guardan una relación directa con los objetivos, contenidos formativos y competencias que le son propios.

Del mismo modo, se ha optado por sintetizar la multiplicidad de funciones, líneas de desempeño profesional y/o puestos laborales directamente vinculados, proponiendo un catálogo reducido que articula el perfil formativo, las principales salidas profesionales actuales, consolidadas y emergentes, y aquellas otras que, dado su carácter de actividades profesionales más especializadas obtienen su correspondencia formativa a través de cursos de postgrado.

Para su determinación, se ha utilizado la metodología recogida en el Libro Blanco de la titulación, procediendo al análisis y valoración de los siguientes elementos y fuentes:

- El perfil curricular y profesional de los actuales Diplomados en Relaciones Laborales y Licenciados en Ciencias del Trabajo.
- La información sobre perfiles profesionales derivados de titulaciones afines en el contexto europeo.
- La documentación elaborada al respecto por el Pleno de Decanos y Directores de Centros universitarios responsables de estas titulaciones.
- La valoración realizada de estos perfiles por los egresados en la encuesta de inserción laboral.

El primer aspecto, constituye el punto de partida necesario para valorar y establecer los perfiles profesionales, puesto que remite a los ámbitos de ejercicio profesional consolidados a través de los actuales títulos. Según lo dispuesto en el R.D. 1429/1.990, los objetivos formativos del título de Diplomado en Relaciones Laborales “deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”. Dos grandes áreas o sectores de actividad se desprenden, pues, del objetivo formativo de esta titulación: la primera, la organización funcional del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional integrado dentro de una organización empresarial, o como consultoría externa especializada; la segunda, la actuación en materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de Graduado Social.

Por su parte, el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo establece como objetivo formativo que “las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciados en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional”. Así pues la persona licenciada, desde un perfil formativo amplio, va a desarrollar su actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos, como miembro de los cuadros directivos de las empresas o de organismos

públicos, lo que se complementa, vistos los contenidos formativos, con su capacitación como expertas para la intervención en el mercado de trabajo mediante el asesoramiento e implantación de políticas de empleo o aquellas otras de carácter sociolaboral.

En segundo lugar, en el estudio realizado en el Libro Blanco sobre titulaciones afines en el contexto europeo, se han analizado las distintas salidas y capacitaciones profesionales que presentan estas titulaciones homólogas, que se pueden sintetizar en:

- Directores/as o técnicos/as superiores de recursos humanos en los staff directivos de las empresas, responsables directos de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos.
- Profesionales liberales expertos/as en el asesoramiento jurídico-laboral, en la organización del trabajo y de la producción, así como en la representación de intereses colectivos y profesionales tanto en el ámbito privado como en la administración pública.
- Expertos/as en el campo de las políticas laborales promovidas por la administración pública como responsables de políticas sociolaborales locales, regionales, nacionales.
- Consultoría y/o auditoría sociolaboral.
- Profesionales especializados/as en afrontar los desafíos y oportunidades que implican los procesos de reestructuración productiva, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de los nuevos enfoques en el mundo del trabajo y de la organización del empleo.
- Profesionales con capacidad de insertarse en equipos pluridisciplinarios, en el ámbito del asesoramiento, de la consultoría o de las empresas.
- Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria.

En tercer lugar, se ha considerado la documentación elaborada por el Pleno de Decanos y Directores responsables de estas titulaciones, fruto de las reuniones de trabajo que con periodicidad anual se han venido realizando desde principios de los años 90, tras la integración de estos estudios en el sistema universitario español. En dicha documentación se postulan tres bloques o campos de actuación profesional preferentes y se determinaban también otros campos de actuación profesional u orientaciones ocupacionales vinculadas a estos estudios:

- Asesoramiento jurídico-laboral.
- Dirección y gestión de Recursos Humanos.
- Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de Políticas Socio-Laborales.
- Nuevas áreas especializadas que demanda el mercado de trabajo cuya capacitación profesional se solicita a la formación universitaria: expertos en salud laboral y prevención de riesgos laborales, expertos en auditoría sociolaboral, expertos en políticas de protección social y de seguridad social, expertos en el conocimiento de los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno para el asesoramiento de nuestras empresas.

