

**LOS GRADUADOS SOCIALES: NUEVAS DIMENSIONES Y  
PERSPECTIVAS EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN**

**Francisco Antonio Rodríguez Santana**

*Graduado Social Diplomado, Ex Presidente del Ilustre  
Colegio de Graduados Sociales de Gran Canaria y  
Fuerteventura, Secretario General del Consejo General de  
Graduados Sociales de España, y Profesor Asociado de  
Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC*

<b>SUMARIO:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>I. INTRODUCCIÓN.</li><li>II. LOS NUEVOS HORIZONTES ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DEL GRADUADO SOCIAL: EL PROYECTO DE TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.<ul style="list-style-type: none"><li>1. LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS AL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR: LA DECLARACIÓN DE BOLONIA, EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA LEY ORGÁNICA 6/2001 DE UNIVERSIDADES Y EL DOCUMENTO MARCO SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR.<ul style="list-style-type: none"><li>1.1. LA DECLARACIÓN DE BOLONIA.</li><li>1.2. EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR EN LA LEY ORGÁNICA 6/2001 DE UNIVERSIDADES.</li><li>1.3. DOCUMENTO MARCO SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR.<ul style="list-style-type: none"><li>A) IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CRÉDITOS EUROPEO.</li><li>B) REAL DECRETO 1125/2003 DE 15 DE SEPTIEMBRE POR EL QUE SE ESTABLECE EL SISTEMA EUROPEO DE CRÉDITOS Y EL SISTEMA DE CALIFICACIONES EN LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS DE CARÁCTER OFICIAL Y VALIDEZ EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.</li><li>C) LA ADAPTACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS Y TÍTULOS OFICIALES UNIVERSITARIOS.</li><li>D) REAL DECRETO 55/2005, DE 21 DE ENERO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS Y SE REGULAN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS OFICIALES DE GRADO.</li><li>E) REAL DECRETO 56/2005, DE 21 DE ENERO POR EL QUE SE REGULAN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE POST GRADO</li><li>F) REAL DECRETO 1044/2003 POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICIÓN POR LAS UNIVERSIDADES DEL SUPLEMENTO EUROPEO AL TÍTULO.</li></ul></li></ul></li><li>2. JUSTIFICACIÓN DE UN TÍTULO UNIVERSITARIO EUROPEO RESPECTO A RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO.</li><li>3. JUSTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA: UN GRADO DE CUATRO AÑOS Y UN POSTGRADO DE UNO.</li><li>4. EL PROYECTO DE TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS: SUS OBJETIVOS.</li><li>5. ELABORACIÓN DEL PROYECTO: SUS FASES.</li><li>6. ANTECEDENTES DE LOS ESTUDIOS DE GRADUADO SOCIAL Y DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES EN EL MARCO EUROPEO.<ul style="list-style-type: none"><li>6.1. LOS ESTUDIOS DE GRADUADO SOCIAL SEGÚN EL DOCUMENTO MARCO SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL EN EL ESPACIO EUROPEO DE ENSEÑANZA SUPERIOR.</li><li>6.2. CONSECUENCIAS DE LA REFORMA PARA LOS GRADUADOS SOCIALES Y/O DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES.</li></ul></li><li>7. ANÁLISIS DE LAS TITULACIONES AFINES EN EL CONTEXTO EUROPEO.</li><li>8. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EUROPA.<ul style="list-style-type: none"><li>8.1. DISTINTAS DENOMINACIONES DE LOS ESTUDIOS.</li><li>8.2. DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS.</li><li>8.3. PERFILES PROFESIONALES.</li></ul></li><li>9. MODELO DE ESTUDIOS EUROPEOS SELECCIONADO.<ul style="list-style-type: none"><li>9.1. BENEFICIOS DE LA PROPUESTA DEL NUEVO TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.</li></ul></li></ul></li></ul>
-----------------	--

<b>SUMARIO:</b>	<p>10. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES.</p> <p>10.1. DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES.</p> <p style="padding-left: 20px;">A) IMPLANTACIÓN DE LA TITULACIÓN. NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS.</p> <p style="padding-left: 20px;">B) EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS.</p> <p style="padding-left: 20px;">C) MATRÍCULA ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO.</p> <p style="padding-left: 20px;">D) ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE ESTUDIO.</p> <p style="padding-left: 20px;">E) PRÁCTICAS EXTERNAS.</p> <p style="padding-left: 20px;">F) RENDIMIENTO ACADÉMICO Y TASA DE GRADUACIÓN.</p> <p style="padding-left: 20px;">G) DURACIÓN MEDIA DE LOS ESTUDIOS.</p> <p>2. ESTUDIOS DE CIENCIAS DEL TRABAJO.</p> <p style="padding-left: 20px;">A) IMPLANTACIÓN DE LA TITULACIÓN. NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS.</p> <p style="padding-left: 20px;">B) EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS.</p> <p style="padding-left: 20px;">C) MATRÍCULA ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO.</p> <p style="padding-left: 20px;">D) ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE ESTUDIO.</p> <p style="padding-left: 20px;">E) PRÁCTICAS EXTERNAS.</p> <p style="padding-left: 20px;">F) RENDIMIENTO ACADÉMICO Y TASA DE GRADUACIÓN.</p> <p style="padding-left: 20px;">G) DURACIÓN MEDIA DE LOS ESTUDIOS.</p> <p>11. PERFILES PROFESIONALES.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.1. GRADUADO SOCIAL.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.2. DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.3. INTERVENCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.5. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.6. AUDITORIA SOCIO-LABORAL.</p> <p style="padding-left: 20px;">11.7. ENSEÑANZA.</p> <p>12. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL TÍTULO, ESTRUCTURA GENERAL, DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDOS Y ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS EUROPEOS.</p> <p>13. PROPUESTAS DEL CONSEJO GENERAL DE GRADUADOS SOCIALES RESPECTO DE FUTURO TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES.</p> <p>III. LA NECESARIA INTERVENCIÓN DEL GRADUADO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.</p> <p style="padding-left: 20px;">1. ALGUNAS CUESTIONES DETERMINANTES DE LA INTERVENCIÓN DEL GRADUADO SOCIAL EN EL SISTEMA PREVENTIVO.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1. RENTABILIDAD EN LA PREVENCIÓN.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2. PECULIARIDADES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.3. IMPORTANTES RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES.</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4. IMPORTANTES SANCIONES ADMINISTRATIVAS.</p> <p style="padding-left: 20px;">2. EL GRADUADO SOCIAL COMO PROFESIONAL ESPECIALMENTE CUALIFICADO EN EL ASESORAMIENTO JURÍDICO LABORAL A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS: SU INTERVENCIÓN EN EL SISTEMA PREVENTIVO DE RIESGOS LABORALES.</p> <p>IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y ÉTICA EN EL TRABAJO: DOS CONCEPTOS VINCULADOS A LA ACTIVIDAD DEL GRADUADO SOCIAL.</p> <p style="padding-left: 20px;">1. EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA O RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA.</p> <p style="padding-left: 20px;">2. ÉTICA EN EL TRABAJO.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. UNA ÉTICA O MUCHAS ÉTICAS.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.2. ÉTICA INDIVIDUAL O ÉTICA COLECTIVA.</p> <p style="padding-left: 40px;">2.3. LA ÉTICA Y LA LEY.</p> <p style="padding-left: 20px;">3. LA IMPORTANCIA DEL GRADUADO SOCIAL EN EL NUEVO MODELO SOCIAL.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA. APÉNDICE NORMATIVO.</p>
-----------------	---

## I. INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo lo constituye la reflexión y análisis sobre las nuevas dimensiones y perspectivas que pueden surgir en el ejercicio de la profesión de Graduado Social. He pretendido esencialmente, en sintonía con los objetivos del Premio Francisco Rojo, contribuir al conocimiento de la profesión de Graduado Social, a su proyección ante la sociedad y las instituciones del Estado y a la mejora del ámbito socio-laboral español. En esta línea de pensamiento, son tres las cuestiones que pretendo abordar en este trabajo.

En primer lugar, el nuevo escenario representado por el Espacio Europeo de Educación Superior que lleva consigo unas importantes expectativas académicas y profesionales sin precedentes en nuestra ya larga trayectoria intensa y rica en contenidos. El Proyecto de Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos responde a estas expectativas, aunque es aceptado con reservas en la medida que no se lleguen a cumplir nuestras sustanciales y legítimas aspiraciones profesionales. He pretendido simplemente hacer una síntesis de las más importantes conclusiones a las que han llegado los más reputados expertos académicos y nuestro Consejo General de Colegios. Entiendo que se deberían tener en cuenta, si no todas, si al menos, las más importantes de las recomendaciones adoptadas por nuestro Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales para que el citado proyecto responda a la racionalidad y realismo de nuestros planteamientos. Nos movemos entre la duda y la fe con la esperanza puesta en el cumplimiento efectivo de nuestras expectativas profesionales.

En segundo lugar, abordo también en este trabajo, dos campos de actuación del Graduado Social que giran alrededor de dos cuestiones. La primera viene representada por la prevención de riesgos laborales, en la que entiendo que el Graduado Social –por las razones que expongo– está llamado a realizar una importante tarea. La otra cuestión, es la relativa a la responsabilidad social de la empresa, concepto aún poco desarrollado en nuestro país, pero que progresivamente irá adquiriendo importancia en los próximos años y en el que pienso igualmente que el Graduado Social está llamado a tener un importante papel. Se trata de un concepto en el que se combinan la necesaria rentabilidad empresarial con los derechos fundamentales y la ética en el trabajo; una visión humanista de nuestra profesión compatibilizándola con los beneficios empresariales y los sociales. En este orden de consideraciones, resulta oportuno citar al profesor Alain Supiot quien nos dice que “la historia del derecho laboral ha llegado a conciliar –de distintas maneras según los países– el trabajo como valor de cambio, como objeto de contrato, y el trabajo como expresión de la persona, como sujeto vivo. Pues el trabajo opone resistencia a todas esas fuerzas contrarias entre las que se pretende encerrarlo, ante todo a la oposición entre lo económico y lo social, ese engaño del pensamiento contemporáneo de carácter ideológico y contingente. A un mismo tiempo la sumisión de las personas a las cosas y sumisión de las cosas a las personas, el trabajo forma parte de nuestra vida material lo mismo que de nuestra vida social. Hay que tener en cuenta esta ambivalencia fundamental si se quiere tener alguna posibilidad de percibir los resultados inimaginables

que la historia nos reserva. Apremia más que nunca redefinir unos derechos humanos en el trabajo que correspondan a las condiciones de nuestra época”.

El presente trabajo está enfocado y dirigido fundamentalmente a mis compañeros los Graduados Sociales con un sentido claramente divulgador y utilitario, pero también a todos los responsables públicos y agentes económicos y sociales como un manera legítima de llamar su atención sobre la trascendencia de nuestra profesión y la de su principal herramienta de trabajo, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Está realizado con la resuelta intención de que su lectura pueda ser –además de útil– instructiva y sugerente. Pretendemos aquí aportar un pequeño grano de arena que contribuya a generar una voluntad constante y resuelta entre todos los Graduados Sociales, para encaminarles a una defensa permanente de sus legítimos intereses profesionales. Sin el esfuerzo colectivo de todos, cada uno de nosotros individualmente poco o nada vale.

El desarrollo de nuestra profesión exige, como ninguna otra, un recorrido por todo el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sus categorías, conceptos e instituciones. Este trabajo pone de manifiesto los importantes cometidos que tienen asignados legalmente los Graduados Sociales alrededor de este sector del ordenamiento jurídico. No hay otra profesión en nuestro país, como la nuestra, que se centre tan intensamente en esta rama del derecho, tanto en su vertiente académica como en la práctica diaria de representación y defensa en los Juzgados de lo Social, en los organismos administrativos y en el asesoramiento a trabajadores y a empresarios. Añádase a ello, la extraordinaria e importantísima labor realizada por nuestros Colegios Oficiales a través de congresos, conferencias y aulas de práctica jurídica con la participación de todos los expertos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la judicatura, Universidad y Administración Pública, para comprender la importancia de nuestra profesión centrada casi exclusivamente en el hecho social del trabajo y en su regulación jurídica. En cierta forma, y aunque de manera parcial, este trabajo también constituye un homenaje al Derecho Laboral y de la Seguridad Social, y, en este sentido, procede finalizar esta breve introducción citando nuevamente al profesor Alain Supiot.

“El derecho laboral ha sido con la seguridad social, la gran invención jurídica de este siglo, y sus planteamientos generales (que el contrato de trabajo reglamente la condición de asalariado, el convenio colectivo, las libertades sindicales y el derecho de huelga) no han perdido ni un ápice de validez. Únicamente habrá que adaptarlas de manera continua al cambio socioeconómico sin dejarse de referirse a los valores que constituyen sus cimientos”.

## **II. LOS NUEVOS HORIZONTES ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DEL GRADUADO SOCIAL: EL PROYECTO DE TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

### **1. La adaptación de los estudios universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior: La Declaración de Bolonia, el Espacio Europeo de Educación Superior en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y el Documento Marco sobre la integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior**

En la Universidad española se está iniciando el proceso de transición a un nuevo modelo de enseñanza universitaria, común a todos los Estados miembros de la Unión Europea que se denomina “Espacio Europeo de Enseñanza Superior” (EEES). Este espacio europeo definido en sus líneas esenciales en la Declaración de Bolonia de 1999, supondrá una reforma en profundidad de todo nuestro sistema educativo superior, en la práctica totalidad de sus aspectos. Si la Ley Orgánica de Universidades afecta sustancialmente a aspectos organizativos y estructurales del sistema universitario español, la declaración de Bolonia va a hacer lo propio respecto del contenido de éste, esto es, de las enseñanzas que se ofrecen a la sociedad, de cuáles serán y de cómo se impartirán. En el caso concreto de los planes de estudio, las reformas van a tener un alcance incluso mayor del que en su momento tuvo la Ley de Reforma Universitaria y el proceso de reforma de los planes de estudio que la siguió. Algunos de los objetivos del proceso de reforma son:

- Asegurar la transparencia de los estudios universitarios.
- Sustitución del crédito español por el crédito europeo.
- Nuevo diseño de los planes de estudio.
- Nuevos modelos de titulaciones universitarias.
- Facilitar el reconocimiento mutuo de títulos de todo el sistema universitario europeo.

A pesar de que en los últimos años se ha producido un notable incremento de los intercambios entre Universidades, en profesores, alumnos, investigadores, las estructuras organizativas de los sistemas educativos se mantienen casi al margen de las exigencias que implica la convergencia europea en este ámbito.

Sin embargo, el proceso de convergencia en el ámbito de la educación superior ha recibido un impulso sin precedentes con la Declaración de la Sorbona en 1998 y, muy especialmente, desde el momento en que se suscribe la Declaración de Bolonia.

### 1.1. La declaración de Bolonia

A partir de la Declaración de Bolonia, los Ministros europeos de educación van a instar a los Estados miembros de la Unión Europea a desarrollar e implantar en sus países las siguientes actuaciones:

- a) Adoptar un sistema de titulaciones comprensible y comparable para promover las oportunidades de trabajo y la competitividad internacional. Desaparece la diferencia entre Diplomaturas y Licenciaturas, pasando a ser todos los títulos de grado. Desaparece también la diferenciación entre primer y segundo ciclo, teniendo todas las titulaciones un único ciclo, el grado, a todos los efectos.
- b) Establecer un sistema de titulaciones basado en dos niveles principales: el grado, afecto al perfil profesional que corresponda, que será pertinente para el mercado de trabajo europeo, y el segundo, conducente a titulaciones de postgrado.
- c) Establecer un sistema común de créditos que permita la comparabilidad y promueva la movilidad de los estudiantes y titulados.
- d) Adoptar como unidad organizativa el crédito basado en el esfuerzo académico de los alumnos.
- e) Estimular la movilidad, cooperación y calidad.

El Consejo de Europa celebrado en Lisboa el año 2000 introdujo la importante cuestión relativa a la importancia del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento. La Declaración de Praga hizo suyo este principio como elemento esencial para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos de la Unión; e introdujo un nuevo factor de gran importancia de cara al futuro de las universidades: el desarrollo de sistemas de garantía de la calidad y de mecanismos de certificación y acreditación. La Ley Orgánica de Universidades –LOU– ya habla en su título XIII de la incorporación del sistema español al Espacio Europeo de Educación Superior –EEES–.

La importancia adquirida por los programas de movilidad e intercambio de alumnos y profesores en el seno de la Unión Europea, fundamentalmente, a través de los programas Sócrates y Erasmus, han puesto de manifiesto las dificultades de compatibilizar los distintos sistemas educativos vigentes y, con ello, la necesidad de implantar como posible solución la generalización de una nueva medida para organizar la docencia: es decir, el crédito europeo como pieza clave para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior.

La Declaración de Bolonia de 1999 establece que los futuros Títulos Universitarios Europeos deben diseñar sus planes de estudio basándose en una estructura de dos grandes ciclos: el primero o Grado, puede quedar organizado en 180 o 240 créditos europeos repartidos en tres o cuatro años. El segundo o Master puede organizarse entre uno y dos años con 60 ó 120 créditos europeos.

Los objetivos generales que, en síntesis, la declaración de Bolonia y el Documento Marco del Ministerio quieren implantar en la formación de los alumnos son tres:

- a) Identificación profesional: 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.
- b) Fundamentos teóricos: la formación para el ejercicio profesional, lejos de un sentido meramente instrumental, debe estar precedida y acompañada de los adecuados fundamentos teóricos, que garanticen una buena práctica profesional a los alumnos egresados. En la tradición universitaria europea como en la de otros países de nuestro ámbito, existe una fuerte correlación entre estudios universitarios y capacitación profesional. Sin ser un centro de formación profesional en el sentido tradicional de la expresión, es indudable que uno de los objetivos de la formación universitaria debe ser precisamente el de ofrecer una formación que habilite para el acceso al mercado de trabajo y el desempeño de una actividad
- c) Transversalidad: para garantizar la adecuación de teoría y ejercicio profesional, los estudios deben dotarse de medidas y precisas transversalidades formativas, especialmente indicadas en enseñanzas multidisciplinares como la de Ciencias del Trabajo.

## 1.2. El Espacio Europeo de Enseñanza Superior en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades

A través de las declaraciones de la Sorbona y Bolonia, se produce un proceso de reflexión profundo sobre las titulaciones universitarias, criterios y metodología de educación y formación, y, sobre todo, la calidad de los sistemas formativos españoles y su necesidad de acreditación. Para la consecución de este objetivo se crea la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), siguiendo el mandato contenido en el art 32 de la Ley 6/2001. Se trata de una Fundación Estatal creada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Entre sus fines destaca no solo la mejora de la calidad de la docencia, sino también la promoción de la integración de las Universidades en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Todo ello se instrumentaliza en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, en el Título XIII sobre el Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Introduce las previsiones necesarias para propiciar el desarrollo de un proceso de convergencia en materia formativa, lo que da lugar a la creación del documento marco sobre la integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior.



### 1.3. Documento Marco sobre la integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior

En el mismo se recogen las sugerencias propuestas en seminarios, cursos realizados sobre el tema, reuniones llevadas a cabo por las comunidades universitarias así como los informes técnicos que se han ido generando a lo largo de los últimos períodos sobre esta materia.

Tal y como se preveía en la Ley de Universidades, en su artículo 87, el documento marco sirve de base a la reflexión que se debe de producir tanto por las Universidades como por las administraciones con competencia en materia educativa, con objeto de poder alcanzar la integración del sistema universitario de nuestro país en el espacio europeo de enseñanza superior.

#### A) Implantación del sistema de créditos europeo

El crédito es la unidad de valoración de la actividad académica sobre la que se estructuran los currículos formativos de los estudios universitarios en la mayor parte de los países europeos.

En nuestro país los créditos se configuran sobre las horas de docencia, teórica o práctica, impartidas por el profesorado, de tal forma que en nuestro sistema universitario un crédito presenta el equivalente a 10 horas lectivas.

En el documento marco, trasladando los criterios de la Unión Europea, concretamente la declaración de Bolonia, propone la sustitución de nuestra definición de crédito por la denominada crédito europeo.

A diferencia del modelo español, el crédito europeo no solo tiene en cuenta las horas lectivas, sino que considera el volumen del trabajo total desarrollado por el alumno, expresado en horas, incluyendo las horas destinadas al aprendizaje.

Con este sistema se permite dar cabida a la necesidad de encontrar un sistema de equivalencias estándar y de reconocimiento formativo unificado. Este aspecto constituye un elemento fundamental para la creación de un nuevo espacio formativo superior europeo.

En el texto del documento marco se preveía que el Gobierno remitiría al Consejo de Coordinación Universitaria el proyecto de normativa jurídica por el que se establecería el crédito europeo como unidad de medida académica.

- B) Real Decreto 1125/2003 de 15 de Septiembre por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE 18 septiembre 2003 nº 224)

Tal y como se establecía en las declaraciones de Bolonia y Praga y siguiendo lo preceptuado en los arts. 87 y 88 de la Ley de Universidades, se procede a la redacción del citado Real Decreto, siendo sus aspectos mas destacables los siguientes:

Artículo 3. Concepto de crédito.

El crédito europeo es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios.

Artículo 4. Asignación de créditos.

1. El número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico será de 60.
2. El número de créditos de cada titulación será distribuido entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios que deba cursar el alumno, en función del número total de horas que comporte para el alumno la superación o realización de cada una de ellas.
3. En la asignación de créditos a cada una de las materias que configuren el plan de estudios se computará el número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes. En esta asignación deberán estar comprendidas las horas correspondientes a las clases lectivas, teóricas o prácticas, las horas de estudio, las dedicadas a la realización de seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, y las exigidas para la preparación y realización de los exámenes y pruebas de evaluación.
4. Esta asignación de créditos, y la estimación de su correspondiente número de horas, se entenderá referida a un estudiante dedicado a cursar a tiempo completo estudios universitarios durante un mínimo de 36 y un máximo de 40 semanas por curso académico.
5. El número mínimo de horas, por crédito, será de 25, y el número máximo, de 30.

C) La adaptación de las enseñanzas y títulos oficiales universitarios

Se pretende en el documento marco la armonización de la estructura de las enseñanzas universitarias españolas con respecto al esquema detallado en la Declaración de Bolonia, el cual se encuentra vigente en una parte importante de los países de la Unión Europea.

El sistema referenciado incluye un primer nivel de Grado, que da lugar a la obtención de un título con cualificación profesional en el mercado laboral europeo y un segundo nivel de postgrado, para cuyo acceso será necesario haber superado el primero, y que dará lugar a la obtención de los títulos de Master y/o Doctorado. Con este nuevo mecanismo se prevé que se favorezca la integración de los estudiantes españoles en el mercado laboral europeo.