Así, a efectos del título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se han concretado siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados:

- Graduado Social.
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- Prevención de riesgos laborales.
- Administraciones públicas.
- Auditoría sociolaboral.
- Enseñanza.

Estos perfiles profesionales presentan no obstante situaciones de rango diferenciadas con respecto al título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, motivadas por la existencia o no de regulación normativa para el ejercicio profesional, su mayor o menor consolidación en el mercado de trabajo o por la exigencia de otros requisitos para el acceso a su ejercicio. Por eso, de entre ellos, cabe considerar como perfiles sustantivos para este título y plenamente consolidados, los de Graduado Social y Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Junto a los dos perfiles profesionales consolidados, también se considera prioritario el perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local, máxime ante la perspectiva de convergencia europea. Este perfil en vías de consolidación puede ser considerado como un perfil emergente. También han sido considerados aquellos cuyo campo de actuación profesional,

estando en consonancia con los objetivos formativos de la titulación, son significativos y relevantes como potenciales ámbitos de inserción laboral, pero requieren para un adecuado ejercicio profesional de capacitación especializada, la realización de postgrados, bien regulados normativamente, como es el caso del perfil de Prevención de Riesgos Laborales, o sin regulación, como es el caso del perfil de auditor sociolaboral (en España, a diferencia de otros países europeos no está regulado este perfil profesional).

Por último, también como potenciales ámbitos de inserción pueden ser considerados, en el nuevo contexto del título de grado, el ámbito profesional de la enseñanza y de la administración pública.

2.2.- REFERENTES EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD PROPONENTE QUE AVALEN LA ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA A CRITERIOS NACIONALES O INTERNACIONALES PARA TÍTULOS DE SIMILARES CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS

De los diversos referentes externos que avalan la adecuación de esta propuesta, de Título Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Sistema Universitario Andaluz, a criterios nacionales e internacionales, destacamos los siguientes:

- Las directrices marcadas en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, elaborado por la Conferencia de Decanos y Directores de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo dentro del Programa de Convergencia Europea ANECA.
- El RD 1492/1990 de 26 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél (BOE de 20 de noviembre de 1990).
- El RD 1592/1999 de 15 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél.
- El catálogo Oficial de Títulos vigente a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007. En el mismo se hayan recogidos la Diplomatura de Relaciones Laborales y el Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo.
- El RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Directrices adoptadas en la reunión de Sevilla, en diciembre de 2007, para el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por los Decanos y Directores de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de las Universidades españolas.
- La existencia en el actual sistema universitario español de Planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la licenciatura en Ciencias del Trabajo.
- Propuestas recogidas en los Acuerdos de la CAU (respecto al Protocolo EEES, de 28 de marzo de 2008; Acuerdo de 22/01/2008, sobre mínimo de créditos comunes en todas las titulaciones similares de las Universidades Andaluzas). Especialmente es de resaltar el Acuerdo de 16/06/2008, donde se recoge la propuesta de contenidos comunes de la Titulación para todas las Universidades Andaluzas (en extenso: [/www.uco.es/organizacion/ees/documentos/nuevastitulaciones/reguladas/Acuerdos%20CAU%20Implantacion%20Titulaciones.pdf](http://www.uco.es/organizacion/ees/documentos/nuevastitulaciones/reguladas/Acuerdos%20CAU%20Implantacion%20Titulaciones.pdf))
- Propuestas y orientaciones del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Córdoba
- Otros Planes de Estudio conducentes a la obtención del Grado, en la misma u otras titulaciones de la misma rama de conocimiento (v.gr., Universidad de Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, Universidad de Málaga , Universidad Europea de Madrid, Universidad Carlos III , Universidad Oberta de Cataluña, etc.)
- La existencia de estudios en otros sistemas universitarios, en Europa y fuera de ella, con contenidos y competencias similares. El estudio monográfico de las relaciones laborales y la preparación profesional en este campo no es en modo alguno una rareza, una peculiaridad de la Universidad Española, sino que es el reflejo de una demanda social y profesional generalizada, al que el sistema universitario público y privado da respuesta en numerosos países. El Libro Blanco del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha analizado la oferta de titulaciones afines en el contexto europeo a los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del

Trabajo que se ofertan en nuestro país, Para ello, ha realizado un estudio de los 25 países de la UE, deteniéndose especialmente en aquellos que ofrecían una formación semejante a los estudios que se cursan en España. Así, se han recopilado para ser estudiadas un total de 28 titulaciones, impartidas en 21 instituciones de enseñanza superior europeas, que a continuación enumeramos:

ALEMANIA

UNIVERSIDAD DE TREIR

Licenciatura en Ciencias del Trabajo (Recursos Humanos)

BÉLGICA

UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES

Diplomatura en Ciencias del Trabajo

Licenciatura en Ciencias del Trabajo

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Licenciatura en Ciencias del Trabajo

FRANCIA

UNIVERSITÉ LOUIS PASTEUR-STRASBOURG

Diploma de Estudios avanzados en Ciencias del Trabajo

UNIVERSITÉ NANCY 2

Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo y de la Formación

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE 1

Diploma de Estudios Superiores Especializados en Derecho y C. del trabajo europeos

UNIVERSITÉ DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN_EN_YVELINES

Administración Económica y Social : Orientación Recursos Humanos

UNIVERSITÉ DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE

Magistere Développement des Ressources Humaines

IRLANDA

UNIVERSITY COLLEGE DUBLIN.QUIN SCHOOL OF BUSINESS

Bachelor of Business

Especialidades: “Relaciones Industriales/Recursos Humanos” y “Administración”

ITALIA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

Diploma Universitario di Consulente del Lavoro

Laurea in Consulente del Lavoro

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA “TOR VERGATA”

Master per Consulenti del Lavoro

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERENZE

Master Europeo in Scienze del Lavoro

Laurea di Primo Livello In Relazioni Industriali

Diploma Universitario In Relazioni Industriale

UNIVERSITA DI PALERMO. FACOLTA DI GIURISPRUDENZA

Diploma Universitario in Relazioni industriali

Laurea Triennale in Relazioni Industriali

UNIVERSITA DI PALERMO. FACOLTAD DI SCIENZE POLITHICHE

Laurea in Consulente del Lavoro

UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Laurea Triennale in Consulente del Lavoro

MALTA

L-UNIVERSITÀ TA 'MALTA

Diploma Course in Industrial Relations

PORTUGAL

INTS. SUPERIOR DE CIENCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA (ISCTE)

Licenciatura em Gestao de Recursos Humanos

Mestrado em Ciencias do Trabalho

INST. SUPERIOR DE CIENCIAS SOCIAIS E POLITICAS

Licenciatura em Sociologia do Trabalho

ESCOLA DE GESTAO

Mestrado Gestao Recursos Humanos

REINO UNIDO

UNIVERSIDAD DE WARWICK. WARWICK BUSINEES SCHOOL

Bsc Management

Master "European Industrial Relations"

LONDON SCHOOL OF ECONOMICS

Bsc Human Resource Management and Employment Relations

Tras realizar el análisis de las diferentes titulaciones, se puede observar cómo varía la denominación de los estudios entre los diferentes países. Se trata más de una cuestión de nomenclatura que de contenido, ya que al examinar los diversos planes de estudio, se observan contenidos muy semejantes.

En la siguiente tabla aparecen recogidas las denominaciones más frecuentes, así como los países donde se emplean.

DENOMINACIÓN	NÚMERO DE PAÍSES	PAÍSES
Ciencias del Trabajo	6	Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Portugal
Relaciones Laborales/Industriales	5	España, Irlanda, Italia, Malta, Reino Unido
Gestión de Recursos Humanos	3	Irlanda, Francia, Portugal
Consulente del Lavoro	1	Italia

2.3.- DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS Y EXTERNOS UTILIZADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

2.3.1- PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS

El contenido de la Memoria se ajusta a lo dispuesto en el Anexo I del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, teniendo presente, los Protocolos de Evaluación y Guías de Apoyo elaboradas al efecto por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Repetidamente, en las Juntas de Centro celebradas, se ha ido informando puntualmente tanto de las bases normativas como del proceso de elaboración del Plan de Estudios.