D) Real Decreto 55/2005, de 21 de enero por el que se establece la estructura de las Enseñanzas Universitarias y se regulan los estudios universitario oficiales de Grado (BOE 25 enero 2005, núm. 21)

Al igual que en el caso anterior, el origen del citado Real Decreto es la declaración de la Sorbona y Bolonia, así como el art. 88 de la Ley Orgánica 6/2001.

Entre los elementos mas importantes del mismo se destacan los siguientes:

- El primer ciclo de los estudios universitarios comprenderá enseñanzas básicas y de formación general, así como otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. La superación del ciclo dará derecho a la obtención del correspondiente título, con la denominación que, en cada caso, acuerde el Gobierno.
- El segundo ciclo de los estudios universitarios estará dedicado a la formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, dirigida a una especialización académica o profesional o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras. La superación del mismo dará derecho a la obtención del título de Máster.
- El tercer ciclo de los estudios universitarios tendrá como finalidad la formación avanzada del estudiante en las técnicas de investigación, podrá incluir cursos, seminarios u otras actividades dirigidas a la formación investigadora e incluirá la elaboración y presentación de la correspondiente tesis doctoral, consistente en un trabajo original de investigación. La superación del mismo dará derecho a la obtención del título de Doctor.
- Son Directrices Generales Comunes: Las establecidas por el Gobierno y que son aplicables a todos los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Entre otras, son Directrices Generales Comunes las siguientes:

- a) El número de créditos total de enseñanzas o actividades académicas conducentes a la obtención de los títulos oficiales de grado estará comprendido entre 180 y 240.
  - b) Podrán excluirse de este cómputo los créditos correspondientes a la realización del proyecto de fin de carrera y las prácticas tuteladas cuando éstos deriven de normas, decisiones o prácticas comunes establecidas en la Unión Europea o en su caso de acuerdo con la normativa vigente constituyan un requisito para el ejercicio de actividades profesionales reguladas, así como el conocimiento de idiomas extranjeros. Las directrices generales propias de cada título podrán establecer las condiciones para la realización de estos trabajos.
  - c) En los supuestos en que ello venga exigido por el cumplimiento de normas de Derecho Comunitario, el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, podrá asignar un número distinto de créditos a determinadas enseñanzas.
  - d) Todos los planes de estudio conducentes a la obtención de una misma titulación oficial habrán de contar con el mismo número de créditos
- Son Directrices Generales Propias: Las establecidas por el Gobierno para cada título universitario oficial a las cuales deben ajustarse las Universidades en la elaboración de los respectivos planes de estudio, con el fin de que éstos puedan ser homologados. Entre otras son Directrices Generales Propias las siguientes:
- a) La obligatoriedad de determinar del número de créditos de los planes de estudio que deberán ser superados para la obtención del correspondiente título oficial.
  - b) La necesidad de especificar los contenidos formativos comunes, una breve descripción de sus materias y el número de créditos que se le deberá asignar en sus respectivos planes de estudio.
  - c) La necesidad de que el número de créditos fijado por las directrices generales propias para el conjunto de los contenidos formativos comunes de los planes de estudios conducentes a la obtención de un título de Grado sea de un mínimo del 50% y un máximo del 75% del número total de créditos correspondientes a esa titulación.

Son contenidos formativos comunes “El conjunto de conocimientos, aptitudes y destrezas necesarios para alcanzar los objetivos formativos del título” son de obligada inclusión en todos los planes de estudio que conducen a la obtención de un mismo título universitario oficial.

- Los Planes de Estudio deberán ajustarse a las Directrices Generales Comunes y a las Directrices Generales Propias.

- Los contenidos de los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales de grado, se ordenarán distinguiendo entre:
    - a) Contenidos formativos comunes establecidos en las directrices generales propias de cada título.
    - b) Contenidos formativos específicos determinados discrecionalmente por la Universidad.
  - Las Universidades podrán valorar en créditos la realización de prácticas en empresas o instituciones, de trabajos profesionales académicamente dirigidos e integrados en el plan de estudios, así como el reconocimiento de los estudios o actividades formativas realizados en el marco de programas universitarios o interuniversitarios, nacionales o internacionales.
- E) Real Decreto 56/2005, de 21 de enero por el que se regulan los estudios universitarios de Post Grado BOE 25 enero 2005, núm. 21.

En este Decreto se regulan los estudios de postgrado, comprensivos de las enseñanzas de segundo y tercer ciclos, conducentes a la obtención de los correspondientes títulos oficiales de Máster y Doctor.

En su artículo 3 se dice que Sin perjuicio de las condiciones específicas contenidas en el art. 10.3 del Decreto, para el acceso a los estudios oficiales de Postgrado, será necesario estar en posesión del título de grado u otro expresamente declarado equivalente. Excepcionalmente las Universidades, mediante resolución rectoral, podrán admitir a aquellos estudiantes que, sin estar en posesión del correspondiente título, acrediten haber superado al menos 180 créditos correspondientes a las enseñanzas de primer ciclo siempre y cuando entre estos están comprendidos la totalidad de los contenidos formativos comunes de un título de grado.

En la disposición transitoria tercera se establece lo siguiente sobre el acceso a los programas de Posgrado de los titulados conforme a anteriores sistemas de educación universitaria.

“Los poseedores de títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a anteriores sistemas de educación universitaria podrán ser admitidos a los programas oficiales de Posgrado previstos por este Real Decreto, sin perjuicio de lo que se pudiera disponer al efecto en los correspondientes Reales Decretos por los que se establezcan los títulos universitarios de Posgrado a los que se refiere el artículo 8.3”.

#### F) Suplemento europeo al título

Se trata de una iniciativa auspiciada por el Consejo de Europa, la UNESCO y la Asociación Europea de Universidades cuya principal función es hacer comparables los títulos universitarios europeos, constituyendo un elemento que dota de transparencia al sistema universitario.

Consiste en un certificado que se añade al título universitario con toda la información académica y profesional de cada alumno. Se trata de una iniciativa que pretende la movilidad y transparencia del sistema universitario así como la homologación de los títulos universitarios superiores.

- F) Real Decreto 1044/2003 por el que se establece el procedimiento para la expedición por las Universidades del suplemento europeo al Título (BOE 11 septiembre 2003, núm. 218).

Teniendo como antecedentes los programas de movilidad de estudiantes (Sócrates-Erasmus) así como las declaraciones de la Sorbona, Bolonia y Praga, el suplemento europeo al título encuentra su justificación en la variedad de enseñanzas y titulaciones, así como en las dificultades que reporta el reconocimiento de las mismas, puesto que la información que aportan los correspondientes títulos son insuficientes actualmente.

Se trata, por tanto, de un documento unificado, que acompaña a cada uno de los títulos oficiales, con la información personalizada de cada titulado universitario, sobre todo su expediente académico, capacidades profesionales adquiridas y nivel de titulación en el sistema nacional de educación superior.

Todo lo expuesto, permite señalar un escenario inmediato donde habrá que determinar cuando menos los siguientes aspectos:

- a) La existencia/permanencia o no en el nuevo catálogo nacional de títulos de un título de grado específico que recoja e incorpore con carácter específico y diferenciado los contenidos formativos que actualmente se imparten por las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
- b) La delimitación de un espacio de actuación profesional (competencias profesionales) asociado al nuevo título de grado/grados y masters de especialización.
- c) Vinculado con lo anterior, la elaboración de una propuesta concretada mediante su articulación en una estructura académica.
- d) La elaboración de una propuesta curricular que articule los contenidos necesarios para los objetivos académicos y profesionales propuestos.

## **2. Justificación de un Título Universitario Europeo**

En este nuevo escenario la primera cuestión a determinar, es la de cuáles son los títulos que van a subsistir en el tránsito al nuevo modelo impuesto por el EEES. Porque, como han indicado las autoridades competentes en la materia una de las consecuencias de este tránsito va a ser precisamente una reducción del número de títulos oficiales actualmente impartidos; es decir, que no todas las titulaciones oficiales hoy existentes van a dar lugar a títulos de grado en el EEES, sino que el número de éstas va a ser sustancialmente inferior al de aquéllas. En concreto, nos planteamos si en el EEES va existir algún título de grado dedicado monográficamente al estudio

de las Relaciones Laborales, teniendo en cuenta que en el catálogo oficial actualmente vigente hay dos titulaciones con este contenido y perfil, la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

Desde el punto de vista del sistema de titulaciones en su conjunto, existen razones que justifican la presencia de un título de grado con este contenido de estudio de las relaciones laborales, y ello, por las siguientes consideraciones:

- a) Una primera consideración es la propia situación actual. El tránsito del sistema actual al EEES va a suponer grandes cambios, pero no tiene porque ser una reordenación completa de todo el sistema actual, 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 como en la Licenciatura están bien extendidos y consolidados. La existencia no de una sino de dos titulaciones en el sistema actual es un argumento de suficiente peso para defender la existencia de, al menos, un título de grado en el futuro sistema, adaptado al EEES.
- b) Otra consideración sería la tradición y peso específico de los estudios de Relaciones Laborales en España. Sus orígenes se remontan a la década de los años 20 del pasado siglo y desde esa época se han ido consolidando plenamente en el Sistema universitario y en el mercado de trabajo con una demanda social ciertamente relevante.
- c) Una tercera consideración es la existencia de estudios con contenidos similares a los de relaciones laborales en otros sistemas universitarios de Europa y fuera de ella.
- d) Una cuarta consideración es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de estos estudios. Lo característico de estos estudios es su versatilidad, pues habilitan el ejercicio de una pluralidad de profesiones especializadas en materia laboral.
- e) Una quinta consideración, directamente relacionada con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada en directa conexión con los estudios de Relaciones Laborales, la de Graduado Social Diplomado. Para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el Colegio correspondiente, y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de Graduado Social Diplomado o los de Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo. 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.
- f) Estos argumentos tienen importancia en el contexto del EEES, 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 de doctor 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 numerosas profesiones y funciones dentro de las organizaciones productivas.

- g) Otra consideración 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. 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 de los estudios de relaciones laborales.
- h) Una última consideración a favor de esta titulación, son las posibilidades de acceso desde otros estudios del sistema universitario público. La Licenciatura en Ciencias del Trabajo fue diseñada como una titulación abierta, a la que pueden acceder estudiantes procedentes de una pluralidad de titulaciones de primero y segundo ciclo. Ésta es una de sus principales virtudes, su versatilidad.

### **3. Justificación de la Estructura: un grado de cuatro años y un postgrado de uno**

Se trata de establecer unos estudios de grado alrededor de uno de los más importantes fenómenos sociales: el trabajo humano. Es este un objeto de conocimiento de evidente importancia que requiere en consecuencia una debida atención académica y formativa. La existencia en el actual catálogo de títulos universitarios de unos estudios de primero y segundo ciclo (Diplomatura en Relaciones laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo) que atienden académicamente esta necesidad en su globalidad y extensión, esto es, mediante formación e investigación, manifiesta su relevancia social y, en consecuencia, la atención académica que se le debe prestar por el sistema universitario.

Si bien este objeto de conocimiento, la actividad productiva o en extenso el trabajo humano puede ser contemplado desde múltiples perspectivas focalizadas (Sociológica, jurídica, médica, económica, política, histórica, psicológica, empresarial, sindical, directiva, conflictual,...) lo que se postula es la necesidad de agrupar en un título único los principales enfoques teóricos y científicos que existen en el campo de las ciencias sociales para brindar a la sociedad un conocimiento del máximo nivel y especialización teórico-práctica, sobre la base de una capacitación profesional técnicamente compleja, que demanda tanto la realidad socio-organizativa de nuestro sistema de producción como el mercado de trabajo.

Dicha complejidad, vinculada a las competencias profesionales relativas al trabajo y a las relaciones laborales en todas sus facetas y perspectivas, difícilmente pueden ser desarrolladas en menos de cuatro años de formación habida cuenta que deben necesariamente acompañarse a la suficiente fundamentación teórica, así como de las prácticas y habilidades aplicadas al ejercicio de la profesión.

El agrupamiento en el grado de la formación y contenidos –necesarios para el ejercicio de las competencias profesionales– en cuatro años, no solo articula mejor



las enseñanzas, sino que elimina barreras mal entendidas por los profesionales y por alumnos de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo.

#### **4. El Proyecto de Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos: sus objetivos**

El Proyecto del nuevo Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, es el resultado del compromiso asumido y del trabajo realizado por las diferentes Universidades participantes en él, para la elaboración de un Título único de Grado resultante de la integración de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. El Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España en su reunión plenaria de fecha 15 de Junio de 2004 aprobó por unanimidad el apoyo al proyecto diseñado hasta ahora rogando y confiando a la Comisión encargada del proyecto que luche por conseguir la inclusión de la enmienda del prof. Sempere, es decir, la inclusión en el plan de estudios de: Doce créditos de materias troncales, el Procedimiento Laboral y la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

##### • Objetivos del Proyecto

- a) Elaborar una propuesta de Título de Grado resultante de la integración de las actuales Titulaciones en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, adaptado a las directrices del Espacio Europeo de educación Superior, que se adecue al perfil profesional demandado por la sociedad en este campo.
- b) Analizar la situación de titulaciones afines en el ámbito de la Unión Europea, atendiendo a su situación respecto al proceso de convergencia de Bolonia, su estructura, contenidos y perfiles profesionales para los que capacitan.
- c) Analizar la situación actual de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de España, prestando especial atención a los datos de oferta y demanda, así como a los resultados académicos obtenidos.
- d) Realizar un estudio de inserción laboral, para conocer los procesos de acceso al mercado de trabajo de estos titulados, sus ámbitos de inserción y sus orientaciones ocupacionales.
- e) Analizar los perfiles profesionales y ámbitos de actuación profesional para los que debe habilitar y capacitar el grado, y establecer los criterios de rango pertinentes entre éstos y sus necesidades formativas.
- f) Definir y valorar las competencias genéricas en cada una de sus dimensiones y las competencias específicas del título (disciplinares, profesionales y académicas) en relación con los perfiles profesionales propuestos.
- g) Establecer las necesidades formativas básicas y aplicadas, verificando y contrastando la existencia o no de insumos formativos.
- h) Elaborar una propuesta de contenidos formativos comunes para el título de grado en todas las Universidades españolas, estructurada en bloques temáticos,

con asignación de créditos europeos y distribución de las horas de trabajo académico del estudiante.

- i) Proponer cursos de postgrado, vinculados al objeto material del nuevo grado.
- j) Establecer criterios e indicadores del proceso de evaluación en función de su relevancia para garantizar la calidad del título.

## **5. Elaboración Del Proyecto: sus fases**

Para la elaboración de este proyecto de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, se procedió a organizar el trabajo de la red de Universidades participantes en dos fases y en la redacción de cuatro ponencias. La documentación obtenida en éstas constituye la base del informe.

- 1ª Fase:
  - Ponencia 1: Análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo.
  - Ponencia 2: Análisis de la situación actual de los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en España.
  - Ponencia 3: Estudio de los procesos de inserción laboral.
- 2ª Fase:
  - Ponencia 4: Diseño de la propuesta de título de grado: perfiles profesionales, valoración de competencias, definición de los objetivos y estructura del título, contenidos formativos comunes, asignación de créditos europeos y criterios e indicadores de la evaluación del título de grado.

En su conjunto, la primera fase ha permitido establecer los criterios e indicadores necesarios para orientar y abordar en la segunda fase el diseño del título de grado que se postula, atendiendo necesariamente a aquellos aspectos sustantivos de la actividad profesional de Graduado Social colegiada y regulada en nuestro país, en sintonía con el ámbito académico y profesional europeo compartido.

La ejecución material del proyecto, ha sido posible gracias al esquema de trabajo diseñado, que ha permitido incorporar las dimensiones necesarias de eficiencia, participación, representatividad y consenso de las distintas instancias intervinientes.

Así en la primera reunión plenaria de todas las Universidades participantes, realizada el 9 de Febrero de 2004, se acordó la delegación de la coordinación y responsabilidad de elaborar cada una de las distintas ponencias a las siguientes universidades:

- Ponencia 1: Universidad de Sevilla.
- Ponencia 2: Universidad de Granada.
- Ponencia 3: Universidad de Valencia.
- Ponencia 4: Comisión de Coordinación del Proyecto integrada por: Universidad de Huelva, Santiago de Compostela, Murcia, Carlos III de Madrid, Universidad de Barcelona, Zaragoza, Granada, País Vasco y Valencia (Coordinador del proyecto).

Junto a las Ponencias se estableció una Comisión mixta formada por cuatro representantes del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales y la Comisión de Coordinación del Proyecto. Esta Comisión Mixta se ha reunido tres veces durante el período de elaboración del proyecto.

Por su parte, la Comisión de Coordinación del Proyecto se ha reunido con carácter periódico, 10 ocasiones en sesiones de uno o dos días, junto a la tarea específica de elaboración de la Ponencia 4, también ha mantenido reuniones de seguimiento con los coordinadores de las ponencias de la primera fase. La dinámica de trabajo de esta comisión ha sido abierta, consultando solicitando e incorporando aquellas sugerencias y propuestas recibidas desde la red.

Los trabajos y documentos parciales elaborados por los responsables, se fueron remitiendo por correo electrónico, desde la coordinación del proyecto, a todas las universidades participantes, con carácter previo a su presentación y validación en las reuniones plenarias de la red.

El proyecto que se presenta ha sido respaldado favorablemente, de forma expresa, por 42 de las 43 Universidades participantes y, cuenta a su vez, con la aprobación unánime, del Pleno del Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España.

## **6. Antecedentes de los estudios de Graduado Social y Diplomados en relaciones Laborales en el marco europeo**

El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea preveía la adopción de Directivas para el reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos.

El cumplimiento de este mandato ha dado lugar a una serie de directivas sectoriales y directivas generales. Las sectoriales permiten un reconocimiento de los títulos prácticamente automático al establecerse en cada una de ellas la lista de títulos de los diferentes Estados susceptibles de reconocimiento.

Así son profesiones reguladas por directivas sectoriales: Médicos; Médicos especialistas; Odontólogos; Farmacéuticos; Veterinarios; matronas; arquitectos.

Las Directivas Generales fueron creadas por la necesidad de definir un sistema que permitiera impulsar la libre circulación de profesionales sin los inconvenientes que suponía proceder a una coordinación previa de las formaciones conducentes a la obtención de los títulos.

La articulación de un sistema general de reconocimiento quedó establecido en la Directiva 89/48/CEE.

Sus características principales son:

- Se aplica a los títulos con una formación superior de tres años de duración, como mínimo, y que facultan plenamente para el ejercicio de una profesión determinada en el Estado de origen siempre y cuando dicha profesión esté regulada en el Estado de acogida.

- La Directiva 95/51 CEE que, encuadrada en el sistema general de reconocimiento, se basa en los mismos principios que la Directiva 89/48/CEE y establece un mecanismo similar para las profesiones que exigen una formación de enseñanza postsecundaria de menos de tres años o pertenecientes a niveles inferiores. Así los estudios de Graduado Social han quedado regulados a los efectos de la citada Directiva dentro del sector jurídico, contable y económico, conjuntamente con abogados, procuradores, economistas, etc.

Se entiende por ello que se trata de una formación superior y reconocida como tal por la Unión Europea.

#### 6.1. Los estudios de Graduado Social según el documento marco sobre la integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior

La vigencia de los Planes de Estudio de las actuales diplomaturas universitarias, estudios de ingeniería técnica, se extenderá como máximo hasta el año 2010, fecha hasta la cual podrán continuar impartándose en paralelo con las nuevas titulaciones que se vayan creando. Esto quiere decir que, a partir del año 2010, –no se contempla la posibilidad de prórroga–, los actuales estudios de diplomado en Relaciones Laborales se extinguirían con su configuración actual –apartado séptimo del documento marco–, dando paso a otra titulación o a un cambio en los programas para poder adaptarse al proceso de unificación en materia formativa superior de la Unión Europea.

#### 6.2. Consecuencias de la Reforma para los Graduados Sociales y/o Diplomados en Relaciones Laborales.

Los Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales mantendrán todos los derechos académicos y profesionales que sus títulos les hayan conferido y por tiempo indefinido.

La transformación de los actuales Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales no será automática y requerirá que se haya homologado previamente la nueva titulación resultante –título oficial de grado– del proceso de convergencia comunitario. El documento marco señala que “ Se establecerá un sistema de pasarelas o formación adicional para facilitar la conversión”. Este es un aspecto que debería de clarificarse con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, puesto que los Planes de estudio de los actuales Diplomados en Relaciones Laborales presentan una carga lectiva aproximada de 200 créditos –los estudios de Graduado Social reportaban una carga lectiva de 180 créditos–, y con ello, estaría dentro del baremo establecido en el borrador de proyecto de Real Decreto por el que se regulan los estudios oficiales de grado, que señala un número de créditos total de enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales de Grado estará comprendido entre 180 y 240.

El Real Decreto 56/2005, de 21 de enero por el que se regulan los estudios universitarios de Post Grado, establece en su artículo 3.1 lo siguiente:

Artículo 3. Acceso a los estudios oficiales de Posgrado.

1. Sin perjuicio de las condiciones específicas contenidas en el artículo 10.3 respecto del doctorado, para el acceso a los estudios oficiales de Posgrado será necesario estar en posesión del título de Grado u otro expresamente declarado equivalente. Excepcionalmente, y previa solicitud individual y razonada del interesado, las universidades, mediante resolución rectoral, previo informe vinculante del Consejo de Dirección, podrán admitir a aquellos estudiantes que, sin estar en posesión del correspondiente título, acrediten haber superado al menos 180 créditos correspondientes a las enseñanzas de primer ciclo, siempre y cuando entre éstos esté comprendida la totalidad de los contenidos formativos comunes de un título de Grado.

El art. 10.3 citado dice lo siguiente: "El estudiante, una vez obtenido un mínimo de 60 créditos en programas oficiales de Posgrado o cuando se halle en posesión del título oficial de Máster, podrá solicitar su admisión en el doctorado, siempre que haya completado un mínimo de 300 créditos en el conjunto de sus estudios universitarios de Grado y Posgrado".

En la disposición transitoria tercera de dicho Real Decreto se establece que:

"Los poseedores de títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a anteriores sistemas de educación universitaria podrán ser admitidos a los programas oficiales de Posgrado previstos por este Real Decreto, sin perjuicio de lo que se pudiera disponer al efecto en los correspondientes Reales Decretos por los que se establezcan los títulos universitarios de Posgrado a los que se refiere el artículo 8.3".