Siguiendo las *Directrices para la Elaboración de las nuevas Titulaciones de Grado* reguladas por RD 1393/2007. (aprobadas en Consejo de Gobierno de la Universidad de Córdoba en sesión de 27 de junio de 2008), la Junta de Centro

de la Facultad de Ciencias del Trabajo aprobó la creación de una Comisión de Plan de Estudio de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Igualmente, se constituye en esa misma sesión, la *Comisión Asesora Externa* del Plan. Comunicando a la Universidad de Córdoba, los nombres de las personas que componen dicha Comisión así como cualquier variación que pudiera producirse en la misma.

Cumpliendo las *Directrices* arriba señaladas, la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo consideró que dicha Comisión debería estar formada por el Decano (o persona en quien delegue), el Secretario del Centro, 1 Estudiante (de Ciencias del Trabajo/Relaciones Laborales, a propuesta del Consejo de Estudiantes) y 4 Docentes adscritos al Centro, pertenecientes a diferentes Áreas. Por exigencias de las mencionadas Directrices, a dicha Comisión se incorporará un miembro de la *Unidad de Garantía de Calidad del Título* (su presidenta). Igualmente, y a efectos de coordinar adecuadamente los trabajos que se realicen, se acordó también la constitución de una *Comisión Asesora Externa*, formada por 2 estudiantes egresados en ejercicio de una actividad vinculada al Título y 2 profesionales de las Relaciones Laborales (Colegio de Graduados Sociales y Responsable en Recursos humanos de una empresa de especial relevancia).

Una vez aprobada la creación de tales Comisiones y de la propia *Unidad de Garantía de la Calidad*, en sesión ordinaria de Junta de Centro con fecha 27 de junio de 2008, comenzaron a desarrollarse los trabajos técnicos necesarios para la elaboración de la propuesta del Título de Graduado en *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, conforme al procedimiento que a tal efecto establecían las referidas Directrices UCO.

Al objeto de ir realizando los trabajos preparatorios propios de la Comisión del Plan, se solicitó información a los Departamentos que pudieran verse afectados y a aquellos que venían impartiendo ya docencia en las Titulaciones de referencia (Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo), a quienes se les fue comunicando los acuerdos tomados por la comisión. En los trabajos preparatorios se han valorado los informes y sugerencias que, sobre el plan de estudio, han emitido los distintos Departamentos que imparten docencia en los actuales títulos de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales, así como, los emitidos por otros Departamentos interesados en impartir docencia en la nueva titulación de grado y los propuestos por los diversos agentes económicos y sociales (Colegio de Graduados Sociales, Empresa, egresados). En este sentido, la elaboración de tal propuesta inicial ha tenido en cuenta los resultados de las encuestas que, al amparo de la Orden ECI/3008/2007, se realizaron por el Centro entre el colectivo de profesorado, alumnado, egresados, profesionales y empleadores (las cuestiones que se les consultó hacen referencia a las competencias y contenidos que, desde su perspectiva, mejor responderían al nuevo grado).

La Comisión de Plan de Estudio de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* se ha reunido en seis ocasiones.

En la primera reunión, con fecha de 17 de septiembre de 2008, se constituyó la comisión. Antes de dicha reunión, se había remitido a sus integrantes una recopilación de la información y documentación necesaria, y una propuesta borrador de *Título de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* (ajustada a las exigencias legales, Acuerdo Andaluz y las Directrices UCO), para el análisis y estudio de la misma.

Dicha propuesta-borrador se ajustó a la estructura modular de materias básicas (60 créditos ECTS), y los ocho módulos comunes en Andalucía (114 créditos ECTS), aprobada por la Comisión Andaluza del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en la reunión realizada el 27 de mayo de 2008.

En dicha reunión se hicieron las correspondientes propuestas de mejora para la posterior elaboración de una propuesta de *Título de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

En la segunda reunión con fecha 20 de junio de 2008, la comisión aprobó las materias-asignaturas de la estructura modular de materias básicas, las materias-asignaturas de los módulos comunes en la CCAA (114 créditos ECTS), y la estructura modular (114 créditos ECTS) de materias-asignaturas obligatorias a ofertar por la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UCO, así como una primera adscripción a los Departamentos responsables de impartir la docencia de las materias-asignaturas. A tal efecto, en su elaboración se tuvo en cuenta que, puesto que el futuro grado sustituye a las actuales Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura Ciencias del Trabajo, las materias-asignaturas del nuevo plan (y su adscripción) se basen, al menos por referencia, en las asignaturas que ya se imparten en tales Titulaciones y tienen un contenido similar al de los descriptores del Grado.

Realizada la adscripción, se requiere de las Áreas/Departamentos afectados para que formulen y cumplimenten tanto los descriptores y contenidos de las materias, como los sistemas pedagógicos y de evaluación, así como otros aspectos relativos a la docencia que se les exige en los nuevos Planes de Grado.

Igualmente se acordaron directrices y reglas sobre la posible *optatividad*, de manera que salvo contenidos transversales, la oferta de optatividad *específica* respondiera de manera clara a algunos de los perfiles/cualificaciones profesionales que el Libro Blanco prevé para el Título.

En la tercera reunión, de 16 de octubre de 2008, se acordó solicitar de las Áreas con Docencia en las Titulaciones de referencia, que hicieran la correspondiente propuesta de optatividad *específica* que pretendían ofertar, la cual en todo caso debería ajustarse a las directrices y reglas aprobadas por esta Comisión.

En la cuarta sesión, de 03 de noviembre de 2008, la comisión decide que antes de pronunciarse sobre la optatividad específica y hacer propuesta al respecto, se remita las ofertas realizadas por las Áreas a dicha Comisión a la *Comisión Asesora Externa*, para que la misma se pronuncie sobre las mismas y realice a su vez las apreciaciones o recomendaciones que sobre la optatividad *específica* estime oportunas, al objeto de que la oferta de optatividad que finalmente se proponga responda a los perfiles y competencias profesionales.

Del mismo modo, en dicha sesión se realiza la adscripción restante de las Asignaturas-materias (básicas, comunes y obligatorias), salvo lo correspondiente al *Trabajo fin de Grado* y *Prácticas Externas*. Al igual que ocurrió anteriormente, se solicita de las Áreas/Departamentos afectados que junto con el contenido de tales materias, hagan indicación de los demás requisitos que se exige para la verificación del Título (metodología docente, sistemas de evaluación, profesorado disponible o necesario, etc.).

El 9 de diciembre se reúne nuevamente la Comisión para acordar un borrador-propuesta con el que abrir la fase de alegaciones-información. En la propuesta-borrador se tienen en cuenta algunas observaciones que nos ha hecho llegar a la *Comisión Asesora Externa*. Igualmente se introducen algunos cambios derivados de las nuevas exigencias UCO. Finalmente la Comisión aprueba la propuesta de *Tabla de Equivalencias*, donde se aclara el procedimiento de adaptación al nuevo Grado de los estudiantes que estén o hayan cursado los estudios que desaparecerán con la implantación del nuevo Grado. Se acuerda finalmente presentar el correspondiente borrador-propuesta de Plan para que pueda consultarse por parte del profesorado (incluidas las Áreas, Departamentos, etc.), alumnado y PAS y abrir así la fase de información y alegaciones al mismo (con la debida publicidad en la web del Centro y específicamente comunicada a las Áreas afectadas), conforme a las reglas UCO al respecto.

En la sesión del 15 de diciembre la Comisión del Plan se pronunció sobre las propuestas y recomendaciones realizadas por la *Comisión Asesora Externa* y resolvía las alegaciones formuladas durante el trámite de información. Aceptándose éstas sólo parcialmente y asumiendo como propio el *Informe de la Comisión Asesora Externa*, se procede a incluir nuevos cambios en el borrador y a aprobar como definitiva la propuesta de Plan para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se elevará a la Junta de Centro.