## **7. Análisis de las Titulaciones afines en el contexto europeo**

Para tener una visión más completa de la situación actual, se ha realizado, previamente, un breve análisis de la situación de la Educación Superior en los 25 países que forman parte de la Unión Europea desde el 1 de Mayo de 2004, respecto al proceso de Bolonia, y hemos constatado que presentan realidades muy diferentes, en cuanto a la estructura de los títulos, la aplicación de los créditos ECTS y el empleo del Suplement Europeo al título.

El análisis se centra en 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, deteniéndonos concretamente en aquellos países cuyas Universidades imparten las titulaciones mas prestigiosas en el ámbito que nos ocupa.

## **8. Situación actual de los estudios de educación superior en Europa**

En relación a la estructuración de los estudios superiores, la tendencia general es la de establecer dos niveles: el nivel denominado "Bachelor", y el denominado "Master" aunque su duración y denominación varían sustancialmente en cada país. Esto es lo que nos encontramos en países como Inglaterra, Irlanda, Malta, Grecia, Francia, Portugal y Chipre. En Dinamarca y Finlandia se empezó a introducir en los años 80 y 90, pero sin ser aplicado hasta el curso 2002-2003. En Alemania se comenzó

a emplear el año 1998, mientras que en Eslovenia se viene empleando desde los años 60. Respecto a algunos países del Este (Bulgaria, República Checa, Lituania, Letonia y Eslovaquia, entre otros), adoptaron esta división de los dos niveles formativos, a partir de su separación de la influencia de la antigua Unión Soviética.

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

### 8.1. Distintas denominaciones de los estudios

- Ciencias del Trabajo. 6 países: Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Portugal.
- Relaciones Laborales / Industriales. 5 países: España, Irlanda, Italia, Malta, Reino Unido.
- Gestión de Recursos Humanos. 3 países: Irlanda, Francia, Portugal.
- Consultanti del Lavoro. 1: Italia.
- Sociología del Trabajo. 1: Portugal.

### 8.2. Duración de los Estudios

Los estudios de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, se imparten en la Unión Europea tanto en forma de Diplomatura, Licenciatura, Cursos de Postgrado como de diferentes cursos de especialización. La tendencia generalizada es establecer Diplomaturas con una duración de dos años, Licenciaturas que van de uno a cuatro años, y cursos de postgrado que van desde la media de un año para los masters hasta de tres años para los cursos de Doctorado. A continuación se recogen los valores más frecuentes así como los países de origen.

#### • DIPLOMATURA

Bélgica, Francia e Italia	2 años
España	1 año

#### • LICENCIATURA

Alemania, Bélgica, España	2 años
Italia, Portugal, Reino Unido	3 años
Portugal	4 años

#### • ESTUDIOS DE POSTGRADO

Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal	1 año
Portugal	2 años
Bélgica	3 años.

### 8.3. Perfiles Profesionales

De los diferentes planes de estudio expuestos, se desprende que éstos preparan profesionales en el ámbito de la organización del trabajo, la gestión de los recursos humanos, expertos jurídicos en temas laborales y hacienda pública, gestores de políticas sociales, que se inserten en equipos multidisciplinares para dar respuesta a los nuevos desafíos del mundo del trabajo, desde una amplia perspectiva y con especial atención al ámbito de las nuevas tecnologías. A continuación, recogemos algunas de las definiciones que configurarían al profesional de las Relaciones Laborales europeo.

- Técnicos o gestores de recursos humanos en los staffs de administración, responsables directos de la gestión de los recursos humanos, reclutamiento, formación, evaluación, administración de personal...
- Expertos en el campo de las políticas laborales en la Administración Pública.
- Experto jurídico en temas laborales y de la hacienda pública.
- Profesionales liberales, tanto en el ámbito privado como público, en el sector emprendedor, en el ámbito de la organización del trabajo y de la producción y en la Administración Pública.
- Profesionales especializados en afrontar los desafíos y oportunidades que implica la competencia internacional, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de las nuevas tecnologías a la Administración de empresas.
- Profesionales que se inserten en equipos pluridisciplinares en las empresas interesadas en los nuevos enfoques del mundo del trabajo, desde una perspectiva de "investigación y desarrollo".
- Representación de intereses colectivos y profesionales.
- Consultores, auditores sociales o gestores de empresas.
- Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria.
- Iniciadores y gestores de políticas sociales (regionales, nacionales y transnacionales)...
- Organización del empleo.

### 9. MODELOS DE ESTUDIOS EUROPEO SELECCIONADO

El análisis realizado sobre la situación actual en los 25 países miembros de la Unión Europea, respecto a su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior muestra, en primer lugar, la existencia de una gran diversidad de modelos y de ritmos de adaptación.

En segundo lugar, se evidencia el convencimiento de las Universidades participantes en este proyecto de la necesidad de unificar los actuales títulos universitarios oficiales de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en una nueva titulación de grado.

En tercer lugar, el estudio realizado y las reuniones mantenidas con los expertos y responsables académicos de titulaciones afines europeas celebradas en las Jornadas Internacionales convocadas con motivo de este proyecto, en Jerez de la Frontera, han permitido obtener conclusiones fiables respecto a la similitud entre estas titulaciones, en cuanto a contenidos, objetivos formativos y perfiles y/o salidas profesionales. Como resultado de todo ello se alcanzan dos conclusiones:

- a) Constatar la diversidad en cuanto a la duración y estructura de estos estudios. No existe un modelo unitario en nuestro entorno europeo ni existe tampoco un modelo predominante.
- b) Constatar la viabilidad de un espacio europeo de educación superior en el ámbito de las ciencias laborales y de los recursos humanos, dado que si comparten tanto su objeto de estudio, como los contenidos de sus planes y el perfil profesional de sus titulados. En efecto, aunque con diferentes denominaciones, duración y estructura, se comparte un enfoque multidisciplinar como elemento característico sustantivo propio que da cabida a las diferentes áreas de conocimiento y perspectivas cuyas aportaciones son relevantes y necesarias para el estudio de las relaciones de trabajo: el derecho, la psicología, la economía, la sociología, la organización de empresas, la historia, etc.

Otro punto fuerte está constituido por los claros perfiles profesionales y campos de actuación profesional, aunque inevitablemente con las diferencias y peculiaridades propias de cada país. Mientras en España la obtención de la Diplomatura de Relaciones Laborales permite y da acceso al ejercicio de la profesión colegiada de Graduado Social, o en Italia la Laurea in Consulenti di Lavoro permite el ejercicio de una profesión liberal con características parecidas a la nuestra, en general, todos los titulados europeos comparten un espacio profesional en el ámbito del asesoramiento laboral y de la gestión y dirección de los recursos humanos en las empresas, en el ejercicio profesional liberal como expertos o consultores en temas jurídico-laborales, o como gestores de políticas e iniciativas sociolaborales. Y también como técnicos de la Administración Pública.

La propuesta que se formula como Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, a partir de la fusión de los actuales títulos de Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo, posibilita una formación de grado de carácter formativo generalista que garantiza la adquisición de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, básicas y plurales necesarias para el ámbito profesional de destino. Es, por tanto, coherente con ese espacio de convergencia académico y profesional antes mencionado y con la larga experiencia en los estudios laborales existente en nuestro país.

En cuanto a su duración, atendiendo tanto a las necesidades formativas básicas y a las capacidades y destrezas que debe procurar, como el contexto europeo de referencia –de hecho de manera implícita en la mayoría de los países europeos la cualificación necesaria se obtiene en 4 o cinco años– la propuesta de todas las Universidades españolas participantes es de 240 créditos.



La valoración y análisis realizado conjuntamente apunta como estructura más conveniente aquella que de manera flexible articula una secuencia formativa del grado y postgrado o master. Así se propone una estructura de 4 (grado) + 1 (1 o 2 años de postgrado), donde el grado se obtendría una vez cursado 240 créditos. La duración y estructura propuesta facilita además una distribución de la secuencia formativa lógica, ya que permite la ubicación de los contenidos formativos comunes en los tres primeros años y, en el cuarto año, aquellos más dirigidos a orientaciones profesionales y futuros postgrados.

#### 9.1. Beneficios de la propuesta del nuevo Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos

La propuesta de título de grado supondrá entre otros los siguientes beneficios:

- a) Una contribución a la racionalización del catálogo de títulos universitarios oficiales, en particular en lo que se refiere a los estudios laborales mediante su unificación en una única titulación de grado.
- b) Un beneficio social, a través de la oferta de una titulación que permite, por una parte, facilitar la elección de aquellos que pretendan emprender estudios de carácter universitario relacionados con el mundo del trabajo y, por otra, facilitar la selección de posibles candidatos por parte de quienes demandan (empresas y otras instituciones) expertos en el campo del trabajo y de los recursos humanos.
- c) Permite garantizar la unidad necesaria, a través de los contenidos formativos comunes, de los diferentes planes de estudio de las universidades españolas, favoreciendo la movilidad interna.
- d) Introduce un importante grado de convergencia con otras titulaciones europeas afines, en cuanto a estructura de las enseñanzas y contenidos, facilitando los objetivos perseguidos por la Declaración de Bolonia.
- e) Favorece el ejercicio y la incorporación de nuevas personas a la investigación en este campo, así como la apertura de vías de especialización que, presumiblemente, serán cubiertas por los diferentes masters que las universidades deberán diseñar.
- f) Ofrece la duración y secuencia necesarias para formar y capacitar profesionales cualificados.

## **10. Análisis de la situación actual de los estudios de Relaciones Laborales**

### 10.1. Diplomatura de Relaciones Laborales

#### A. Implantación de la titulación. Número de estudiantes matriculados

La Diplomatura en Relaciones Laborales, que sustituye a la antigua titulación de Graduado Social, es impartida, en la actualidad, en 61 centros, de 51 localidades diferentes y en 41 Universidades Públicas; es, por tanto, una titulación ampliamente extendida en el conjunto del sistema universitario español.

Respecto al número de estudiantes matriculados pueden observarse dos períodos claramente diferenciados. Hasta el curso 1996-1997 se produce un continuo incremento en el número de estudiantes matriculados, especialmente significativo en los primeros años, coincidentes con la incorporación de la titulación a la Universidad y con la fase final del período de masificación de las aulas universitarias en España. A partir del Curso 1997/98 se inicia un descenso que como señala la tendencia, es previsible que continúen los próximos años. La caída de la tasa de natalidad y la entrada en vigor de nuevos títulos, son en primera instancia los factores explicativos de este descenso, que por otra parte afecta también a un amplio conjunto de titulaciones universitarias españolas.

#### B) Evolución de la oferta y demanda de plazas

Del análisis de los datos obtenidos se desprende que, a lo largo del período analizado (curso 1998/99-curso 2002/03), se ha producido una paulatina reducción en el número de plazas ofertadas en el conjunto del Estado, pasando de 10.339 en el curso 1998/99, a 7.783 en el curso 2002/03. Esta reducción en las plazas ofertadas, ha ido acompañada también de una reducción paulatina –aunque con altibajos– de la demanda, pasando de 27.680 preinscritos en el curso 1998/99 a 20.166 el último año.

#### C) Matrícula estudiantes de nuevo ingreso

El número total de estudiantes matriculados en la titulación, presenta en el período estudiado –1998/99, 2002/02– un decrecimiento paulatino. Respecto a los estudiantes de nuevo ingreso, como es lógico, esta tendencia también se manifiesta, en consecuencia, con la reducción de la oferta y con la reducción de la demanda antes mencionada.

#### D) Estructura de los Planes de Estudio

El análisis de los diferentes planes de estudio refleja una cierta diversidad en cuanto al número total de créditos en cada centro, manifestándose en la titulación el mismo fenómeno que ha caracterizado a la mayoría de los títulos universitarios tras la reforma e implantación de los nuevos planes de estudio en la década de los noventa.

El número medio de créditos de los planes de estudio es 202,12, considerando tanto los de tipo teórico como los prácticos. A pesar de la diversidad citada la dispersión no es muy elevada.

Si nos centramos en el número total de asignaturas incorporadas a los planes de estudio el análisis refleja una mayor diversidad, bien motivado por el desglose de las materias troncales, o por inclusión de materias obligatorias u optativas, siendo en estas últimas donde aquella alcanza su grado más elevado. Algún centro presenta, por ejemplo, sólo 11 asignaturas troncales, frente a las 27 alcanzados por otro. La optatividad presenta una dispersión importante, encontrándose centros con sólo 2 ofertadas y otros con casi 40. Pese a esta diversidad la mayoría de los centros presentan un rango de variabilidad no excesivamente amplio.

Respecto al porcentaje que cada tipo de materias representa sobre el total del plan de estudios, las troncales suponen, como media, el 58%; las obligatorias el 17% y las optativas el 20%.

En cuanto a la distribución de los créditos entre teóricos y prácticos la media de créditos teóricos es, aproximadamente, del 61% mientras los prácticos se sitúan alrededor del 38%. Si el análisis se realiza en función del tipo de asignatura (troncal, obligatoria, optativa, libre configuración), el resultado muestra como son las asignaturas de carácter obligatorio las que alcanzan mayores índices de docencia teórica (el 65% de los créditos son de ese tipo), mientras las asignaturas troncales y las de libre configuración alcanzan los más altos porcentajes de créditos prácticos (el 40% de los créditos totales).

Por último, respecto al carácter anual o cuatrimestral de las materias, el análisis manifiesta que las segundas han sido las más utilizadas por las diferentes Universidades a la hora de diseñar sus planes de estudio.

#### E) Prácticas Externas

Los datos reflejan el esfuerzo realizado desde los diferentes centros para ofrecer a los estudiantes la posibilidad de realización de prácticas en empresas, reconocibles en su currículo. En todo caso aunque existen importantes diferencias entre centros 8 algunos ofertan hasta 300 plazas, mientras otros apenas alcanzan la decena), es de destacar la institucionalización de los programas de prácticas en un gran número de los centros.

Respecto al perfil de las plazas en las que los estudiantes realizan las prácticas, son empresas, básicamente en sus departamentos de personal, diferentes organismos públicos o privados (INEM; ETT; Ayuntamientos, Agencias Locales de Empleo...) y Asesorías Laborales los destinos fundamentales.

#### F) Rendimiento Académico y tasa de graduación

Según los datos disponibles la tasa de graduación oscila desde el 25.8% del curso 2000/01 hasta el 27.99% del 2001/02; es decir, aproximadamente en torno a 1 de cada 4 estudiantes finaliza sus estudios en el tiempo mínimo. También es destacable que la distribución de los estudiantes en función del número de créditos superados, una vez finalizados sus tres primeros años es bastante uniforme. Al mismo tiempo se destaca como dato importante el hecho de que más del 50% de los estudiantes, o bien superan con éxito la titulación, o bien están en el colectivo que, después de tres años, ha superado más del 75% de los créditos necesarios para obtener aquélla.

#### G) Duración media de los estudios

Considerando el período de referencia –2001-2003–, se deriva que sólo el 33,4% de los estudiantes que finalizan sus estudios de Relaciones Laborales lo hacen en tres años. Un 30.1% de los estudiantes que finalizan sus estudios, casi otro tercio, tarda cuatro años.

### 10.2. Estudios de Ciencias del Trabajo

#### A) Implantación de la titulación. Número de estudiantes matriculados

La titulación de segundo ciclo en Ciencias del Trabajo fue creada por Real Decreto 1592/1999, de 15 de Octubre, (BOE de 23 de Octubre), y su implantación por las primeras Universidades que incorporaron los estudios a su oferta de titulaciones oficiales, se produce en el curso 2000/01. En el curso 2003/04 son ya 28 las Universidades Públicas que ofertan la titulación. Así pues, en muy escaso período de tiempo la titulación ha adquirido una importancia relevante en cuanto a número de centros y Universidades que la imparten. Su comparación con otros estudios de segundo ciclo, muestra la importancia relativa creciente de Ciencias del Trabajo, en cuanto a número de estudiantes matriculados.

## B) Evolución de la oferta y demanda de plazas

El incremento de las plazas ofertadas es consecuencia, sobre todo, de dos fenómenos diferentes. Uno, la incorporación de nuevas Universidades que ofertan los estudios y dos, la necesidad de atender la alta demanda de la titulación, que se manifiesta en sus cifras de preinscripción.

Respecto a las titulaciones o primeros ciclos superados a través de los que se accede a este segundo ciclo, según establece la orden de 5 de Setiembre de 2000, son las Diplomaturas Relaciones Laborales, Trabajo Social, Gestión y Administración Pública, Ciencias Empresariales, Educación Social o Turismo y los primeros ciclos o de Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración o Humanidades.

El análisis de las titulaciones de procedencia del alumnado que ingresa en Ciencias del Trabajo, muestra como el colectivo más numeroso, con el mayor peso porcentual es el de los Diplomados en Relaciones Laborales. El acceso desde las otras titulaciones presenta, en cada caso niveles porcentuales poco significativos.

## D) Estructura de los Planes de Estudio

El análisis de la estructura de los planes de estudio diseñados en cada Universidad muestra un predominio de la diversidad en los aspectos relativos a distribución porcentual por tipo de materias. Por ejemplo, mientras en Asturias el 81,8% de los créditos totales son de tipo troncal, en Madrid ese porcentaje sólo alcanza el 38,5%; mientras en Asturias no existe ningún crédito obligatorio, en Murcia ese tipo de créditos alcanza el porcentaje del 38,1%. Del mismo modo, el porcentaje de créditos teóricos y prácticos por asignatura refleja diferencias importantes en función de su tipo (troncal, obligatoria, optativa, libre configuración).

## E) Prácticas Externas

A diferencia de lo que sucede en la Diplomatura de Relaciones Laborales, en la que existe una materia troncal, Prácticas integradas, que, en algunos centros se convirtió en un auténtico Practicum, en la Titulación de Ciencias del Trabajo, no se incorpora en su troncalidad ninguna materia de este tipo. Sin embargo, prácticamente la totalidad de centros que imparten la titulación han incorporado la posibilidad de realización de prácticas reconocibles en el currículo de sus estudiantes. El perfil de las plazas que han sido asignadas ha sido variado, destacando las realizadas en empresas, en Asesorías Laborales y en Organismos Públicos o Privados que, en conjunto representan la práctica totalidad de aquellas.

#### E) Rendimiento Académico y tasa de graduación

El rendimiento académico de los estudiantes se manifiesta, entre otros índices, mediante el cálculo de la tasa de graduación, siendo ésta el porcentaje de estudiantes de la titulación que finalizan sus estudios en el mismo número de años de que consta ésta. Este dato es poco representativo y fiable porque al tratarse de una titulación de reciente implantación apenas disponemos de cifras representativas al respecto, ya que son una o dos las promociones que han podido finalizar con éxito sus estudios.

#### F) Duración media de los estudios

Este indicador es escasamente significativo por las mismas razones apuntadas con anterioridad.

### **11. Perfiles profesionales**

#### 11.1. Graduado Social

El acceso al ejercicio profesional de Graduado Social se obtiene mediante acreditación de la posesión del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales, establecido por el Real Decreto 1429/1990 de 26 de Octubre, o títulos oficiales anteriores homologados de Graduado Social Diplomado. Junto a ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo. Según datos del Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales Colegiados, existen en la actualidad más de 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa.

Es pues una profesión que reúne la doble condición de profesión titulada y colegiada, con un ámbito profesional propio determinado por la conjunción de las normas que regulan el título y las que imponen la colegiación obligatoria. Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por la Orden de 28 de Agosto de 1970 (BOE del 24 de Octubre) por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, mantenida en vigor por la Disposición Final 3ª del Real Decreto 3549/1977 de 16 de Diciembre (B.O.E. del 3 de Febrero de 1978 rectificado en el del 25), por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (modificado por Real Decreto 608/96 de 12 de Abril). En su artículo 1º se dispone lo siguiente:

*“A los Graduados Sociales en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin*

necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social, la Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares”.

Por consiguiente, corresponde a los Graduados Sociales en ejercicio desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Intervenir profesionalmente, estudiando y emitiendo dictámenes e informes, en cuantas cuestiones sociales y laborales les sean sometidos.
- b) Asesorar, representar, formalizar documentos y gestionar en nombre de Organismos, Entidades, Empresas, Trabajadores y particulares, en materia social, laboral, de Seguridad Social, Empleo y migraciones.
- c) Realizar, cuando fueran nombrados colaboradores del Ministerio de Trabajo u otros Organismos, en la forma regulada por el artículo 6 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, funciones relativas a las técnicas de investigación social, cooperando en las encuestas, estudios y dictámenes que, sobre materias sociológicas, pudieran encomendárseles.
- d) Desempeñar en Organismos Oficiales, Entidades y Empresas, con carácter permanente o transitorio, las funciones o cargos de carácter técnico social y laboral, tales como organización, control asesoramiento o mando, en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción y retribución del personal; regímenes de trabajo, descanso, seguridad, economatos y comedores, indumentaria, previsión social, esparcimiento del personal y en general, sobre aplicación de la Legislación Social.
- e) Verificar, sin menoscabo de las facultades inspectoras e interventoras de la Administración, mediante certificado o visado, los padrones, declaraciones liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las empresas y los trabajadores a efectos de lo establecido en la Legislación laboral y de Seguridad Social.
- f) Comparecer en nombre de las empresas, de los trabajadores y de los particulares, ante los organismos sindicales de conciliación, así como representarles en los casos que expresamente lo autoricen las leyes, ante las Magistratura de Trabajo.
- g) Ejerce función docente en las Escuelas Sociales, Seminarios de Estudios Sociales y otros Centros oficiales y particulares, así como en empresas y sus centros de trabajo y enseñanza profesional, de disciplinas sociales y laborales.
- g) También competirá a los Graduados Sociales las funciones técnicas en orden al estudio y formación de presupuestos familiares, niveles de empleo, análisis de movimientos migratorios, niveles de ingresos personales y familiares, informes en Convenios Colectivos de trabajo etc., así como cualquier otra intervención relacionada con los fenómenos sociológicos y de significación laboral.
- i) Intervenir cuando sea requerido para ello, como asesor laboral en los Convenios Colectivos Sindicales, así como en las comisiones mixtas establecidas en los mismos.

- j) Actuar como perito en materia social y laboral ante los Tribunales de Justicia, cuando fuere requerido para ello.
- k) Ejerce la Habilitación de las empresas, trabajadores sus familiares o derecho habientes, en orden a la percepción socio-laboral, seguridad social, empleo y migraciones.
- l) Aceptar la designación de oficio para todos aquellos cometidos que le son atribuidos al Graduado Social por el presente Reglamento. Dicha designación la realizará el respectivo Colegio por riguroso turno, establecido por la Junta de Gobierno.
- m) Cualesquiera otras funciones técnicas propias o exclusivas de su título análogas a las comprendidas en este artículo, así como las que les asignen las disposiciones legales presentes o futuras.

Esta figura profesional de ejerciente libre se completa con la de ejerciente de empresa para aquellos casos en que exista contrato específico de dicha condición de Graduado Social, que según las disposiciones vigentes se define como “El técnico que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza en una empresa o en varias, funciones de organización, control y asesoramiento en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción y retribución del personal; horarios de trabajo y regímenes en el mismo, descanso, seguridad, economatos y comedores, indumentaria, previsión social, esparcimiento del personal y, en general, sobre aplicación de la legislación social sirviendo así bien a la eficacia de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de convivencia de cuantos participan en la empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia”.

## 11.2. Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Este campo de actuación profesional en su doble dimensión –Gestión y Dirección– es un perfil profesional consolidado y prioritario como ámbito laboral para los actuales Diplomados y Licenciados. Si bien este es un perfil profesional para el que su desempeño no requiere una titulación concreta o específica del actual catálogo de títulos, lo cierto es que es un campo de actuación profesional en consonancia directa con los objetivos formativos, competencias y capacidades profesionales de los actuales titulados y, junto a ello, uno de sus ámbitos de inserción laboral más consolidados. De hecho según datos de AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal) más del 60% de sus miembros son Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales Diplomados.

A modo de síntesis, este perfil profesional comporta el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto vinculado al área de recursos humanos, con una marcada atención hacia aquellos aspectos más decisionales y estratégicos. Este ámbito de la empresa exige profesionales cualificados, especializados y capacitados en áreas de competencia para realizar las siguientes funciones:



- Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones. Diseño de la estrategia de los recursos humanos de la organización.
- Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de los recursos humanos.
- Elaboración de las directrices para la aplicación de la estrategia específica, mediante la definición de las siguientes políticas:
  - > Políticas instrumentales: diseño de puestos, valoración de puestos, evaluación del desempeño, planificación de plantillas y diseño del sistema de información.
  - > Políticas objetivo: captación, capacitación y motivación de los miembros de la organización.
  - > Políticas transversales: gestión del cambio, gestión de la cultura, gestión del conocimiento, gestión del clima organizativo...
- Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- Función burocrática: tramitación administrativa y formalización documental en materia laboral y de Seguridad Social, nóminas, regulación de plantilla...
- Control y evaluación de la gestión de recursos humanos (auditoría socio-laboral).
- Realización de auditorías específicas: Prevención de riesgos laborales, calidad, formación.
- Función normativa y de relaciones laborales: interpretación y aplicación de la normativa legal, negociación convenios colectivos, mediación en las nuevas formas de relaciones laborales: negociación, resolución de conflictos, política social...
- Dirección y consultoría de organizaciones especializadas para el desarrollo del mercado de trabajo nacional e internacional.

En síntesis, atender de manera integrada el diagnóstico y el plan de actuación de las empresas en cuanto a sus diferentes políticas de recursos humanos y relaciones laborales, su planificación y evaluación en el seno de las estructuras organizativas y productivas.

### 11.3. Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de políticas sociolaborales

Un tercer campo de actuación profesional que ha adquirido identidad propia respecto a los actuales estudios y al que se dirige formativamente el nuevo título de grado, es el ejercicio de diversas funciones relacionadas directamente con el mercado de trabajo y con los mecanismos de acceso a éste.

Las continuas iniciativas por parte de la Administración Pública dirigidas al desarrollo de políticas activas de empleo, junto a la introducción en el mercado de trabajo de nuevos operadores en su seno, tales como agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal, delimitan este tercer perfil profesional como ámbito emergente, más aún si se tiene en cuenta el perfil formativo de las titulaciones afines europeas antes reseñado. Este campo de actuación profesional se caracteriza en el perfil profesional de gestión y dirección de entidades privadas de colocación y en el perfil de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, esto es, expertos o técnicos superiores, capaces de abordar en toda su extensión el desarrollo de estas iniciativas y la dirección de estas instituciones.

Este perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local responde a una nueva forma de entender las políticas regionales y locales y las políticas de empleo por parte de las autoridades públicas.

Para llevar a cabo todas estas tareas se está generalizando la demanda de varios perfiles profesionales que tienen muchos puntos en común y cuyas funciones, en muchos casos, se van a solapar. Entre ellos podemos señalar lo siguiente:

- Agentes de Empleo y Desarrollo Local contratados por las Corporaciones Locales; Agentes y Técnicos en Desarrollo Rural.
- Agentes de conciliación, Técnicos de Orientación e intermediación laboral, demandados por los Agentes Sociales y la Administración.
- Formadores y técnicos para la inserción laboral en programas de empleo o programas de iniciación profesional.

Todos estos perfiles convergen en la figura cada vez más consolidada del Agente de Empleo y Desarrollo Local. Dicha figura está reconocida como profesión en la Unión Europea (en algunos Estados desde hace más de tres décadas). En el caso español, los agentes de empleo y desarrollo local están regulados por la Orden de 15 de Julio de 1999, donde se define de la siguiente forma, esta actividad profesional:

“Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las Corporaciones Locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha actividad en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”.

Asimismo, esta Orden también contempla las funciones básicas de los Agentes de Empleo y desarrollo Local, aunque estas últimas se adaptarán a las necesidades del territorio donde desarrollen su trabajo. Entre estas funciones están:

- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesoran e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamiento de empresas.

- Promover y potenciar los programas de fomento de empleo en el ámbito local, en colaboración con el INEM.
- Análisis y diagnóstico sobre situación y problemas del mercado de trabajo.
- Elaboración, gestión y evaluación de las políticas de empleo.
- Diseño y desarrollo de Planes de Desarrollo Local: análisis de mercados locales de trabajo. Elaboración, implementación y seguimiento de estrategias de promoción económica y laboral territorial.
- Creación de redes e intermediación entre los agentes socioeconómicos del territorio.
- Gestión y dirección de centros de información y documentación laboral, desarrollo local, formación etc.
- Detección de necesidades formativas, elaboración de planes de formación, diseño e implementación de programas formativos y de inserción laboral.
- Asesoramiento para el autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de micro empresas, de empresas de economía social etc.

#### 11.4. Prevención de Riesgos Laborales

La prevención de riesgos laborales se ha identificado como una de las salidas profesionales a las que debe dar acceso el nuevo título de grado que se está elaborando en el contexto de adaptación al espacio europeo de estudios superiores.

De hecho se podría afirmar la existencia de una vinculación directa de este perfil profesional con el nuevo título que se propone, puesto que, de siempre, los contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales han formado parte del currículo formativo común de estas titulaciones, primero de los Graduados Sociales; con posterioridad se han integrado en los contenidos de la Diplomatura de Relaciones Laborales y, más tarde, dichos contenidos se han incrementado con la puesta en marcha de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. De tal forma, que puede afirmarse que han sido precisamente los estudiantes que han cursado estos títulos, los que de forma sistemática han adquirido una formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Contenidos formativos que, por otra parte, no se encuentran en su extensión ni con su carácter de contenidos troncales, en ningún otro título universitario de diplomado o licenciado.

Junto a ello la importancia y relevancia que ha adquirido en las empresas y organizaciones la prevención de los riesgos profesionales relacionados con el trabajo, por mandato directo del acervo comunitario, ha supuesto la integración de los estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las disciplinas académicas, sobre todo en aquéllas que confluyen en los procesos productivos, así como en la organización de las empresa e instituciones.

No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención

(RD 14888/1998, de 17 de Enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o funciones de nivel superior.

Así pues, estando regulados normativamente los distintos requisitos formativos para ejercer este perfil profesional en función de los niveles señalados más arriba, entendemos que el título de grado incorpora los contenidos formativos necesarios para desarrollar funciones de nivel básico e intermedio, en coherencia con la transversalidad de este campo con los diferentes cometidos profesionales para los que debe capacitar el nuevo título de grado.

Así, la formación en prevención de riesgos laborales, dada la actual exigencia de integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, deviene imprescindible para el correcto ejercicio de los perfiles profesionales de Director o Gestor de Recurso Humanos y de Graduado Social. En ambos casos, se debe estar en condiciones de asesorar al empresario en la elección del mejor sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, en el ámbito competencial de los futuros graduados se sitúa el ejercicio de funciones de representación del empresario en los temas organizativos relacionados con la prevención y que sean tratados en los Comités de Seguridad y Salud, así como formar parte de los servicios de prevención, propios o ajenos como coadyuvantes de los técnicos en prevención de riesgos.

Este nivel formativo básico e intermedio que se deriva de los actuales títulos y se propone para los nuevos graduados alcanza también a los otros perfiles profesionales propuestos. En el campo de la enseñanza, la posibilidad de que los titulados en el nuevo grado puedan ejercer como profesores de formación y orientación laboral y como profesores del curso de técnico superior en prevención de riesgos laborales, en la rama de formación profesional, requiere de una especialización adecuada en las materias propias de prevención de riesgos laborales. En el campo de la auditoría socio-laboral resulta también imprescindible esta formación porque hoy no se concibe la realización de auditorías de este tipo con desconocimiento de las materias propias de la prevención al ir indisolublemente unidas unas y otras. Por último, en el campo de la administración pública, en todas las oposiciones que se convocan se está exigiendo un conocimiento claro y preciso de los estudios en prevención de riesgos laborales.

El perfil profesional en prevención de riesgos laborales no puede identificarse con el propio del Técnico Superior en prevención de riesgos laborales, al que se accederá tras la realización de un postgrado o master en esta materia, dado el carácter especializado que requiere la formación de este tipo de técnicos, y que en la actualidad requiere una formación mínima de 600 horas. Los contenidos formativos básicos y medios recogidos en el nuevo título de grado y su enfoque multidisciplinar, posibilitan a los estudiantes unas condiciones formativas idóneas para acceder al Postgrado-Master en esta materia.

### 11.5. Administración Pública

La consideración de este campo de actuación profesional viene determinada tanto por su potencialidad como ámbito de inserción laboral in extenso, como por la capacitación resultante del nuevo título de grado para el ejercicio de determinados puestos específicos pertenecientes a escalas de la administración pública.

Esa potencialidad in extenso encuentra su adecuación a través de la multidisciplinariedad formativa de los nuevos titulados, cualidad que provee una pluralidad competencial, idónea y adecuada, para desarrollar una multiplicidad de funciones en la Administración Pública. Junto a ello, entendemos que el nuevo título de grado habilitará, previo concurso/ oposición, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, tanto para el grupo A como para el grupo B, según la normativa vigente en cada caso.

Planteadas estas premisas, y como ejemplo ilustrativo del potencial que ofrece el nuevo título de grado, se enumeran, sin ánimo de exhaustividad, algunos de los puestos de trabajo a los que podría concurrir el futuro graduado, según las posibilidades que permite el catálogo actual de puestos de trabajo.

- Grupo A:

- Técnicos de la Seguridad Social
- Interventores de la Seguridad Social
- Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
- Inspectores de Hacienda del Estado
- Jefaturas de servicio de recursos humanos
- Cuerpo superior de sistemas y tecnologías de la Administración de la Seguridad Social
- Técnico Superior de la Administración General de las Comunidades Autónomas
- Inspectores de Seguros del Estado
- Interventores y Auditores del Estado
- Interventores-Tesoreros de la Administración Local
- Secretarios de la Administración Local
- Administradores Civiles del Estado
- Otros

- Grupo B

- Gestión de la Seguridad Social
- Subinspectores de empleo y Seguridad Social
- Jefaturas de negociado de recursos humanos

- Técnicos de gestión de las Comunidades Autónomas
- Técnicos de Hacienda
- Técnicos de auditoría y contabilidad
- Gestión de la Administración Civil del Estado
- Otros

También, más allá de las administraciones públicas de circunscripción nacional, cabría considerar además aquellas instancias y organismos supranacionales, que con carácter específico tienen su ámbito competencial vinculado al mundo del trabajo, bien en su dimensión europea o internacional.

#### 11.6. Auditoría socio-laboral

El perfil profesional de auditor sociolaboral, aunque minoritario, es otro de los perfiles que ha sido considerado por su vinculación directa con el título de grado que se propone. Ello es debido a que tanto en los planes de estudio de Relaciones Laborales como en el de Licenciado en Ciencias del Trabajo, se encontraban recogidos contenidos formativos con carácter troncal dirigidos a obtener una formación básica en esta parcela. Contenidos que, por otra parte, no forman parte del currículo formativo de ninguna otra titulación universitaria.

La auditoría socio-laboral es una técnica y una metodología aplicadas para facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones, que incluye una evaluación de las diferentes dimensiones internas de las organizaciones y sus interacciones, tras la consulta de los diferentes estamentos, desde una filosofía dirigida al fomento de la responsabilidad social de las empresas.

Cabe entender que dadas las características, requisitos formativos y técnico profesionales para el correcto ejercicio de dicha actividad, este perfil profesional requiere de un grado de especialización avanzado, más allá de los contenidos y objetivos formativos básicos en esta área que se deben ofrecer en el título de grado y que, por lo tanto, entendemos encuentran su articulación formativa adecuada a través de la realización de cursos específicos de postgrado.

#### 11.7. Enseñanza

El campo profesional de la empresa no ha sido un perfil profesional de inserción para los egresados de ambas titulaciones. La condición de Diplomados en el caso de los titulados en Relaciones Laborales ha actuado como una limitación relevante a la hora de acceder a determinados puestos docentes. La reciente implantación del título de Licenciado en Ciencias del Trabajo no permite por el momento una valoración significativa de este perfil para dichos egresados.

Pese a ello, si que existen en la actualidad –tras su reciente implantación– especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación

Laboral) que encuentran en el perfil formativo de éstos y de los nuevos graduados una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración, Gestión y Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa) todas ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de Grado Medio como de Grado Superior. También en el ámbito de la educación reglada dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachiller, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

En el ámbito de la educación no reglada y vinculados a Programas de Inserción Laboral o Formación Continua, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo.

Por último, la equiparación previsible, a partir de la no diferenciación de Diplomados y Licenciados, abre con carácter efectivo la incorporación de los nuevos graduados a la docencia universitaria.

## **12. Definición de los objetivos del Título, Estructura general, distribución de contenidos y asignación de créditos europeos**

### 12.1. Definición de los objetivos del título

La evolución del contexto socioeconómico en los últimos años, con una especial atención a los cambios acaecidos en el mundo del trabajo en sus diferentes aspectos y manifestaciones, junto a las exigencias y necesidades de capacitación profesional que la sociedad pueda demandar a los futuros graduados, han sido el referente obligado a la hora de establecer los objetivos de este Título de Grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Los diferentes perfiles profesionales propuestos, así como las competencias genéricas y específicas que los estudiantes deben adquirir para el eficaz ejercicio de cada una de aquellos constituyen, por tanto, la base sobre la que se asientan los objetivos que, a continuación se exponen:

- Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
- Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
- Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
- Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.

- Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.
- Facilitar y promover líneas de investigación transdisciplinarias que favorezcan la producción y evolución del conocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- Incorporar una metodología docente adecuada al nuevo modelo que se postula.

## 12.2. Estructura del Título

Para la elaboración de este apartado, relativo a la duración y estructura del título de grado se utilizó como referencia el Borrador de Proyecto de Real Decreto por el que se establece la Estructura de las Enseñanzas Universitarias y se regulan los Estudios Universitarios Oficiales de Grado, así como el Borrador de Real Decreto por el que se regulan los Estudios Universitarios Oficiales de Postgrado.

En base a ello, se propone que la duración de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos sea de 240 créditos, propuesta que ha sido ampliamente debatida y valorada por la red de trabajo y que se encuentra justificada por las siguientes consideraciones:

- a) Como hemos tenido ocasión de manifestar, no existe en el contexto europeo un modelo único en cuanto a la duración de los estudios. Sin embargo, el análisis detallado evidencia que, mayoritariamente, estos títulos presentan una secuencia formativa de grado de 4 años.
- b) La propuesta que se presenta integra y fusiona, en un único título de forma coherente, los contenidos formativos y capacidades necesarias para el desempeño profesional, incorporados en los actuales títulos de Diplomado en Relaciones Laborales (180 créditos) y Licenciado en Ciencias del Trabajo (120 créditos).
- c) El objeto de conocimiento material del nuevo título de grado, se establece para uno de los más relevantes fenómenos sociales, como es el trabajo humano atendiendo al binomio formado por su organización y las relaciones que comporta y genera en los sistemas sociales avanzados. Presenta pues, una unidad de objeto material y una pluralidad de objetos formales de conocimiento.
- d) Lo anteriormente señalado requiere, pues, una adecuada formación académica que incluya e integre los contenidos necesarios aportados por los principales enfoques teóricos y científicos existentes. Por ello la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad es el referente en torno al cual gira la propuesta de formación generalista necesaria en este ámbito, profesionalmente diferenciado en el mercado de trabajo.
- e) La duración propuesta está dirigida a atender los requisitos de una capacitación profesional superior técnicamente compleja que demanda tanto la realidad



socioorganizativa de nuestro sistema de producción como el propio mercado de trabajo. Con ella se asegura, en el nivel necesario, la adquisición de las competencias genéricas transversales y específicas aplicadas al ejercicio de los perfiles y orientaciones ocupacionales.

- f) También han de ser consideradas las limitaciones que presentaban los estudios de Relaciones Laborales que, con una duración de 180 créditos, debían atender las nuevas demandas formativas de los perfiles profesionales –tanto consolidados como emergentes– vinculados a dicho título. El reconocimiento de dicha realidad por parte de las autoridades académicas, propició la creación y entrada en vigor del título oficial del segundo ciclo en Ciencias del Trabajo, lo que permitía, en definitiva, poner en consonancia las necesidades formativas y de capacitación profesional con la duración adecuada para su conocimiento y aprendizaje.
- g) Cabe considerar que la duración de 240 créditos propuesta permite garantizar la preparación necesaria para cursar con posterioridad estudios de especialización o postgrados en determinados perfiles profesionales.
- h) En su conjunto la duración de 240 créditos (4 años) garantiza una mayor calidad de la formación del estudiante, permite diferenciar con mayor claridad los objetivos del título de grado y de los posibles postgrados y facilita la incorporación al mercado laboral de los egresados españoles a la misma edad que la mayoría de los estudiantes europeos que cursasen grados de tres años, puesto que estos se incorporan con un año más de edad a los estudios universitarios.

En cuanto a la estructura propuesta para el título de grado es de 4 años (60 créditos anuales). La carga lectiva que se propone para los contenidos formativos comunes es de 165 créditos (25 horas de trabajo por crédito), lo que supone el 68,75% de los 240 créditos del grado. Se ha optado por establecer un valor intermedio para estos contenidos, a fin de prever un margen suficiente para los contenidos propios que las Universidades establezcan en el momento de la elaboración de sus planes de estudio.

Esta propuesta de título de grado se debe complementar con la realización de postgrados especializados (de 1 a 2 años), vinculados con los perfiles profesionales, o bien con postgrados dirigidos a la investigación.

- Total contenidos formativos comunes: 165 créditos; 4125 horas
- Contenido propios de Universidades: 75 créditos; 1875 horas
- Total Título de Grado: 240 créditos; 6000 horas
- Postgrados: 60/120

### 12.3. Contenidos formativos comunes: Distribución de contenidos y asignación de créditos europeos

Los contenidos formativos comunes se presentan organizados en diez bloques temáticos con una asignación de créditos europeos.

Para determinar los contenidos y su correspondiente asignación de créditos, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- La experiencia adquirida a lo largo del tiempo por los diferentes centros universitarios, relacionados con las titulaciones que se integran en este título de grado.
- El análisis de los perfiles profesionales, que ha permitido establecer un rango en cuanto a sus necesidades formativas.
- Los resultados obtenidos del análisis de encuestas realizadas, tanto a académicos como a profesionales en ejercicio, que han confirmado, con matices, una importante sintonía entre ambos colectivos respecto a las valoraciones realizadas de las distintas competencias transversales y específicas sometidas a opinión. Ello, en gran medida, garantiza su validez para obtener la capacitación adecuada para el ejercicio de los perfiles profesionales.
- Los resultados obtenidos del estudio de titulaciones afines en el contexto europeo.
- Los resultados del estudio de inserción laboral, como orientadores de la actividad profesional ejercida.

Estos aspectos, en su conjunto, han sido el indicador para determinar las necesidades formativas teóricas e instrumentales, organizar los contenidos formativos mínimos por bloques temáticos, y ponderar el peso de éstos mediante la asignación de sus correspondientes créditos europeos en el conjunto de los contenidos formativos comunes y de la titulación.

Respecto a los contenidos instrumentales –como pueden ser el conocimiento y aprendizaje de determinados programas informáticos aplicados a temas de gestión y tramitación laboral–, se ha considerado conveniente su inclusión en la propia secuencia metodológica docente de los contenidos formativos mínimos de cada bloque temático.

Con ello, se facilita un aprendizaje integrado y aplicado de las competencias de cada bloque. No obstante, algunos contenidos instrumentales incluidos en los bloques temáticos, tiene una consideración de transversales respecto a otros bloques como pueden ser p.ej. los contenidos en estadística y técnicas de investigación social.

#### 12.4. Recomendaciones y sugerencias para el diseño de los grados por parte de las Universidades

En los debates realizados con motivo de la realización de este proyecto, se acordó incorporar una serie de recomendaciones para ser sometidas a consideración de las Universidades a la hora de elaborar sus planes de estudio.

- a) Respecto a los contenidos formativos comunes y a las materias a que éstos den lugar, se recomienda su inclusión por parte de las Universidades en los tres primeros años del grado. Con ello, además de favorecer la movilidad a través de programas de intercambio de estudiantes, se posibilita la inclusión de contenidos más especializados en el cuarto año, dirigido a orientaciones ocupacionales y los postgrados especializados que establezca cada Universidad. Cabe valorar, la expedición de un diploma una vez finalizados los tres primeros años, en función de los requisitos administrativos que finalmente se establezcan para el acceso a determinadas escalas de la Administración Pública una vez en vigor los nuevos títulos de grado.
- a) Respecto al posible incremento de créditos que se realice por parte de las Universidades en las distintas materias que se establezcan a partir de los bloques temáticos, se recomienda que éste no sea elevado para permitir los márgenes de flexibilidad necesaria para la consideración de contenidos obligatorios u optativos.
- b) Respecto a los contenidos obligatorios, se decidió establecer un catálogo abreviado que sirve como recomendación de aquellos contenidos complementarios que las Universidades puedan incluir a la hora de establecer sus planes de estudio. Estos contenidos son:
  - Prácticum.
  - Contabilidad y análisis de balances.
  - Fiscalidad del trabajo y de la empresa.
  - Economía social.
  - Estructura social.
  - Planificación y régimen de trabajo en la Administración Pública.
  - Gestión de la calidad.
- c) Respecto a los contenidos de carácter optativo se recomienda que éstos se organicen en conjuntos formativos dirigidos a atender las posibles orientaciones ocupacionales de los estudiantes del grado.
- d) No se ha considerado necesario incluir el aprendizaje de idiomas, entendiendo que deben ser las Universidades las que proporcionen y faciliten su aprendizaje a través de servicios propios (Laboratorio de idiomas) y decidan su posible reconocimiento a través de créditos bien optativos o de libre configuración.

- Propuesta de posibles postgrados.

Junto a los postgrados que se establezcan por parte de las universidades enfocados a la investigación, se han considerado como postgrados procedentes profesionalmente para los graduados, los siguientes:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Auditoría Sociolaboral.
- Práctica Procesal Laboral y Contenciosa.
- Promoción de Empleo y Desarrollo Local.
- Tributación Empresarial.
- Negociación Colectiva y Solución de Conflictos Laborales.

### **13. PROPUESTAS DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA RESPECTO DEL FUTURO TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES**

- El Consejo ofrece su apoyo y colaboración a los centros universitarios en el proceso de elaboración e implantación de la nueva titulación, y expresa su voluntad de que en éste se tengan en cuenta las necesidades formativas y la experiencia del colectivo al que el Consejo representa.
- El Consejo defiende la presencia de un título oficial de grado en estudios laborales en el nuevo catálogo de titulaciones del sistema universitario español.
- El Consejo apoya la pretensión de los centros universitarios de que la titulación a crear sea un título de grado largo, de cuatro cursos y 240 créditos de carga lectiva total.
- La titulación de grado en relaciones laborales deberá actuar como título habilitante para el ejercicio de la profesión de Graduado Social. En consecuencia, su contenido debe asegurar las competencias necesarias para el desempeño de esta profesión.
- La titulación de grado en Relaciones Laborales debe tener un perfil profesional amplio, pero específico en temas relacionados con el mundo del trabajo. El carácter abierto de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, como título abierto a una pluralidad de estudiantes con perfiles formativos diversos, carece de sentido en una titulación como la que se pretende conseguir. El contenido de la titulación debe adecuarse a este perfil único de los estudiantes, excluyendo los contenidos no laborales que no tengan una clara utilidad cultural o instrumental.
- Desde el punto de vista del Consejo, es preferible el mantenimiento de la troncalidad de la actual Diplomatura en Relaciones Laborales, por estar ya aquilatada y por ser la que mejor responde al perfil profesional del Graduado Social colegiado. En consecuencia, de producirse una exclusión de materias

- como consecuencia de la fusión de los dos títulos actuales en uno sólo, ésta debería ocurrir respecto de determinados contenidos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo que podrían pasar a estudios de postgrado.
- La troncalidad de la titulación de grado en relaciones laborales debe incluir una sólida y completa formación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, imprescindible para el ejercicio de la profesión de Graduado Social colegiado. En concreto, esta formación debe incluir:
    - > Una introducción al Derecho del Trabajo.
    - > Un curso de Derecho Individual del Trabajo.
    - > Un curso de Derecho del Empleo.
    - > Un curso de Derecho Sindical.
    - > Un curso de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales.
    - > Un curso de Derecho Procesal Laboral.
    - > Un curso de Derecho Sancionador del Trabajo, incluyendo el Derecho Penal del Trabajo.
  - Esta troncalidad irrenunciable no supone que no existan otras materias jurídico laborales que puedan resultar igualmente interesantes y que podrán ser objeto de atención en asignaturas obligatorias y optativas. Así, y a título de ejemplo, el Derecho Social Comunitario o el Derecho Internacional del Trabajo.
  - El Derecho de la Seguridad Social debe ser objeto de atención autónoma en la troncalidad de la titulación de grado en relaciones laborales, incluyendo el estudio del sistema público de la Seguridad Social, de la protección social privada y de la asistencia social.
  - Determinados aspectos de la formación jurídico-laboral deberían asegurarse mediante su previsión expresa en materias troncales. Así ocurre, por ejemplo, con el Derecho Procesal Laboral, que en la troncalidad de la Diplomatura en Relaciones Laborales aparece incluida dentro de un descriptor general de la materia troncal de Derecho del Trabajo, y que en el futuro título debería aparecer como una independiente, para asegurar así que aparezca como asignatura autónoma en todos los planes de estudio.
  - La troncalidad de la titulación de grado en relaciones laborales debe asegurar una formación suficiente en otros aspectos del derecho relevantes para el ejercicio de la profesión de Graduado Social colegiado, como el Derecho Administrativo y el Derecho Financiero y Tributario. En particular el estudiante de grado debe recibir una amplia formación en el Derecho administrativo dada la relación continuada del Graduado Social con la Administración, principalmente laboral, de la Seguridad Social y Tributaria; esta formación debe incluir la organización de la administración y el procedimiento administrativo. De la misma manera la práctica profesional del Graduado Social incluye todos los aspectos de la fiscalidad en la empresa, por lo que resulta imprescindible incluir un amplio estudio del Derecho Financiero y Tributario en la troncalidad de la titulación de grado.

- Todos estos conocimientos jurídicos solo se podrán transmitir al estudiante de grado en relaciones laborales si se diseña un itinerario formativo adecuado, que incluya cursos que aseguren unas habilidades mínimas en el Derecho, como una Introducción al Derecho, un Derecho de Obligaciones y Contratos y un Derecho Constitucional. Estas materias resultan básicas e imprescindibles para el conocimiento de las distintas disciplinas jurídicas que se incluirán en la troncalidad del título de grado, por lo que deberán aparecer igualmente previstas en dicha troncalidad, y preverse una secuenciación adecuada de su impartición.
- En consecuencia, el carácter tradicional de los estudios de Graduado Social y de Relaciones Laborales en España, como una carrera con un marcado y mayoritario contenido jurídico, debe mantenerse en la futura titulación de grado en relaciones laborales.
- Al margen de las disciplinas jurídicas relacionadas con el mundo del trabajo, la profesión de Graduado Social exige el conocimiento de otras materias tradicionalmente incluidas en los estudios de Relaciones Laborales, como los recursos humanos, las técnicas de negociación y de resolución de conflictos, la psicología social o las técnicas de prevención de riesgos laborales, entre otras, cuya presencia debe por ello mantenerse en el futuro título de grado, si se quiere que sirva como titulación habilitante para la profesión.
- Además de ello, los cambios en la actividad profesional del Graduado Social exigen otros conocimientos igualmente relevantes, como la oratoria forense o los idiomas extranjeros.
- Con independencia de que se prevean títulos de postgrado en materias que puedan resultar de interés para los Graduados Sociales Colegiados, debe ser el título de Grado el que atribuya los contenidos formativos imprescindibles para el desempeño profesional. En consecuencia el estudiante que curse el título de grado debe estar ya preparado para poder trabajar como tal. Los eventuales títulos de postgrado que se establezcan deben ofrecer una especialización o ampliación de estos conocimientos, sin que en ningún caso puedan dejarse al nivel de postgrado contenidos formativos imprescindibles desde un punto de vista profesional.
- Finalmente, El Consejo expresa su preocupación por la situación en la que quedarían los actuales títulos oficiales de Graduado Social Diplomado y de Diplomado en Relaciones Laborales respecto de las nuevas titulaciones que están en vías de creación. En particular, el Consejo entiende que debe asegurarse la convalidación de los títulos actuales con el futuro de grado, con independencia de la duración que éste llegue a tener eventualmente. Además, respecto de los Licenciados en Ciencias del Trabajo, el Consejo General entiende que la convalidación con el título de Grado no debe ser por el contrario automática, dada la diversidad de perfiles académicos de los estudiantes que accedían a esta titulación; solo el Licenciado en Ciencias del Trabajo que provenga de estudios directamente laborales, la Diplomatura en Relaciones Laborales o el Graduado Social Diplomado, debe beneficiarse de esta convalidación.

De aceptarse estas propuestas el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales se compromete a apoyar el proceso de elaboración de la nueva titulación.

### III. LA NECESARIA INTERVENCIÓN DEL GRADUADO SOCIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA PEQUEÑA U MEDIANA EMPRESA

Hoy es unánime la consideración de la gran importancia que tiene todo lo relacionado con los riesgos laborales y su prevención. Las altas tasas de siniestralidad laboral que existen en nuestro país son lo suficientemente elocuentes como para producir una creciente preocupación en las distintas Administraciones Públicas agentes económicos y sociales, profesionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de otras especialidades directa o indirectamente relacionadas con el fenómeno preventivo. Esta preocupación se viene reflejando en los distintos programas y acciones llevadas a cabo para tratar de mejorar el actual balance de situación en materia preventiva. Todo parece indicar que las prolijas y heterogéneas normas preventivas demuestran su insuficiencia para lograr, "por sí solas", alcanzar un cierto éxito en la lucha contra la siniestralidad laboral. Y es que, efectivamente, el disponer de unas normas modernas y avanzadas no ha logrado impedir que sigan existiendo unas elevadas cifras de siniestralidad laboral y que continúen creciendo en los últimos años. A partir de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) los datos sobre siniestralidad laboral presentan una tendencia creciente. En 1996, el total de accidentes de trabajo es de 1.212.846, de los que 616.237 causan baja del trabajador afectado, siendo 982 mortales; en el año 2000, el número total de accidentes se eleva a 1.801.416, produciéndose bajas en 935.274 de ellos y resultando mortales 1.130. Las consecuencias de la siniestralidad laboral son graves y diversas. Inciden sobre el trabajador afectado personalmente por el accidente y su entorno familiar, quienes, además, sufren un claro perjuicio económico; y también producen efectos adversos para las empresas, los poderes públicos y la sociedad en su conjunto, que, finalmente, asume un elevadísimo costo social.

En este estado de cosas, es preciso arbitrar fórmulas imaginativas que conduzcan a resultados más satisfactorios que los actuales, que arrojan un balance ciertamente negativo en el tratamiento de los riesgos laborales. Durante el período interanual Abril 05-Marzo-06 el número total de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo supone un total de 934.048 accidentes, una cifra ciertamente significativa.

En este sentido, y con independencia de los distintos instrumentos que se están poniendo en práctica para abordar esta situación, me interesa aquí destacar el, a mi juicio, importante papel que puede llegar a desempeñar el Graduado Social Diplomado como coadyuvante en la tarea colectiva de evitación de los distintos riesgos laborales. Y, ello, por distintas razones, que se pondrán de manifiesto a la largo de este trabajo.

Hoy día, es indiscutible que el Graduado Social Diplomado ocupa un papel protagonista destacado en el asesoramiento en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a las distintas empresas que demandan sus servicios. Tiene, por tanto, una importantísima experiencia en todas las vicisitudes por las que atraviesa la relación laboral entre empresarios y trabajadores. Esta experiencia puede y debe ser aprovechada para alcanzar mayores éxitos en la problemática preventiva. Por razones de eficacia y de eficiencia las distintas Administraciones Públicas deben arbitrar fórmulas que permitan un mayor protagonismo del Graduado Social Diplomado, de cara al logro de unos mejores resultados en la inacabada e inacabable lucha contra la siniestralidad laboral, y, ello, fundamentalmente, en aquellos sectores empresariales en donde la actuación administrativa pública aisladamente considerada, se revela como ineficaz, precisando, por ello, del concurso de diferentes sujetos públicos y privados.

La Directiva Marco 89/391/CEE y la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre sobre prevención de riesgos laborales (LPRL), fundamentan la política de prevención de riesgos laborales en el compromiso activo de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. En el artículo 5. 1 de dicha Ley se dice que la política preventiva se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones Públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados. En este orden de ideas, el Graduado Social Diplomado como sujeto privado y actor directamente relacionado en el hecho laboral, puede aportar sus conocimientos y experiencias armonizando sus actuaciones profesionales con las de las distintas Administraciones Públicas y otros sujetos privados implicados en la mencionada política preventiva. Las Administraciones Públicas, de acuerdo con criterios de eficiencia y eficacia y con sujeción al principio de legalidad, pueden y deben aprovechar los distintos recursos humanos disponibles (entre otros, los Graduados Sociales Diplomados) para la consecución de los objetivos de la política preventiva de riesgos laborales.

En esta línea de pensamiento, pienso que es necesario introducir elementos de convicción que conduzcan a las distintas Administraciones Públicas a la puesta en práctica de fórmulas que permitan una mayor implicación del Graduado Social Diplomado en las distintas acciones preventivas, sobre todo, en un sector especialmente importante como es el de las pequeñas y medianas empresas, dadas las peculiaridades propias de este segmento empresarial que tendremos ocasión de exponer más adelante, y, además, teniendo en cuenta que el principal destinatario de los servicios profesionales del Graduado Social Diplomado aparece encuadrado en tales empresas tanto en su condición de empresario como en la de trabajador. No tratamos, por tanto, de hacer un análisis exhaustivo de la prevención de riesgos laborales en España, sino tan solo poner de manifiesto sus principales carencias, para ver en qué medida es positiva una mayor intervención del Graduado Social Diplomado en el entorno preventivo de cara a la obtención de los mejores resultados en la mejora del panorama de la siniestralidad laboral y sus lamentables consecuencias.



Mejorar la protección de la seguridad y salud en el trabajo es no solo un objetivo irrenunciable de los distintos Colegios Profesionales de Graduados Sociales Diplomados, sino también, y ello es lo importante, de los distintos poderes públicos como exigencia insoslayable de un Estado Social de Derecho encaminado a mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos.

Podemos decir que existe un insuficiente grado de desarrollo de los distintos instrumentos concebidos por el legislador para materializar las política preventiva de riesgos laborales, lo que conduce a la necesidad de mejorarlos, dotándolos de una mayor eficiencia a través de todas las propuestas que permitan su mayor operatividad y del necesario concurso colectivo de los distintos sujetos públicos y privados que intervienen en el hecho laboral (las diferentes administraciones públicas, la inspección de trabajo y seguridad social, las mutuas, asociaciones empresariales, asesorías privadas, sindicatos, graduados sociales diplomados).

### **1. Algunas cuestiones determinantes de la intervención del Graduado Social en el Sistema preventivo**

En este apartado exponemos aquellas cuestiones que, a nuestro juicio, significan un argumento importante para considerar como muy necesaria la intervención del Graduado Social en la política preventiva. Es conveniente resaltar que todas ellas deben ser tomadas en consideración en su conjunto, aunque aisladamente puedan tener su peso específico. Por otra parte, no tratamos de introducir razonamientos más o menos convincentes, sino simplemente relacionar con total objetividad las distintas cuestiones que se abordan en este apartado con las funciones legalmente atribuidas a los Graduados Sociales Diplomados para dimensionar la importancia que puede representar su participación en la protección de la seguridad y la salud en el trabajo como actor especialmente cualificado en el hecho laboral.

#### **1.1. Rentabilidad de la prevención**

La promoción de la salud en términos generales adquiere una nueva dimensión a partir de la Declaración Mundial de la Salud para el Siglo XXI, aprobada por la comunidad sanitaria mundial en la 51ª Asamblea de la OMS, en Mayo de 1998 en la que se proclama que se podría ahorrar del 3 al 5% del PIB haciendo que nuestro entorno laboral fuera seguro y sano.

Por tanto, es importante poner de manifiesto el concepto e importe de los costes que ocasiona un accidente, y así, utilizando la metodología en este campo del "International Loss Control Institute" de Loganville, Georgia, Estados Unidos, por cada unidad de coste representada por el importe de los costes médicos derivados de las lesiones o enfermedades vinculadas al trabajo, así como de los costes económicos representados por las compensaciones económicas por baja médica laboral, que representarían, en nuestra Seguridad Social, los gastos cubiertos con la cuota obligatoria por accidente de trabajo, y, por tanto, cubierta por la Mutua de Accidentes de

Trabajo en donde tenemos asegurados a nuestros trabajadores, o, en su lugar, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, hay otros costes no cubiertos ni asegurados que son soportados directamente por las empresas y que son consecuencia directa de la aparición del accidente.

Estos gastos no cubiertos podríamos clasificarlos en dos grandes grupos: el primero sería el de los daños a la propiedad como, los daños a los edificios, daños al equipo de trabajo y a las herramientas, daños al producto en elaboración y a las materias primas, la interrupción y retraso de la producción, los gastos de equipos y provisiones de emergencia, los gastos legales generados, los gastos de alquiler, de equipos o de reemplazo de los mismos, etc. Por otro lado, tendríamos otros costes sin asegurar como el tiempo dedicado a la investigación del accidente, los salarios pagados por la pérdida de tiempo que ha supuesto el accidente, los costes de contratar y formar al personal de sustitución, el coste extra de una mayor supervisión, el tiempo dedicado a los trámites administrativos del siniestro, la menor productividad del trabajador lesionado durante los primeros tiempos de su reincorporación, la pérdida de prestigio y de posibilidades de hacer nuevos negocios, etc.

Si los primeros costes que hemos indicado están cubiertos por las cuotas obligatorias a la Seguridad Social, los segundos están comprendidos entre cinco y cincuenta veces en los correspondientes del primer apartado, y entre una y tres veces los del segundo apartado.

En un contexto de clara competencia en todos los sectores y con tendencia a incrementarse en el futuro, haciendo una hipótesis de trabajo que suponga que el acumulado anual de estos gastos no cubiertos fuera, por ejemplo, 10 millones de pesetas, es decir, que hubiéramos tenido accidentes laborales que nos hubieran producido unos costes adicionales no cubiertos por ese importe de los 10 millones. Suponiendo unas rentabilidades de nuestro negocio del 3 y 5%, tendríamos por tanto, que aumentar nuestras ventas en 333 millones de pesetas más si nuestra rentabilidad es del 3%, o en doscientos millones más con una rentabilidad del 5% para poder compensar esos costes. En esta situación tomada como ejemplo se entiende que la prevención del accidente es mucho más rentable que el mejor comercial en una organización empresarial y que es más que probable que sea algo que pase desapercibido para la mayor parte de los pequeños empresarios.

## 1.2. Peculiaridades de la Prevención de Riesgos Laborales en las pequeñas y medianas empresas (PYMES)

Actualmente el mayor desafío en materia de salud laboral se plantea en las PYMES. Por este motivo, y en apoyo a la Semana Europea 2001, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo organizó un programa especial dirigido a PYMES. Esta iniciativa se ha centrado en el desarrollo e intercambio de ejemplos efectivos de buenas prácticas orientados a reducir el número y gravedad de los accidentes laborales en Europa. Estas y otras iniciativas dirigidas a la introducción de una verdadera cultura preventiva empresarial se concentra en las PYMES al tratarse de un

segmento empresarial con un enorme peso específico en la economía del país y con elevadas tasas de siniestralidad.

Hay por tanto, un amplio reconocimiento al considerar que una gran parte de la siniestralidad laboral se concentra en las PYMES. En España más del 66% de los siniestros se producen en empresas de menos de 50 trabajadores, que representan al 57% de la totalidad de los trabajadores de nuestro país. Aunque esta circunstancia se estima que se debe, más que a una peligrosidad intrínseca de las PYMES al hecho de que más del 56% de la población ocupada trabaja en empresas de menos de 50 trabajadores, por lo que sería más acertado a la hora de efectuar con rigor un análisis, tener en cuenta no sólo el tamaño de la empresa sino también la actividad que desarrolla. En cualquier caso, es conveniente destacar que a pesar de las distintas medidas implantadas para las PYMES sigue aumentando el nivel de siniestralidad y que dicho nivel aumenta conforme disminuye el tamaño de la empresa. La gravedad de la situación se acentúa cuando se tiene en cuenta la tendencia ampliamente reconocida hacia la reducción de tamaño que han ido experimentando las empresas en España y en el resto de Europa.

Por otra parte, distintos estudios han revelado que una gran mayoría de pequeñas empresas tienen un escaso o ningún conocimiento de la legislación vigente. No existe, por tanto, en este entorno empresarial una aceptable cultura preventiva.

En distintos informes (informe Durán, anuario de estadísticas laborales. Ministerio de Trabajo) se constata que las PYMES consideran la prevención con una amplia indiferencia y que el grado de cumplimiento de algunas de las medidas preventivas más relevantes recogidas en la normativa es, en general, bastante deficiente y aún más conforme disminuye el tamaño de la empresa. Ello trae como consecuencia que, con frecuencia, la prevención no está muy planificada, organizada u orientada.

Se citan como causas principales de este fenómeno dos cuestiones:

- a) La organización de la PYME recae frecuentemente en el dueño que suele estar más centrado en otros problemas, salvo que ocurra un accidente o exista denuncia o sanción administrativa, en cuyo caso, se realiza una actividad preventiva ex post que no es producto de una interiorización o asunción voluntaria de las obligaciones preventivas legales sino pura y simplemente del miedo a ser sancionado)
- b) En general los recursos financieros de las PYMES son escasos y hay una mayor atención financiera hacia otras cuestiones que se consideran más rentables que la prevención.

Se podrían citar más causas como adversas a la introducción de la política preventiva en las PYMES, pero quizá la causa principal habría que buscarla en la contradicción existente entre la realidad empresarial de las PYMES, centrada en la acción práctica a corto plazo, y en el universo de la prevención en el que las actividades no tienen sentido si no se contemplan desde una perspectiva a largo plazo.

La peculiaridad de las PYMES en materia preventiva, ha sido tenida en cuenta por el legislador Europeo y Estatal al abordar la regulación de su acción preventiva.

Así en España, la organización de la prevención en las pequeñas y medianas empresas puede adoptar alguna de las siguientes modalidades:

- a) Asunción de las funciones preventivas por el propio empresario (Art. 30.5 de la LPRL). En las empresas de menos de seis trabajadores puede ser el propio empresario quien asuma las funciones preventivas (con la excepción de la vigilancia de la salud de los trabajadores) pero con dos condiciones esenciales:
  - Que posea la capacidad necesaria para ello, capacidad que se determina en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de la peligrosidad de las actividades.
  - Que desarrolle su actividad de forma habitual en el centro de trabajo.

Tales circunstancias son controlables a través de una auditoría externa obligatoria.

- b) Designación de uno o varios trabajadores para ejercer las funciones preventivas.(Art. 30 LPRL). Estos trabajadores deberán poseer la capacidad necesaria para ello, dependiendo del número de trabajadores, del tamaño de la empresa y de los riesgos existentes en la misma. Estos trabajadores gozarán de algunas de las garantías que el ET establece para los representantes de los trabajadores: expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves, prioridad de permanencia en caso de suspensiones o despidos colectivos y no discriminación positiva o negativa por razón de su actividad preventiva (art 68 a), b) y c) del ET) y derecho de opción entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente (art 56.4 del ET). Además la LPRL, exige del empresario que conceda a estos trabajadores una serie de facilidades consistentes en: 1) Disponer de tiempo, 2) Disponer de medios precisos, 3) Facilitarles el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL.

Por imperativo legal se establece la necesidad de someter este sistema de prevención a una auditoría o evaluación externa.

- c) Concierto con uno o varios servicios de prevención ajenos (salvo que la Autoridad Laboral entienda que en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o la gravedad de la siniestralidad existente en la empresa debe contarse con un servicio de prevención propio). Las entidades que desarrollen estos servicios deberán disponer de un equipo humano interdisciplinar y suficiente en número con la formación, capacitación, especialización y dedicación necesarias, así como los recursos técnicos y económicos adecuados a las actividades preventivas que hayan de desarrollar. Suficiencia, necesidad y adecuación que vendrán determinadas por tres parámetros: el tamaño de la empresa, los tipos de riesgos existentes y la distribución de los mismos. Todos estos requisitos están supeditados a la acreditación por la Autoridad Laboral y a la aprobación de los mismos, y en lo referente a las cuestiones sanitarias por la Administración Sanitaria.

Las funciones de los Servicios preventivos son las de asesoramiento y apoyo en las siguientes cuestiones:

- Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de acción preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el art. 16 de la Ley.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Como se puede comprobar, la organización de la prevención en la pequeña y mediana empresa aparece teñida de una notable indeterminación y de muchos conceptos valorativos discrecionales en cuanto a las autorizaciones administrativas que abocan a una notable incertidumbre en la elección del sistema organizativo más adecuado para las distintas estructuras empresariales.

Vemos pues, como en el más concreto ámbito de las pequeñas empresas, donde el empresario asume las funciones preventivas o designa trabajadores para su realización, se advierten notables ambigüedades legales como consecuencia del entendimiento legal flexible de ambos modelos y que, lejos de garantizar una eficaz gestión preventiva, conducen a su abandono o cumplimiento intuitivo. Ha sido muy criticado, en el segundo caso, que ni siquiera se haya previsto que los trabajadores designados realicen tareas preventivas. La actual regulación no impide que aquéllos compatibilicen tales tareas con las propias de su puesto de trabajo, en perjuicio de las primeras o que la dedicación a las mismas sea puramente simbólica. En este sentido, se ha propuesto por distintos expertos abrir la posibilidad, para las pequeñas empresas, de contratar especialistas externos con la debida formación para que se ocupen de la gestión de la prevención de riesgos. Con ello, se resolverían las dificultades prácticas que en las pequeñas empresas tiene el ejercicio de la actividad preventiva por el propio empresario y a través de la designación de trabajadores, en los casos en que está autorizado el uso de dichas modalidades.

Se trata, en definitiva, de buscar instrumentos que permitan ajustar los rasgos diferenciales de las empresas en base a que el modelo legal produce, en la práctica, una eficacia meramente formal donde las empresas se conforman con un cumplimiento excesivamente formalista de sus obligaciones preventivas. Ello provoca que la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva que son las funciones básicas de los servicios de prevención, se realicen al margen de la propia dirección de la empresa. Resulta, por tanto necesario, dar mayor flexibilidad para escoger el sistema que resulte más idóneo para cubrir las necesidades productivas, garantizando como elemento esencial la integración de la prevención en el

conjunto de la actividad empresarial. Es preciso, por tanto, que la legislación tenga en cuenta las especiales características de las PYMES tanto en los requerimientos documentales como en los organizativos de tal manera, que las PYMES no se vean obligadas a desarrollar una actividad preventiva exclusivamente formal que tenga poca repercusión sobre su auténtica realidad laboral.

### 1.3. Importantes responsabilidades empresariales

La Ley establece distintos supuestos de concurrencia de responsabilidades, tanto en razón del tipo de situación (simple, en contratas, en empresas de trabajo temporal) como en razón de la naturaleza jurídica de la responsabilidad (civil, penal y administrativa).

### 1.4. Importantes sanciones administrativas

En la Ley de Prevención de Riesgos se produce un desarrollo sancionador espectacular comprobable en el hecho de duplicar las sanciones graves que antes se hallaban en la Ley 8/1988 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de nueve a diecinueve, y las muy graves de cuatro a ocho, y en las fuertes cuantías de las sanciones establecidas, hasta de 100 millones.

La Ley califica de infracciones normativas en materia de prevención las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud. En el concepto de convenios colectivos ha de comprenderse tanto los convenios en sentido estricto cuanto los acuerdos y pactos de funcionarios y los acuerdos laborales con eficacia general.

Se plantea también la cuestión sobre las posibilidades abiertas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las infracciones de otro tipo cuya sanción legal parece deficiente dado que las restantes infracciones laborales tienen un repertorio sancionador muy por debajo del establecido para la seguridad y salud, y algunas de las infracciones tipificadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pueden solaparse con las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Infracciones y Sanciones laborales. Aunque las posibilidades de aplicación indirecta llegan más bien de infracciones relacionadas con la dignidad de la persona, y en concreto, del acoso sexual del que pueden ser objeto los trabajadores en la empresa. Dada la existencia de infracciones tipificadas de manera amplia por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la posibilidad existe y habrá que esperar a la jurisprudencia sobre la materia en los próximos años.

## **2. El Graduado Social como profesional especialmente cualificado en el asesoramiento jurídico laboral a las Pequeñas y Medianas Empresas: su intervención en el sistema preventivo de Riesgos Laborales**

Como tuvimos ocasión de exponer en anterior capítulo, el Graduado Social Diplomado es el titulado universitario que vinculado a su Colegio profesional, ejerce como técnico en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las funciones del Graduado Social vienen reguladas en la Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de Agosto de 1970 por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, manteniéndose las funciones que vienen siendo privativas de estos titulados desde el Decreto de 22 de Diciembre de 1950 (BOE 26 de Enero de 1951) y el Decreto 3501/1964, de 22 de Octubre (BOE, 10 de Noviembre). El artículo 1º de la Orden citada, dice lo siguiente:

*“A los Graduados Sociales, en su condición de Técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades paraestatales, corporaciones locales, Seguridad Social, organizaciones sindicales, entidades, empresas y particulares”.*

Por tanto, corresponde a los Graduados Sociales Diplomados en ejercicio desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Estudio y emisión de dictámenes e informes en cuestiones de naturaleza laboral, social y de Seguridad Social.
- b) Asesoramiento técnico en temas sociológicos, de organización de empresas, dirección de personal, seguridad e higiene en la empresa y auditoría laboral.
- c) Representación administrativa y procesal.
- d) Formalización de documentos en cuestiones laborales y de Seguridad Social.
- e) La gestión administrativa de las materias antedichas.
- f) Funciones relativas a cuestiones de investigación social.
- g) La implantación y desarrollo de la organización de los recursos humanos en la empresa.
- h) Función docente en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los distintos centros docentes así como en empresas o centro de trabajo con arreglo a las disposiciones vigentes sobre títulos habilitantes.
- i) Peritación ante los Tribunales de Justicia.
- j) La representación y defensa de los trabajadores y empresarios ante cualquier instancia u organismo con carácter laboral.

De este amplio conjunto de funciones, se desprende que el Graduado social desarrolla una serie de actividades en concurrencia con otras profesiones además de

las asignadas con carácter de exclusividad. Y nos conviene resaltar que estas funciones se realizan, fundamentalmente, en el entorno de las pequeñas y medianas empresas, en defensa de los intereses de empresarios o trabajadores autónomos o por cuenta ajena, sin perjuicio, claro está de que ejerzan también funciones para grandes empresas en las áreas de dirección de personal o como asesores externos. Todas las funciones enumeradas llevan consigo un contacto diario y permanente en los distintos organismos administrativos y judiciales y con los distintos agentes económicos y sociales lo que se traduce en un claro conocimiento y experiencia en todos los aspectos relacionados con el amplio campo de la relaciones de trabajo y de seguridad social. El Graduado Social está en una situación privilegiada para el conocimiento de los requerimientos e inquietudes del pequeño empresario, siendo en lo laboral su interlocutor más próximo.

Todas las funciones del Graduado Social, despliegan indudablemente toda su virtualidad y eficacia en lo concerniente a la normativa jurídico-preventiva que es materia jurídico-laboral, exceptuando aquellos supuestos en que la normativa exija la especialidad de experto en prevención de riesgos laborales, cuyas funciones en cada uno de los tres niveles (superior, intermedio o básico) están específicamente establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención y concretamente en los artículos 37, 36 y 35 respectivamente, o de Auditor. En cualquier caso, y sin que ello signifique solapar las funciones de los expertos en prevención de riesgos, entendemos que el Graduado Social Diplomado como experto en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e interlocutor más próximo al pequeño empresario, está plenamente facultado para elegir el sistema preventivo más ajustado a una empresa en concreto y escoger cuales sean los expertos más idóneos, para asesorar sobre las obligaciones preventivas y las responsabilidades que llevan aparejadas su incumplimiento, para asesorar sobre las cuestiones sindicales en la prevención, para asesorar sobre las consecuencias económicas de una mala prevención o de su inexistencia, para representar y defender a empresarios o trabajadores ante cualquier organismo o instancia de carácter administrativo o laboral, y para informar sobre todo el entramado institucional preventivo, cuestiones todas ellas de gran trascendencia, que llevan consigo una defensa de los intereses de los empresarios o trabajadores, pero que también entrañan la importante función de difundir y publicitar la cultura preventiva y concienciar a empresarios y trabajadores, de la importancia que representa para la economía de la empresa y el conjunto de la economía nacional y la calidad de vida de los ciudadanos la reducción de las tasas de siniestralidad.

En un estudio empírico sobre el papel desempeñado por los distintos agentes de intervención en materia de Seguridad e Higiene en las PYMES llevado a cabo en 1999 (esta investigación forma parte de un estudio comparado realizado en varios países de la Unión Europea que fue financiado por el Instituto Sueco SALTSA, Instituto Nacional de la Vida Laboral en cooperación con las Asociaciones Sindicales) se realizan las siguientes consideraciones acerca del papel del Graduado Social como agente de intervención externo en la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa:



“El Graduado Social, en cuanto consultor o gestor de las relaciones administrativo-laborales de las PYMES es un agente de intervención cuyas funciones están en proceso de desarrollo. Las Mutuas suelen apreciar, sobre todo, su labor mediadora como primer interlocutor de las PYMES e intermediario indirecto al actuar de enlace (al actuar de enlace entre la PYME y la propia Mutua). Es probablemente el interlocutor más próximo al pequeño empresario. Su actuación suele ser directa o como punto de enlace entre la empresa y la Mutua. Ya hay una tendencia creciente a incorporar la prevención al conjunto de los servicios profesionales que ofrecen”.

“La actividad de los Graduados sociales ya acreditados individualmente suele concentrarse en la realización de evaluaciones de riesgos y de planes de prevención. Esta actividad suele surgir a iniciativa del Graduado Social, como servicio adicional a los que ya presta a las PYMES”.

“Según algunos entrevistados habría que buscar un equilibrio más satisfactorio entre las demandas del empresario (fundamentalmente asociadas a la resolución de problemas) y los servicios preventivos del Graduado. Estos podrían ser orientados a liberar al pequeño empresario de determinadas tareas pero también a comprometerle con la acción preventiva”.

El citado estudio entiende por agentes de intervención tanto los formales, es decir, aquellos servicios de prevención que tienen un papel formalmente asignado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (las diferentes Administraciones Públicas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Mutuas), como el resto de agentes a los que pueden recurrir las PYMES para implantar algún sistema de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo (asociaciones empresariales, asesorías privadas, sindicatos, graduados sociales diplomados o las grandes empresas cuando ejercen la función de subcontratista).

Tras hacer esta breve exposición sobre las distintas funciones que tiene encomendadas el Graduado Social Diplomado así como la importante valoración social de la profesión, cada vez más en auge, resulta conveniente relacionar todo ello con las cuestiones antes expuestas en el anterior apartado.

En cuanto a la rentabilidad de la prevención el Graduado Social Diplomado es, bajo nuestro punto de vista, el profesional más indicado para trasladar a la pequeña empresa y mediana empresa los razonamientos que indican que la prevención es una inversión rentable. Su proximidad directa al empresario en la realidad cotidiana laboral, le convierte en un agente de intervención externo claramente implicado en la realidad organizativa de la pequeña empresa y conocedor de los costos que soporta, lo que le permite asesorar y convencerle, en definitiva, de que la prevención del accidente o enfermedad profesional es rentable.

En cuanto a las peculiaridades de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. En el apartado anterior señalábamos como cuestiones más significativas en la organización de la prevención en las pequeñas y medianas empresas las siguientes: la organización de la prevención en la pequeña y mediana empresa aparece teñida de una notable indeterminación y de muchos conceptos

valorativos discrecionales en cuanto a las autorizaciones administrativas que abocan a una notable incertidumbre en la elección del sistema organizativo más adecuado para las distintas estructuras empresariales; en el más concreto ámbito de las pequeñas empresas se advierten notables ambigüedades legales como consecuencia del entendimiento legal flexible de ambos modelos que lejos de garantizar una eficaz gestión preventiva, conducen a su abandono o cumplimiento intuitivo; se trata, en definitiva de buscar instrumentos que permitan ajustar los rasgos diferenciales de las empresas en base a que el modelo legal produce, en la práctica, una eficacia meramente formal donde las empresas se conforman con un cumplimiento excesivamente formalista de sus obligaciones preventivas lo que provoca que la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva que son las funciones básicas de los servicios de prevención, se realicen al margen de la propia dirección de la empresa. Por otra parte, también indicábamos la elevada tasa de siniestralidad de las PYMES y la ausencia de una auténtica cultura preventiva que llevaba a una falta de planificación y de organización de la prevención.

Teniendo en cuenta las características señaladas y poniéndolas en relación con la vinculación del Graduado Social Diplomado con la pequeña empresa es, de suyo, evidente, el importante papel que está llamado a realizar como asesor laboral del empresario permitiéndole elegir el sistema preventivo que mejor se ajuste a las características y necesidades productivas de la empresa, dadas las ambigüedades legales existentes y garantizando la integración de la prevención en el conjunto de la actividad empresarial y, por tanto, con una mayor implicación del propio empresario como un aspecto más de su gestión empresarial. Con ello, se evitaría ese excesivo formalismo y automatismo en el cumplimiento de las obligaciones que imposibilita introducir una verdadera cultura preventiva en el entorno de las pequeñas empresas.

La introducción de esta cultura preventiva en este importantísimo segmento empresarial, es, a nuestro juicio, una función esencial en la que el Graduado Social Diplomado debe adquirir un legítimo y objetivo protagonismo sobre lo que es preciso llamar la atención de los distintos poderes públicos. No se trata con ello, en modo alguno, y como resulta obvio, de restar importancia a la importante labor realizada por otros profesionales en la materia técnico sanitaria-preventiva, porque aunque es una materia claramente interdisciplinaria, ello no obsta, para que dentro de las funciones legalmente atribuidas a unos y otros técnicos, el Graduado Social Diplomado realice en este campo una función protagonista esencial, tanto por su conocimiento jurídico de la realidad laboral cotidiana de la pequeña empresa a la que asesora, como por la permanencia en el tiempo de sus funciones que le hacen estar más vinculado a ese universo empresarial que otros técnicos, y por ello, con mayor conocimiento de sus peculiaridades e inquietudes. Todo ello sin perjuicio de que concurra en el Graduado Social Diplomado la condición de experto en prevención de riesgos laborales en alguno de los tres niveles señalados con anterioridad, en cuyo caso su campo de actuación sería aún mayor.

En orden a las importantes responsabilidades empresariales, y como hemos señalado con anterioridad, son ciertamente importantes las responsabilidades en que

puede incurrir el empresario por un incumplimiento de sus obligaciones preventivas, y ello, no solo desde el punto de vista de las importantes sanciones económicas o penales, indemnizaciones o de imposibilidad de contratación con la administraciones públicas, que llevan aparejado tales incumplimientos, sino también, por lo que significa de pérdida de prestigio empresarial o de quebranto para la economía privada o nacional.

Es preciso que el empresario tenga un cabal conocimiento de la complejidad legislativa en esta materia y de la trascendencia que comporta. Independientemente de que el Graduado Social Diplomado pueda asesorar a cualquier empresa en esta materia, reiteramos que, por las razones ya apuntadas, el sector de la pequeña y mediana empresa se muestra especialmente indicado para su actuación profesional y que se trata de persuadir al empresario con el afán de introducirle en una verdadera cultura preventiva que le conduzca a la convicción de que siempre será más rentable invertir en previsión que cumplir con las obligaciones preventivas como un mero formulismo o por miedo a las posibles sanciones. Reiteramos que nadie mejor que El Graduado Social Diplomado puede ejercer con eficacia esa labor de información y asesoramiento dado su contacto permanente con el pequeño empresario, organismos judiciales y administrativos y los distintos agentes económicos y sociales.

La importancia de las cuestiones enunciadas( costo de la siniestralidad, peculiaridades organizativas y legales de las PYMES, responsabilidades empresariales, implantación de una cultura preventiva) puestas en relación con el ejercicio profesional diario del Graduado Social Diplomado conducen a que, en la práctica, éste sea considerado un agente de intervención externo en el fenómeno preventivo, que tiene por delante un enorme campo de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, no solo como experto en los aspectos que pudiéramos considerar jurídico-laborales, esto es, en la normativa jurídica preventiva, calificada por el Consejo Económico-social de prolija, dispersa y compleja, sino también en aquellas otras materias técnico-preventivas en las que también esté facultado a actuar en virtud de las titulaciones de prevencionista o de auditor que, eventualmente, pudiera obtener, y que extendería su campo de actuación, creemos que con plena solvencia profesional, dada la especialidad de su profesión casi exclusivamente concentrada en el hecho laboral. Además de lo relativo al ejercicio profesional, es importante enfatizar la extraordinaria labor de difusión de la cultura preventiva que el Graduado Social Diplomado está realizando en su gestión diaria en la pequeña y mediana empresa.

Resulta oportuno, además, resaltar la importante labor desarrollada por los Colegios Profesionales de Graduados Sociales Diplomados en materia preventiva en distintas actividades formativas e informativas. El Consejo General de Colegios Oficiales ha concluido convenios de colaboración con entidades de reconocido prestigio, como el Centro de Seguridad Marítima Integral Jovellanos de Salvamento Marítimo Español y con el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social, para concertar la formación de sus Colegiados en Prevención de Riesgos Laborales en sus niveles intermedio, superior y de auditoría. El Colegio profesional de Las Palmas de Gran Canaria ha firmado igualmente un convenio de colaboración con la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias con el objetivo de promover

la formación, información e incentivación sobre las mejores actuaciones preventivas de riesgos laborales. Este acuerdo incluye la búsqueda de soluciones e innovaciones más eficientes sobre prevención, así como incentivar a los colectivos profesionales para editar nuevas publicaciones o artículos de especial impacto en la introducción y consolidación de una cultura preventiva. Asimismo se organizan conferencias, cursos, jornadas y seminarios con objeto de actualizar los conocimientos del colectivo y aprovechar de forma más eficiente los recursos disponibles.

Dicho cuanto antecede, podemos concluir afirmando que la actividad de asesoramiento del Graduado Social Colegiado representa, en la actualidad, una importante contribución al objetivo aún no alcanzado, pero alcanzable, de mejorar la situación de la siniestralidad laboral en España. Corresponde ahora a los poderes públicos, articular las fórmulas e instrumentos que permitan una mayor implicación del Graduado Social Diplomado como coadyuvante de las distintas Administraciones Públicas en las funciones preventivas, en aquellos sectores empresariales que mejor se ajusten a las condiciones y características de la profesión y donde la actuación pública se muestre ineficaz o insuficiente por la escasez de medios materiales y personales.

#### **IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y ÉTICA EN EL TRABAJO: DOS CONCEPTOS VINCULADOS A LA ACTIVIDAD DEL GRADUADO SOCIAL**

##### **1. El concepto de responsabilidad social corporativa o responsabilidad social de la empresa**

Este concepto surge en Estados Unidos durante finales de los años 50 y principios de los 60 a raíz de la guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid. Provoca el interés en los ciudadanos que comienzan a darse cuenta de que, a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando determinados productos, pueden estar colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas o económicas éticamente censurables. Es, por tanto, la propia sociedad civil la que comienza a pedir cambios en los negocios y una mayor implicación del mundo empresarial en los problemas sociales.

La responsabilidad social de la empresa (RSE) también denominada responsabilidad social corporativa (RSC) es un término que hace referencia "al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos". Esta definición se puede complementar con la de "la obligación de los directivos empresariales de desarrollar las políticas empresariales, tomar las decisiones o emprender las acciones más acordes con los objetivos y valores de la sociedad".

De igual forma que hace medio siglo las empresas desarrollaban su actividad sin tener en cuenta el marketing o que hace tres décadas la calidad no formaba parte de las orientaciones principales de la actuación empresarial, hoy en día las empresas

son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, como parte de su estrategia de negocio. La empresa actual no debe legitimarse sólo en términos económicos. En la sociedad moderna, la empresa ha de mantener además la confianza de quienes se relacionan con ella y reclaman nuevas responsabilidades y planteamientos sociales, medioambientales y de derechos humanos.

Entre los llamados activistas de la responsabilidad social corporativa se encuentran las organizaciones sociales, de defensa de la naturaleza y de los derechos humanos, de cooperación al desarrollo, las organizaciones sindicales y de consumidores, las organizaciones religiosas etc., que exigen a las empresas un comportamiento más respetuoso con la sociedad, con la naturaleza y en particular con los grupos de interés con menor poder negociador. En especial trabajan por defender los derechos de los más débiles y más perjudicados por los efectos contradictorios de la globalización y de la liberalización y exigen a las empresas y a los gobiernos más intervención social. Aunque el número de individuos concienciados es, en apariencia, pequeño, la presencia de las organizaciones multiplica el impacto de sus denuncias y contribuyen a que sean muchos los ciudadanos sensibles a los mensajes reivindicativos expresados por aquéllas.

El argumento a favor de la responsabilidad social corporativa, es un argumento fundamentalmente moral que no entra a analizar los beneficios económicos derivados de que las empresas asuman estas estrategias de gestión. No es moral, afirman, que por abaratar costes se contraten o subcontraten servicios o productos elaborados por personas e incluso menores en condiciones casi de explotación (falta de seguridad, insalubridad y salarios indignos). No es moral deforestar, malgastar los recursos naturales, contaminar y degradar la tierra y el entorno natural con fines puramente lucrativos. Tampoco es moral imponer reglas al comercio internacional que favorezcan sólo a unos pocos. Ni tampoco es moral producir bienes dañinos para la salud, el medio ambiente y la vida humana, por muy necesarios que quieran hacer creer que son.

La sociedad y los objetivos expresados por los ciudadanos constituyen el entorno dentro del cual adquiere sentido la responsabilidad social corporativa. La sociedad democrática actual es pluralista y tiene su base en el respeto de ciertos derechos y libertades públicas.

Es este tipo de sociedades el que garantiza la afirmación de diferentes puntos de vista acerca de las actividades empresariales y el que obliga a los directivos a justificar la legitimidad de las acciones corporativas, de modo que no existan contradicciones entre estas acciones y los valores expresados por la sociedad.

Uno de los debates centrales sobre la responsabilidad social de la empresa es el de la elección entre dos posibles modelos:

“Deben ser las empresas las que se autorregulen voluntariamente y vayan implantando estrategias y sistemas de gestión enfocados a la responsabilidad social corporativa.”

“o, por el contrario, debe haber un mínimo de regulación que establezca unas pautas sobre lo que debe ser su actuación social y medioambiental y que la información llegue a todas las partes interesadas.”

Respecto a las relaciones con empleados, la adopción de políticas formales supone, entre otras, la formalización de políticas y sistemas de gestión de acuerdo a lo especificado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la existencia de códigos de conducta, declaraciones de principios y políticas formales de elaboración interna que incluyan asuntos como libertad de asociación, horarios de trabajo, trabajo infantil y forzado o salarios. En un escalón inferior, la formalización supone la existencia de sistemas de gestión para asuntos tales como salud y seguridad en el empleo, incluyendo objetivos cuantitativos y cualitativos, programas de igualdad de oportunidades, programas de equilibrio de la vida familiar y laboral, formación, programas de gestión participativa, etc.

Aunque hasta el momento el enfoque mayoritario ha sido el de la voluntariedad, liderado especialmente por las empresas, en lo que se refiere a los aspectos tradicionales de buen gobierno, las cosas están cambiando y se pasa gradualmente de un enfoque voluntarista a otro reglamentista.

Desde los movimientos sociales y sindicales se viene abogando por un enfoque mixto dejando a la iniciativa privada las decisiones que afectan a la mejora en la gestión y en el valor de la empresa a largo plazo y a los poderes públicos el compromiso de facilitar y promover un comportamiento empresarial socialmente responsable.

La cuestión clave es la pregunta de si con el enfoque de la voluntariedad pueden resolverse realmente los graves problemas como el cambio climático o la pobreza. Estos aspectos de la responsabilidad social deben ser considerados como de interés público y no privado ya que las decisiones sobre el uso, consumo y deterioro del capital natural, social y humano, afectan a toda la sociedad presente y venidera. Por tanto, debe ser la sociedad, a través de sus representantes públicos, quienes decidan los límites al uso de dichos recursos y las cuestiones básicas de responsabilidad social corporativa que deben garantizarse desde los poderes públicos.

En España la responsabilidad social corporativa tiene su origen a finales de los años 90 a través de las Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) que introduce el concepto de Inversión Social Responsable. La cada vez mayor internacionalización de las empresas españolas provocó que la sociedad se preocupara por el comportamiento de estas empresas fuera de nuestras fronteras. De esta forma, los grupos de interés han ido presionando hasta transformar progresivamente los valores y perspectivas de la actividad empresarial. Hoy en día, los empresarios deben estar cada vez más convencidos de que el éxito comercial y los beneficios duraderos para sus accionistas no se obtiene únicamente con una maximización de los beneficios a corto plazo, sino con un comportamiento orientado por el mercado pero socialmente responsable.

En España, la responsabilidad social corporativa ha estado presente en discusiones parlamentarias, en proposiciones de ley y en mociones y proposiciones no de

ley tanto en el Congreso de los Diputados como en el Senado y también una Comunidad Autónoma, la de Aragón, ha subvencionado la adopción de políticas formales de responsabilidad social corporativa a través de las ayudas en política industrial. Cabe destacar el interés en la extensión del enfoque de la responsabilidad social corporativa a las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y sociedades laborales.

Progresivamente, un mayor número de empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores. Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad, se exigen a las empresas (principalmente a aquellas que cotizan en Bolsa), ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año.

En los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la responsabilidad social en la estrategia empresarial.

Diferentes instituciones y organizaciones, formadas por multitud de Estados, han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas mundialmente.

Generalmente todas estas iniciativas o proyectos incluyen una serie de normas o recomendaciones que, si bien no son de obligado cumplimiento, si incorporan un compromiso por parte de los Estados adheridos para fomentar su puesta en práctica en el entramado empresarial de sus respectivos países.

Las iniciativas mundiales en el ámbito de la Responsabilidad Social de la Empresa más destacables son:

- **Pacto Mundial:** iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas. Su objetivo es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, organizaciones internacionales sectoriales, Sindicatos y ONGS. Esta iniciativa supone un proyecto internacional de unir a las empresas del mundo con las agencias de las Naciones Unidas y la sociedad civil y laboral, para lograr alcanzar y mantener los nueve principios fundamento del Global Compact, derivados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Declaración de Río sobre Desarrollo y Medio Ambiente.

La responsabilidad social corporativa comenzaba a surgir como tendencia empresarial, si bien las empresas carecían de un marco que permitiera la gestión de la responsabilidad de la empresa en un entorno global y bajo unos valores éticos universales. Así el Pacto Mundial, fundamentado en unos principios internacionalmente aceptados, nació con la vocación de servir de guía y apoyo a las empresas socialmente responsables. De esta forma, las empresas a la vez

que contribuyen a un desarrollo sostenible, pueden sentir que las actuaciones que llevan a cabo son internacionalmente reconocidas por basarse en unos valores o principios universalmente respaldados y avalados.

En España el Pacto Mundial ha tenido una gran acogida entre empresas, sindicatos, entidades educativas y ONGS. El mayor número de adhesiones de empresas en nuestro país se realizó a partir de año 2002, gracias al movimiento puesto en marcha por la Fundación Rafael del Pino, para promover e implantar esta iniciativa en España.

- **Libro Verde:** trata de fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las Empresas: mediante el presente documento la Comisión Europea creó un foro de debate para conocer cómo la Unión Europea podría fomentar el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas europeas así como en las internacionales, aumentar la transparencia y la calidad informativas de las sociedades y mejorar la contribución de las mismas al desarrollo sostenible. El Libro Verde propone una definición de la responsabilidad de las empresas basada en la decisión voluntaria de éstas de contribuir al logro de una mejor sociedad y medio ambiente.

Se señala que las empresas europeas están reconociendo cada vez más el concepto de Responsabilidad Social Corporativa como parte de su identidad y como respuesta a las nuevas inquietudes de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores, a la preocupación creciente sobre el deterioro medioambiental y a la transparencia de las actividades empresariales propiciada por el desarrollo y difusión de los medios y las tecnologías de la información. También las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) deben asumir el compromiso.

- **Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales:** se encuadran dentro de la “Declaración sobre inversión internacional y Empresas Multinacionales” que la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) publicó durante el año 2000. La finalidad de las directrices es promover la cooperación de las multinacionales al desarrollo sostenible, así como fomentar las actuaciones responsables de estas empresas en las comunidades en las que operan.
- **Global Reporting Initiative:** iniciativa creada en 1997 por la organización no gubernamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) junto con PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), con el apoyo de numerosas instituciones privadas, empresas, sindicatos, ONGS y otras organizaciones) con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las Memorias de Sostenibilidad”.

Es deseable que el actual concepto de responsabilidad social corporativa no sea una moda pasajera y adquiera progresivamente un importante contenido material. Por otra parte, y aunque el público atienda en primer término a las responsabilidades de las grandes empresas que tienen impactos sociales o ambientales más obvios,



no ha de olvidarse que el concepto de responsabilidad social corporativa también es aplicable a las pequeñas y medianas empresas.

Los ejecutivos comienzan a tomar conciencia de este compromiso, que, al margen de una estrategia de marketing o imagen, se convertirá en el futuro en un factor competitivo de la empresa. En una economía que tiende a la globalización, los consumidores y la sociedad en general exigen a las compañías un comportamiento ético, además de aceptar la legislación y crear empleo. Desde el nacimiento de este concepto, los distintos expertos que han aportado distintas reflexiones sobre la responsabilidad social, han coincidido al afirmar que, lejos de ser una moda pasajera, la responsabilidad social corporativa ha llegado para quedarse. Incluso y de manera más categórica, se ha llegado a decir que, “en un futuro no muy lejano, las empresas que no sepan justificar su existencia como socialmente responsables, probablemente no sean empresas”.

## 2. Ética en el trabajo

El vocablo ética proviene del griego y significa “doctrina de las costumbres morales”. Alude a aquella parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. En términos generales, comportamiento ético significa hacer lo que es correcto. Podemos discutir sobre lo que es correcto pero no sobre el hecho de que hacer lo correcto constituye la esencia misma del comportamiento ético. Se dice que la ética es la goma espiritual que mantiene unida a la organización. La ética de una organización determina su carácter, su salud y, finalmente, su éxito. Los valores de una empresa o sea aquello que representa lo que creen sus empleados (su ética) son indispensables para el éxito competitivo. La ética profesional se sitúa en el plano de la filosofía práctica y sus raíces deben asentarse firmemente en los principios morales universales: actuar honestamente, no hacer daño y observar en el trato con los demás los valores de la justicia material.

Al hablar de ética en el trabajo, pudiera parecer a primera vista que se trata de un tema trasnochado y quizá un tanto utópico. Sin embargo, en nuestro país existe una notable y pienso que creciente inquietud, alrededor del tema de los valores en cualquier ámbito de la sociedad que consideremos, alineándonos así con tendencias e iniciativas comunes en el entorno de los países más avanzados, enfrentados todos ellos a los mismos desafíos y ensayando también fórmulas similares de consolidación y renovación de los sistemas democráticos en los comienzos del nuevo siglo.

Entre dichos desafíos ocupa una posición destacada el retorno de un humanismo que convierta a la persona en el centro de todas las consideraciones. La persona, su dignidad y sus derechos han sido siempre considerados (y así lo recoge expresamente la Constitución Española en su art. 10.1) como la razón de ser del Derecho, como su último fundamento. Ya desde el Derecho Romano se estableció que “todo el derecho ha sido constituido para servir al hombre”. El Derecho es para la vida y no al revés.

Si el siglo XX pasará a la historia como la época de los grandes avances científicos y de la Revolución tecnológica, alcanzando cotas de progreso y bienestar difícilmente imaginables en el pasado, puede decirse que el siglo XXI se perfila ya como el del reencuentro con los valores humanos, situando de esta forma el protagonismo de la modernización de las organizaciones sociales en los hombres y mujeres encargados de desarrollar las misiones y objetivos asignados a cada una de ellas. En este sentido, se pronuncian los profesores Fernández Galiano y Benito de Castro Cid, quienes refiriéndose a los problemas que plantea en la actualidad la relación entre Derecho y Moral, dicen lo siguiente:

“En la época actual, la doctrina de la separación neta entre moral y derecho es el planteamiento dominante. Pero no es el único. Todavía se mantiene viva en muchos ámbitos la vieja idea de la vinculación moral del derecho. Incluso ha ocurrido que esa convicción ha logrado un cierto crecimiento progresivo a partir de la segunda Guerra Mundial, probablemente bajo el efecto a que había conducido el olvido o menosprecio de alguno de los valores morales básicos de la cultura occidental. Este es el sentido que parece tener el hecho de que se plantee una y otra vez, casi con angustia, la pregunta de si el Derecho puede ser tal Derecho cuando no ordena correctamente la vida, cuando no es suficientemente justo, cuando no se pone al servicio de la persona humana. Se cuestiona si toda la razón de ser del Derecho se reduce a ser un desnudo mandato del poder legítimamente constituido, que viene respaldado por la fuerza organizada de ese poder, o si más bien es un instrumento al servicio de la dignidad moral del hombre. Y este dilema tiene evidentemente su raíz en la interferencia de principios y consideraciones morales”.

Por otra parte, ya no podemos aceptar como premisa la de que todo el mundo se educa en el hogar y en la escuela en virtud del mismo entendimiento de lo que es el bien y el mal.

Hubo una época, no hace mucho, en la que cada país, contaba con sus propias e inequívocas tradiciones morales y éticas. Hoy la vida es incierta. En todos los países, los medios de comunicación modernos abren la puerta a normas éticas diferentes y a veces conflictivas. La influencia ejercida por el hogar, la Iglesia y la Escuela es menos intensa, mientras que la influencia de los medios de comunicación es mayor que nunca. Cine, televisión, revistas y periódicos muestran al público normas éticas que son buenas o malas o, a veces, simplemente amorales. Por ello, no es de extrañar que las organizaciones sean públicas o privadas, no puedan dar por sentado que la nueva persona que ingresa en ellas conozca y comprenda el comportamiento que se espera de la misma sin que se lo hagan saber de una manera razonable y razonada.

Durante muchos años la cultura de gran parte del mundo occidental ha concebido el trabajo como una actividad deseable y satisfactoria. Este pensamiento tiene también la misma fuerza en ciertas regiones de Asia como Japón.

La ética del trabajo tiene un efecto trascendente tanto en el individuo como en la sociedad. El hombre emplea una porción considerable de su vida trabajando; la parte más esencial de la vida social consiste en la creación de bienes materiales e

intelectuales. Los valores culturales pueden ser creados y mantenidos solamente mediante el trabajo. El desempeño de una tarea es un principio universal, el desempeño de una tarea da pie a un esfuerzo para su consecución y se recompensa en todas las estructuras sociales, en todas las jerarquías de valores. Es, por tanto, muy importante conocer qué sentido ve el hombre en su trabajo y qué razones le guían a él.

La reciente y creciente demanda de ética para la actividad profesional parece sumirnos, de entrada en un mar de confusiones que conviene aclarar o, por lo menos tratar una a una. ¿Hay una ética o cada profesión tiene la suya? ¿la ética no es algo individual o intransferible que obliga solo en conciencia?. Si es así ¿qué sentido tiene hablar de una ética pública? Finalmente no tenemos ya leyes que legislan y regulan los conflictos éticos ? ¿qué añaden si es que algo deben añadir, los códigos deontológicos a la ley?

Para dar respuesta a cada una de estas preguntas debemos plantearnos las siguientes cuestiones:

a) Una ética o muchas éticas.

Hay que dejar sentado que la ética es una. Unos son los derechos fundamentales y únicos los principios que establecen, por ejemplo, la dignidad absoluta de la persona humana o la exigencia de la universalidad como criterio absoluto de la moralidad de las acciones. Las fórmulas kantianas del imperativo categórico son incuestionables en tanto principios formales de la moral. Otra cosa es que esos principios, por sí solos, puedan garantizar la rectitud de la acción humana. El imperativo que dice “actúa de tal forma que trates a la humanidad siempre como un fin y nunca solo como un medio” es el criterio absoluto del bien o del buen hacer.

Ahora bien, ese principio general, por mucho que creamos en él y lo aceptemos en teoría, no suele resolver por sí solo la mayor parte de dudas y perplejidades con que tropieza el quehacer humano. Tampoco ayudan mucho los derechos humanos, aunque tengan algo más de contenido que los imperativos categóricos kantianos. El derecho a la libertad y el derecho a la igualdad son indiscutibles. El Estado debe proteger todas las libertades individuales (de pensamiento, de expresión, de asociación, de religión). Debe también cuidar de que nadie se vea discriminado por razón de sexo, de raza, de religión o de status social o económico. Pero ¿es justa o injusta la discriminación positiva ideada para compensar discriminaciones históricas?.

Cuando la abstracción de las declaraciones de principios y derechos no nos ayuda a resolver nuestras perplejidades, solemos acudir a la regla de la mayoría como única manera democrática de tomar decisiones correctas. A veces el procedimiento es inevitable pero nunca es plenamente satisfactorio. El utilitarismo no es convincente como regla única de moralidad. La utilidad social o la felicidad del mayor número son criterios que pueden apoyar decisiones que perjudiquen frontalmente a sectores minoritarios, no contados entre esa minoría a la que la decisión puede ser útil. ¿Cuántas veces se han buscado

argucias para evitar la transparencia u objetividad a favor de la eficiencia? Hoy más que nunca, el argumento a favor de la utilidad social tiene el peligro de trasmutar la jerarquía de valores y subordinar los propiamente éticos a los valores económicos. ¿Cómo hacer entender que la rentabilidad económica no es prioritaria ante una posible pero incierta rentabilidad social o humana? Esa vaguedad e indeterminación de la ética, que sin miedo, puede ser llamada “universal” obliga a precisar y a traducir esos principios generales o directrices algo más concretas. Los códigos deontológicos no son más que el intento de ver como se interpretan los principios y valores éticos que nadie cuestiona a la luz de los problemas que una determinada actividad profesional plantea.

b) *Ética individual o Ética colectiva*

Como han visto los grandes filósofos de la moral, la autonomía es la condición necesaria de la moralidad. A diferencia de la Ley positiva y de cualquier otra norma o regla social, la ética obliga en conciencia y la única coacción posible en el ámbito de la ética es la auto-coacción. Dicho de otra forma, la ley moral se la impone uno a así mismo y no tiene otro tribunal que el de la propia conciencia.

Ahora bien, que la ley moral sea autónoma no significa que sea arbitraria. No podríamos hablar de una ética universal si no creyéramos que esa ley moral que se auto-imponen los seres racionales es, en principio, la misma para todos ellos. Es la ley que, si bien nos lleva a conceptuarnos como sujetos libres e iguales, nos dice también que la libertad individual tiene unos límites que son, precisamente, la libertad de los otros. O que para corregir las desigualdades es preciso consensuar ciertas reformas de tal manera que nadie se vea privado de los bienes considerados básicos. En definitiva, la ley moral se basa en un contrato que pretende hacer más fácil, agradable y grata la convivencia entre los humanos. Es lógico, pues, que esa ley que cada cual se auto-impone por pura racionalidad tenga efectos mayormente sociales y, si es una norma para el comportamiento individual, lo es porque al mismo tiempo normativiza la vida colectiva.

No es casualidad que el eje de la mayoría de las teorías éticas haya sido el ideal de justicia. Construir una sociedad más justa que la que tenemos fue el objetivo de las virtudes aristotélicas, siguió siendo el mensaje de la llamada ley natural y es hoy el fin de los derechos humanos. La vida en común necesita normas, libremente aceptadas, pero normas válidas para todos. De ahí que la ética individual y la colectiva necesariamente acaben convergiendo.

## c) La ética y la Ley

A juicio del profesor Díez Picazo:

“El problema de la distinción entre Moral y Derecho es una vieja cuestión no siempre bien planteada y mucho menos resuelta con la debida claridad. El problema no puede quedar definitivamente resuelto, pues en gran medida depende de la concepción que cada uno tenga sobre lo que sean el Derecho y la Moral. Nosotros (continúa diciendo el citado autor) consideramos la Moral como un conjunto de reglas, que son valorativas de la conducta individual y sirven de guía de la misma, que se basan en tradiciones del grupo social y a las que con frecuencia se encuentra un fundamento religioso o teológico. Más, sea ello lo que fuere, lo que parece cierto es que Moral y Derecho no pueden confundirse pero tampoco pueden separarse a ultranza....”. Las diferencias y relaciones entre moral y derecho pueden ser resumidas del siguiente modo. La Moral tiene un campo de actuación más amplio que el del Derecho. No sólo contempla los comportamientos interindividuales y las relaciones sociales, sino también el comportamiento estrictamente individual. El derecho no regula la totalidad de las relaciones sociales contempladas por la moral, sino solamente alguna o algunas de ellas, cuya ordenación se estima necesaria desde el punto de vista de la convivencia pacífica.

“El control social que ejercen las normas morales se realiza únicamente a través de la presión que las mismas ejercen sobre la conciencia del individuo, mientras que las normas jurídicas poseen una determinada eficacia social (fuero interno y fuero externo). Aún cuando las normas jurídicas intenten en principio ajustarse a los dictados de la moral dominante, de suerte que, en aquellos campos en que ambas actúan conjuntamente, las soluciones traten de coincidir y aún cuando, además, el derecho de algún modo intente moralizar las relaciones sociales y excluir de su protección situaciones contrarias a la Moral, la coincidencia entre moral y derecho es parcial y no absoluta, por encontrarse el derecho al servicio de otros fines distintos de los puramente morales. Por ejemplo: defensa de la seguridad, de la paz social etc. Todo ello impone una cierta diferencia entre moral y derecho. El Derecho puede proteger situaciones que no son absolutamente morales y puede imponer soluciones indiferentes desde el punto de vista moral.”

Suele decirse que la ética precede a la ley o que la ética debe informar a las leyes de un Estado de Derecho. En parte es cierto, pero también lo es que la ética sigue a la ley porque tiene que velar por la interpretación y aplicación justa de la misma. Más correcto, pues, que decir que una viene antes o después que la otra, lo que hay que reconocer es la necesaria ósmosis entre ética y Derecho. Siguiendo al profesor Díez Picazo podemos decir que la coincidencia entre ambas es parcial pero no absoluta. Cuando reconocemos vacíos legales, hemos de acudir a la ética para que nos oriente e indique hacia dónde hay que legislar y si es preciso hacerlo.

Cuando la ley se encuentra perpleja ante una situación compleja, la ética es la única ayuda que está en nuestra mano. No es cierto, pues, que la ley se baste a sí misma.

La responsabilidad profesional debe ir más allá de las directrices que marca la ley. Precisamente porque es necesario dar pautas que ayuden a ir construyendo un discurso de la responsabilidad profesional, los códigos éticos o deontológicos cumplen una función: “la de forzar a los profesionales a reflexionar sobre lo que hacen, de plantearse los dilemas éticos que les salen al paso y auto-imponerse las directrices

que consideren coherentes con los valores éticos y los derechos fundamentales y principios constitucionales.

A la ética importa orientar la actividad de las personas (más que la externa), lo que deben querer hacer, si es que quieren comportarse verdaderamente como personas, más que lo que tienen que hacer si no quieren sufrir una sanción. A la legislación, por el contrario, importa en primera instancia regular la libertad externa.

La libertad externa es aquella de la que una persona puede disfrutar en sociedad porque se lo permiten los restantes miembros de esa sociedad. Ahora bien, dada la propensión humana a restringir las libertades ajenas, toda sociedad se ha visto obligada a recurrir a legislación externa para regular las libertades de los individuos. Esta regulación se impone a todos ellos, hasta el punto de que la ignorancia de una ley no exime de su incumplimiento.

La libertad interna por el contrario, es “la libertad del querer” o libertad moral: la que se refiere a los móviles profundos de las acciones de las personas, de tal suerte que no puede obrar de forma inmoral quien desconozca la moralidad de una norma. Obra inmoralmente si no pone el menor esfuerzo en averiguar si es o no moral, que es a lo que tradicionalmente se ha llamado “ignorancia vencible”; pero, si no es éste el caso, es necesario que una persona conozca la inmoralidad de una acción para calificar su conducta (no la acción misma) de inmoral. De este segundo tipo de libertad se ocupan la moral y la ética.

Es propio del Derecho tipificar delitos y aparejar una sanción a la infracción de las leyes. De modo que su capacidad de persuasión descansa no solo en la de convencer a sus destinatarios de que su prescripción es justa, sino también en el poder de castigar a los transgresores.

Por el contrario, en el ámbito moral es cada persona la que debe convencerse de que determinadas acciones humanizan y otras deshumanizan, porque no existe ningún tipo de sanción externa. Lo cual presta a la ética una apariencia de debilidad, como si el hecho de depender de la libertad interna de las personas garantizara en menor medida el cumplimiento de sus orientaciones que en el caso del Derecho.

Ciertamente las leyes son indispensables y también lo son las sanciones cuando la negligencia u otros motivos son causa del mal sufrido por un cliente. Pero también es verdad que eludir las leyes no resulta difícil. Por eso únicamente la convicción moral de que unas formas de actuar son más humanas que otras puede garantizar que las personas actúen en ese sentido.

A pesar de que los valores y principios éticos se encuentran condicionados por las culturas nacionales y los rasgos institucionales de gobierno, una comparación entre países nos indica que la ética aparece condicionada por la existencia de “valores fundamentales” que están estrechamente asociados a la democracia, a la economía de mercado y la burocracia profesional. Valores políticos de libertad y justicia y valores administrativos de eficiencia, efectividad y responsabilidad.

En lo que hace a una Ética profesional podríamos distinguir tres momentos procedentes de tres modelos filosóficos:

- El momento Kantiano, consistente en señalar sin ambages que cualquier persona es un fin en sí misma y no puede ser tratada jamás como un simple medio. Desde que Kant enunciara, a fines del siglo XVIII, que cada persona es un ser absolutamente valioso, dotado de dignidad y no de un precio por el que se le pueda intercambiar, el gran principio ético de occidente es el “no manipularás”, “no utilizarás al otro ser humano como un instrumento para tus propios fines”.
- El segundo momento sería el momento aristotélico. Entienden los aristotélicos que cuando alguien ingresa en una actividad, se encuentra con que ya se dirige a unos fines, que esa persona no inventa, sino que ya le vienen dados con la actividad profesional misma. Precisamente son esos fines los que confieren a la actividad profesional correspondiente sentido y legitimidad social; de ahí que esos fines constituyan el bien interno de la actividad profesional correspondiente. En el caso de que tales fines o metas no se alcancen, la actividad profesional correspondiente ha perdido todo su sentido y en realidad se encuentra deslegitimada socialmente.

También es verdad que con cualquier actividad profesional se logran otras finalidades consistentes en obtener dinero, cierto prestigio y cierto poder social. Pero esos bienes se llaman externos porque pueden lograrse en mayor o menor medida, con cualquier actividad, de forma que no especifica ni identifica a ninguna de ellas en concreto.

Conviene recordar este punto a la hora de determinar si lo más importante para que alguien se sienta integrado en una actividad profesional son los incentivos externos, o si, contando ya con una dosis razonable de dinero, o de poder y reconocimiento social, los incentivos no hacen sino perturbar el buen funcionamiento de la actividad. Para alcanzar los bienes internos, por último, es esencial que cuantos participen en la actividad profesional desarrollen unos hábitos, a los que aquí llamamos “virtudes” porque capacitan para obrar en el buen sentido, y que traten de encarnar unos valores específicos de cada actividad profesional. Aristóteles, en su ética a Nicomaco, nos dice que se estudia ética “no para saber que es la virtud sino para aprender a hacernos virtuosos y buenos”.

- Por último, un tercer momento sería el “momento weberiano”, propio de lo que se ha llamado una “ética de la responsabilidad” y que podríamos caracterizar como una “ética de la responsabilidad creativa”. Cualquier profesional tiene que ser responsable no solo de sus decisiones, sino también de valorar las consecuencias que sus decisiones pueden tener para la meta que persigue la actividad y, por tanto, para los afectados por ella. Pero tiene que ser responsable creativamente.

El exceso de juridificación mata la vida, porque sirve para las sociedades cerradas, para las sociedades estáticas, en las que es muy claro qué normas deben seguirse; en las sociedades abiertas, por el contrario, en las sociedades en perpetuo cambio, el exceso de burocracia y de leyes mata la vida, y sólo la responsabilidad creativa

de cada de las personas puede permitir enfrentarse con bien a situaciones de incertidumbre y cambio.

Por eso, las convicciones son opciones más valiosas éticamente a medio y largo plazo, mientras que las leyes sólo lo son a corto plazo.

### **3. La importancia del Graduado Social en el nuevo modelo social**

Del amplio conjunto de funciones que el Graduado Social tiene legalmente asignadas –enumeradas en anterior capítulo–, se desprende que es un técnico cualificado por razón de la materia que constituye el objeto de su estudio y de su desarrollo profesional: el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Y ello, fundamentalmente, en el entorno de las Pequeñas y Medianas Empresas, en defensa de los intereses de empresarios o trabajadores autónomos o por cuenta ajena, sin perjuicio, claro está de que ejerzan también funciones para grandes empresas en las áreas de dirección de personal o como asesores externos. Todas las funciones enumeradas llevan consigo un contacto diario y permanente con los distintos organismos administrativos y judiciales y con los distintos agentes económicos y sociales, lo que se traduce en un claro conocimiento y experiencia en todos los aspectos relacionados con el amplísimo campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Su actividad profesional se manifiesta mediante el asesoramiento y representación a clientes, sean éstos trabajadores o empresarios ante los organismos públicos, administrativos o judiciales en defensa de sus derechos o intereses legítimos tutelados por el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Con relación a los conceptos antes expresados sobre la responsabilidad social de la empresa y la ética en el trabajo, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, –principal herramienta de trabajo del Graduado Social– presenta signos distintivos respecto a otros sectores del ordenamiento jurídico que nos interesa aquí destacar.

Como ha puesto de relieve el profesor Montoya Melgar:

“El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho, responde antes que a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por quienes viven de su propio trabajo.

De aquí la indudable motivación moral que, en su conjunto, presenta la legislación laboral, una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialistas, muestra desde sus orígenes su vocación humanitaria y social”.

El citado profesor resalta la gran importancia cuantitativa y cualitativa de las relaciones laborales y al referirse a ésta última nos dice que “ Tan ostensible importancia cuantitativa viene acompañada de una paralela significación cualitativa de las relaciones laborales y, consiguientemente, de su organización jurídica. Nadie ignora ni la trascendencia que tales relaciones de trabajo tienen para el ser humano en cuanto persona, ni la importancia que asumen para el hombre como sujeto social y económico, ni su vital significado para los intereses colectivos y generales de la sociedad: tanto el hombre como la sociedad resultan inconcebibles si se prescinde de la acción transformadora del trabajo”.



En cuanto a la Seguridad Social, el profesor Montoya nos indica que:

“Es un sistema técnico-jurídico destinado a proteger a determinadas colectividades de personas frente a determinados riesgos o contingencias, que provocan en ellas situaciones de necesidad, sea por defectos de rentas o excesos de gastos. Que la Seguridad Social sea para el jurista ante todo un sistema o aparato técnico-jurídico no significa desconocer su indudable raíz económica: en rigor, todo sistema de Seguridad Social es, en último término, un sistema de seguridad económica que pretende la cobertura de determinados estados de necesidad, de acuerdo con las directrices e inspiraciones del poder público”.

Las palabras del profesor Montoya han de servirnos para destacar la indudable dimensión humanística y social que encierra todo el contenido del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dimensión humanística y de justicia social que encuentran su perfecto encaje con las ideas y principios inspiradores de la responsabilidad social de la empresa y la ética en el trabajo anteriormente enunciados.

Por otra parte, y en relación con los citados conceptos sobre la responsabilidad social corporativa y la ética en el trabajo, resulta oportuno indicar que según indican los expertos, la materia laboral y de empleo regulada por el Derecho del Trabajo ha ido diversificando y ampliando sus contenidos, probablemente como reflejo del creciente papel que las relaciones laborales y la política de empleo ocupan en la vida social y las políticas públicas.

Se considera por lo expertos, casi con unanimidad, que ante la realidad del mercado global, el Derecho del Trabajo se ha plegado a sus exigencias. El mercado globalizado obliga a las empresas a una competencia mundial y, en consecuencia, a ofrecer los mejores productos al mejor precio. La mejora de la competitividad las lleva a adoptar drásticas medidas: reducir– desplazar-reorganizar. Únase a ello la contención salarial y tenemos como resultado una nueva empresa, ligera, ágil, mínima que para obtener esa envidiable silueta, sufre una dieta de adelgazamiento que se traduce en el aligeramiento de las plantillas y la reducción de efectivos.

Y también consideran los expertos que si la libre competencia internacional es de por sí dura, su dureza la incrementa un dato adicional: los países en vías de desarrollo utilizan en no pocas ocasiones, la explotación laboral y la devastación ecológica como instrumentos de competitividad. Ciertamente, determinadas formas de dumping social no son reprochables y se derivan solamente del menor nivel de vida de algunos países –por ejemplo, los salarios bajos, comparados con los de los países ricos, pero que en un país pobre, sean adecuados–. El problema surge con la explotación laboral: trabajo forzoso o semiforzoso, utilización de niños, malas o nulas condiciones de salud laboral, criminalización de los sindicatos, salarios de hambre, jornadas agotadoras.

Añádase a todo ello, ahora, la incidencia del progreso tecnológico sobre todo en las ciencias de la información, que de un lado, facilita determinadas exigencias del proceso de globalización económica –por ejemplo la externalización de servicios mediante el teletrabajo–, y de otro lado, actúa directamente sobre la relación laboral

—por ejemplo los controles audiovisuales del centro de trabajo o la utilización de datos laborales automatizados. No resulta difícil a la vista de lo dicho, individualizar a los trabajadores por cuenta ajena como uno de los colectivos más perjudicados por el proceso de globalización económica. La doctrina laboral más autorizada afirma que la globalización amenaza los equilibrios sociales logrados con las políticas nacionales de redistribución. Aparecen nuevas formas de pobreza las personas con posiciones marginales o precarias en el mercado de trabajo quedan fuera de las redes de protección contributiva y la garantía de mínimos propia de la cobertura asistencial es demasiado reducida para dar una protección real frente a la pobreza.

Y también considera la doctrina laboral que históricamente el Derecho del Trabajo ha sido una síntesis de la ideología capitalista y de las ideologías sociales. Satisface, a la par, recíprocamente limitados, los intereses empresariales y los de los trabajadores en oposición inevitable. Tal combinación de los elementos capital y trabajo es la que, sin duda, ha determinado el éxito, como medio de paz social y como disciplina jurídica, del Derecho del Trabajo, del cual se ha podido decir que es un derecho en constante expansión. Las exigencias de la justicia social, sin embargo, tienen en la actualidad distintas perspectivas. Ya no es factible la defensa de normas proteccionistas. Ahora las nuevas perspectivas y objetivos de la justicia social se sitúan básicamente en el ámbito de los derechos fundamentales del trabajador, garantizando un trabajo digno para la totalidad de los trabajadores y eliminando categorías jurídicas de evasión hacia los sectores menos garantistas. Trabajo flexible, pero digno, parece ser el lema del nuevo Derecho del Trabajo. Resulta interesante hacer una somera enumeración de los derechos fundamentales con incidencia en la relación laboral: a) Los derechos de libertad sindical y de huelga, derechos fundamentales específicamente laborales, cuya importancia es transcendental. b) La tutela antidiscriminatoria en todas sus manifestaciones —raza, sexo, nacionalidad, ideología, orientación sexual... c) El derecho a la vida y a la integridad física y moral del trabajador, a preservar mediante una adecuada política de seguridad e higiene. d) La libertad de trabajo con todas sus consecuencias: prohibición del trabajo forzoso o semiforzoso, protección de los menores, erradicación del empleo sumergido. e) El derecho a la intimidad del trabajador con sus viejos problemas —vigilancia extralaboral, controles médicos, test de embarazo— y sus nuevos problemas —controles audiovisuales, tratamiento automatizado de datos obtenidos con ocasión de la relación laboral, test VIH—, f) La protección frente a represalias por el ejercicio de derechos, la libertad de expresión del trabajador, la acomodación del trabajo a los imperativos de conciencia, el acoso sexual, el derecho de reunión en los centros de trabajo, la cláusula de conciencia de los profesionales de la información... y, en general, la totalidad de los derechos fundamentales con incidencia en la relación laboral.

Lo dicho no quiere decir que el trabajo digno se alcance exclusivamente con la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Una cierta dosis de normas no excesivamente proteccionistas es absolutamente necesaria para no caer en una desestructuración social éticamente indefendible. La tendencia general a la estabilidad en el empleo, un salario adecuado, la causalización del *ius variandi* empresarial, o las garantías frente al despido, entrarían en la enumeración, evidentemente

no exhaustiva. Hay dos cuestiones en las que, se entrelazan derechos fundamentales y normas proteccionistas. Su interés radica en que con ellas se intentan resolver algunas consecuencias negativas de la globalización económica. Tales cuestiones son: a) La potenciación de la acción sindical y de la negociación colectiva a niveles nacional e internacional para evitar la atomización de las unidades negociales y la diversificación particularizada de las normas colectivas. b) La protección de las relaciones laborales atípicas –contratos temporales, a tiempo parcial, trabajo a domicilio, empresas de trabajo temporal–, para evitar la segmentación de las relaciones laborales.

Se ha dicho que, en los últimos años y en los años próximos, la flexibilidad de las relaciones laborales es un imperativo económico que aniquila el tradicional entendimiento del elemento social en la configuración del Derecho del Trabajo. Dicho elemento se debe situar principalmente en la protección de los derechos fundamentales del trabajador, con su doble función unificadora, en cuanto se aplican a la totalidad de los trabajadores, sean indefinidos a tiempo completo, o sean atípicos, incluso a los para trabajadores, e innovadora, en cuanto con su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales se recrean los derechos y obligaciones de las partes –por ejemplo, el desistimiento empresarial en período de prueba, se ve limitado si es discriminatorio; los controles médicos del trabajador, tradicionalmente obligatorios, se consideran hoy día voluntarios.

Si relacionamos estas nuevas dimensiones y perspectivas del Derecho del Trabajo con la nueva cultura introducida por los conceptos de responsabilidad social corporativa y de ética en el trabajo, sobre todo en los aspectos relativos al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones produce en el ámbito social, laboral y de derechos humanos, es, a nuestro juicio, indudable, que la actividad profesional del Graduado Social Diplomado puede llegar a tener un importante papel en el contexto de los nuevos modelos sociales inspirados por la cultura de la responsabilidad social corporativa y por las nuevas orientaciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .

No podemos olvidar que la profesión de Graduado Social Diplomado es la primera en España que coloca el trabajo en el centro de estudios de su actividad y consideración. Por todo ello, el escenario profesional del Graduado Social resulta ser plenamente adecuado para enfatizar y profundizar en los aspectos de responsabilidad social corporativa y de ética en el trabajo, tanto en sus relaciones con el cliente demandante de sus servicios, empresario o trabajador, piedra angular de cualquier profesión, como en aquellas otras que se refieren a otros compañeros, a los propios colegios profesionales y a todas las instancias públicas, legislativas, administrativas o judiciales que están en permanente relación con nuestra actividad profesional.

Señalábamos en anterior capítulo y reiteramos aquí que, en un estudio empírico sobre el papel desempeñado por los distintos agentes de intervención en materia de Seguridad e Higiene en las PYMES llevado a cabo en 1999 (esta investigación forma parte de un estudio comparado realizado en varios países de la Unión Europea que fue financiado por el Instituto Sueco SALTSA ,Instituto Nacional de la Vida Laboral

en cooperación con las Asociaciones Sindicales) se realizan las siguientes consideraciones acerca del papel del Graduado Social como agente de intervención externo en la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa:

“El Graduado Social, en cuanto consultor o gestor de las relaciones administrativo-laborales de las PYMES es un agente de intervención cuyas funciones están en proceso de desarrollo. Las Mutuas suelen apreciar, sobre todo, su labor mediadora como primer interlocutor de las PYMES e intermediario indirecto al actuar de enlace (al actuar de enlace entre la PYME y la propia Mutua). Es probablemente el interlocutor más próximo al pequeño empresario. Su actuación suele ser directa o como punto de enlace entre la empresa y la Mutua”.

Teniendo en cuenta las características señaladas de proximidad y conocimiento de las empresas y poniéndolas en relación con la vinculación del Graduado Social Diplomado con las empresas y trabajadores y todas las instancias públicas, administrativas y judiciales involucradas en el desarrollo y aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no resulta aventurado afirmar que el Graduado Social está llamado a realizar un importante papel en la introducción de la cultura de la responsabilidad social corporativa en todos esos estamentos.

Es ésta, a nuestro juicio, una importante función en la que el Graduado Social Diplomado puede y debe adquirir un legítimo y objetivo protagonismo sobre lo que es preciso reclamar la atención de los propios Graduados Sociales y de los agentes económicos y sociales. No se trata con ello, en modo alguno, y como resulta obvio, de restar importancia a la importante labor realizada por otros profesionales y organizaciones privadas o públicas, pero ello no obsta, para que el Graduado Social Diplomado realice en este campo la importante función de difundir los aspectos relacionados con la filosofía de la responsabilidad social de la empresa aportando su conocimiento jurídico y social de la realidad laboral cotidiana de la empresa a la que asesora. La permanencia en el tiempo de sus funciones –que se verá enriquecida con el Título de Grado en Relaciones Laborales dentro del nuevo espacio universitario europeo– le hacen estar muy vinculado al mundo empresarial y de los trabajadores y sus sindicatos, y por ello, con mayor conocimiento de sus peculiaridades e inquietudes.

A nadie se le oculta que el concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial. La empresa actual debe legitimarse en la sociedad moderna no sólo en términos económicos, sino que además ha de mantener la confianza de quienes se relacionan con ella. El concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial. La empresa actual debe legitimarse en la sociedad moderna no sólo en términos económicos, sino que además ha de mantener la confianza de quienes se relacionan con ella. Una empresa que quiera ser competitiva en el futuro no sólo debe pensar en obtener beneficios, sino que también tendrá que contar con una estrategia que actúe a favor del entorno del que forma parte y en el que desarrolla su actividad comprometiéndose con la sociedad y con

el respeto al medioambiente, a los derechos humanos y la mejora de las relaciones con sus empleados. Los ejecutivos comienzan a tomar conciencia de este compromiso que al margen de una estrategia de marketing o imagen, se convertirá en el futuro en un factor competitivo de la empresa.

Por otra parte y en estos nuevos escenarios socio-empresariales, el Graduado Social Diplomado tiene una importante función de cara a las nuevas exigencias que hoy plantea la Justicia Social, centradas básicamente –no exclusivamente– en el ámbito de los derechos fundamentales de los trabajadores, como antes hemos tenido ocasión de poner de manifiesto.

En este aspecto de los derechos fundamentales, el asesoramiento profesional del Graduado Social Diplomado debe desarrollarse en cuestiones tales como los derechos de libertad sindical y de huelga; la tutela discriminatoria en todas sus manifestaciones –raza, sexo, edad, nacionalidad, ideología, orientación sexual.; el derecho a la vida y a la integridad física y moral que deben preservarse mediante una adecuada política de seguridad e higiene; la libertad de trabajo con todas sus consecuencias: protección del trabajo forzoso o semiforzoso, protección de los menores erradicación del empleo sumergido; el derecho a la intimidad del trabajador –vigilancia extralaboral, controles médicos, test de embarazo, controles audiovisuales, tratamiento automatizado de datos obtenidos con ocasión de la actividad laboral, test VIH– ; la protección frente a represalias frente al ejercicio de derechos, la libertad de expresión del trabajador, la acomodación del trabajo a los imperativos de conciencia, el acoso sexual, el derecho a reunión en los centros de trabajo, la cláusula de conciencia de los profesionales de la información y, en general, la totalidad de los derechos fundamentales con incidencia en la relación laboral.

Todos estos contenidos referidos a los derechos fundamentales del trabajador y, en general, la correcta interpretación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aparecen, a mi juicio, íntimamente vinculados con los conceptos de la responsabilidad social de la empresa y de la ética en el trabajo. Teniendo en cuenta que tales contenidos están íntimamente vinculados a la actividad profesional cotidiana desarrollada por el Graduado Social, es de suyo, evidente, el importante papel que está llamado a desempeñar, en un futuro no muy lejano el Graduado Social Diplomado, en el asesoramiento y difusión de los nuevos enfoques y estrategias surgidos del compromiso ético de las empresas, expresados y condensados en los conceptos de responsabilidad social o corporativa.

Nos encontramos por tanto, ante nuevas dimensiones y perspectivas de la Justicia social, nuevas dimensiones y perspectivas en los compromisos éticos empresariales y también nuevas dimensiones y perspectivas en el ejercicio de la profesión de Graduado Social Diplomado, y ello, en un nuevo modelo social inspirado por los valores democráticos de respeto a los derechos humanos.

## **BIBLIOGRAFÍA SOBRE GRADUADOS SOCIALES**

- El Graduado Social Funciones y Cometidos. Publicado por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, Edición 1992.
- GRAU MORACHO, RAMIRO. Graduados Sociales, Legislación Básica. Editorial Jalón.
- Índice de Normas Relacionadas con los Graduados Sociales. recopiladas en Apuntes para la Historia, publicado por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales, Sevilla, diciembre 1995.
- RAMOS CARRERO, J. A. (1993). "La Escuela de Graduados Sociales. Breve semblanza de un cincuentenario". En J. Ortega (ed.), Relaciones Sociolaborales. Aspectos jurídicos, económicos y sociales. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- RICCARDI, R. El Graduado Social del Siglo XXI. Valencia. Consejo Valenciano de Graduados Sociales, 1999.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. "La representación por Graduado Social en el Proceso de Trabajo". Madrid: Revista el Graduado del Colegio de Madrid, 9 (1992): 19-25.
- RODRÍGUEZ SANTANA, F. y OJEDA MEDINA, F. Historia Colegial, profesional y Académica de los Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales de España. Las Palmas de Gran Canaria: Colegio de Graduados Sociales de Las Palmas, 1995.
- RODRÍGUEZ SANTANA, FRANCISCO A. (1995) «Futuro profesional de los Diplomados en Relaciones Laborales», Las Cuatro Esquinas, núm. 16, pgs. 11-17.
- ROCHER, G. Introducción a la Sociología General. Barcelona: Herder, 1975.
- SÁINZ MORENO, F. "Naturaleza de la profesión de Graduado Social". Madrid: Revista Puntal del Consejo General de Colegios, 10 (1990): 18-27. Dictamen emitido por el Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid.
- SALA FRANCO, T. Lecciones de Derecho del Trabajo. Valencia 1985.
- SANGRO Y ROS DE OLANO, P. "Ayer, hoy y mañana de la Escuela Social". Escuela Social, 1953: 5-15.
- TÁRRAGA