En sesión de 17 de diciembre de 2008, se reúne la Junta de Centro para pronunciarse sobre la propuesta de Plan presentada por la Comisión de Plan, y las alegaciones formuladas. La composición de la Junta permitió un rico debate sobre la propuesta de Plan entre los diversos estamentos representados (profesorado, PAS estudiantes), concluyendo finalmente en acordar por unanimidad hacer suyas las decisiones de dicha Comisión sobre las alegaciones planteadas, aprobar la propuesta de Plan presentada y elevar la misma a la UCO, para continuar con los restantes trámites: Estudio Técnico, análisis por la Comisión de Grado y Planes de Estudio de la UCO y, en su caso, elevación al Consejo de Gobierno para su aprobación y posterior remisión al Consejo Social.

2.3.2- PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA EXTERNOS

El Libro Blanco de Ciencias Laborales y Recursos Humanos es la principal referencia externa del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. No sólo marcó las pautas de la distribución modular de estos estudios sino que contó con la participación y los informes de los agentes implicados en el mismo: Colegio Profesional, egresados y estudiantes.

La Comisión Académica del Consejo Andaluz de Universidades, en su sesión de 28 de marzo de 2008, aprobó el protocolo por el que se iba a desarrollar la elaboración de las nuevas titulaciones de Grado y el compromiso de realizar consultas a los agentes sociales. Para ello, aprobó el documento denominado "*Líneas Generales, Protocolos y Metodologías de trabajo para la solicitud de autorización de Titulaciones Oficiales en el Sistema Universitario Andaluz*", en el que se indica explícitamente que, para el diseño de las Titulaciones de Grado, han de constituirse siete Comisiones por Ramas de Conocimiento, dependientes del Consejo Andaluz de Universidades, las cuales han sido: 1) Arte y Humanidades, 2) Ciencias Jurídicas, 3) Ciencias Económicas y Empresariales, 4) Ciencias Sociales y de la

Educación, 5) Ciencias de la Salud, 6) Ciencias y 7) Ingeniería y Arquitectura.

Estas comisiones, integradas por 18 miembros, 9 pertenecientes a la Universidad (uno por cada Universidad Pública Andaluza, con rango, al menos, de Vicerrector), y los otros 9 designados por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa *en representación de los agentes sociales* (incluido el alumnado como uno de sus colectivos), han sido las encargadas de recibir e informar las propuestas de enseñanzas comunes de cada una de las titulaciones ([http://www.uco.es/organizacion/ees/documentos/nuevastitulaciones/reforma/Acuerdo Protocolo EEES.pdf](http://www.uco.es/organizacion/ees/documentos/nuevastitulaciones/reforma/Acuerdo%20Protocolo%20EEES.pdf))

Asimismo, la Universidad de Córdoba aprovechando la financiación recibida con cargo a la Orden ECI/3008/2007, ha coordinado el diseño y aplicación para sus Titulaciones, de una herramienta informática para recabar información de diferentes agentes externos. Concretamente se ha elaborado un modelo de encuesta virtual para los colectivos de alumnado, egresados, profesionales y empleadores (<http://www5.uco.es/encuestas>).

Para garantizar la implicación de agentes externos en el diseño de sus nuevas Titulaciones, la Universidad de Córdoba, ha aprobado un Documento sobre *Directrices para la Elaboración de las Nuevas Titulaciones de Grado* (Consejo de Gobierno de 27/06/2008), en el que se indica respecto a la composición de la Comisión de Planes de Estudios de los Centros, lo siguiente:

“La Composición de las Comisiones/Comités o de las Subcomisiones/Subcomités de Planes de Estudios de los Centros será la que permitan los Reglamentos correspondientes, a la que tendrán que incorporarse un miembro de la Comisión de Calidad de la Titulación, *dos expertos en el ejercicio de la profesión o empleadores y dos egresados*. Los dos últimos colectivos también pueden constituirse como Comisión Asesora Externa.

La composición de las Comisiones/Comités o Subcomisiones/Subcomités de Planes de Estudios, así como los agentes externos que participen en las mismas, deberán ser aprobadas por la Junta de Centro. El Decano/Director comunicará al Vicerrectorado responsable de los estudios de Grado los acuerdos alcanzados”.

(<http://www.uco.es/organizacion/ees/documentos/nuevastitulaciones/reforma/Directrices%20nuevos%20Planes%20de%20Estudios.pdf>)

Siguiendo tales *Directrices*, la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo de 27 de junio de 2008, aprobó la creación de una *Comisión Asesora Externa* del Plan de Estudio de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Esta *Comisión Asesora Externa*, compuesta por profesionales del mundo de las relaciones laborales y de los recursos humanos (Colegio Profesional, empleador y responsable de recursos humanos de una empresa de especial relevancia en nuestra ciudad y dos egresados cuya actividad profesional está vinculada a las competencias del Grado), se reunió en varias ocasiones al objeto de ir valorando los borradores que manejaba la Comisión del Plan, y particularmente sobre la adecuación de los contenidos y el desarrollo de los estudios del Plan (haciendo propuestas para incluir, eliminar o reducir algunas materias), y sobre la optatividad específica incluida, al objeto de que la misma respondiera y permitiera diseñar itinerarios curriculares que respondieran de manera clara a los perfiles y competencias profesionales ligados al Título (conforma al Libro Blanco). En sesión de 12 de diciembre la *Comisión Asesora Externa*, atendiendo a la propuesta-borrador formulada por la Comisión del Plan, remite Informe a la Comisión del Plan donde incluye nuevos cambios en el borrador-propuesta (tanto de las materias obligatorias como optativas específicas) y recomendaciones generales.

Antes incluso de todo ello, pero con posterioridad a la publicación del Libro Blanco, han sido frecuentes los encuentros del Pleno de la Conferencia de Decanos y Directores de las Facultades y Escuelas de Ciencias del Trabajo y de Relaciones Laborales, así como las de las permanentes y plenarios Asociaciones Estatal y Andaluza de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Entre los más destacados de dichos encuentros cabe destacar el celebrado en Bilbao en Octubre de 2007 en el que se acordó la distribución de las materias y contenidos fundamentales de los créditos básicos, o el celebrado en Córdoba en Enero de 2008 por el que se constituyó la Red Andaluza de las Titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo para configurar programas de innovación docente dentro del proyecto CIDUA.

Puede decirse que los principios y objetivos del nuevo Grado ya estaban bastante bien definidos cuando la AUPA creó la Comisión Andaluza del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con el objetivo de proponer en el mismo un 75 por ciento de enseñanzas comunes para el conjunto de las universidades andaluzas. La primera de las reuniones de la Comisión del Título se celebró en Cádiz el 27 de Mayo de 2008. En la misma se aprobó la estructura y la dimensión modular del Grado, así como elevar una propuesta a la Comisión de Rama sobre la posibilidad de crear un grado más que completara la oferta final de nuestros centros. Dos sesiones más de la Comisión tuvieron lugar el 6 y el

16 de junio de 2008 en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Cádiz, acordándose finalmente un 78 por ciento de materias comunes. Elevada esta propuesta a la Comisión de Rama de Ciencias Sociales fue aprobada por este órgano el 10 de Julio de 2008.

2.4.- OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES DEL TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

Tras la superación del programa de formación multidisciplinar, la persona graduada, como experta en materias sociolaborales, ha debido Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del mundo del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica, de manera que está capacitado para:

- La aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación, particularmente para ejercer de modo adecuado la profesión de Graduado Social, asesoramiento sociolaboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público
- Intervenir en el diseño y puesta en práctica de la estrategia y las políticas de recursos humanos en todo tipo de organizaciones.
- Asesorar, prestar apoyo y emitir dictámenes en el ámbito sociolaboral
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
- El aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
- El acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

En los *objetivos* que se plantean en la elaboración del plan de estudio se ha tenido en cuenta una formación transversal en los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que se recogen en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, según se recoge en la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz.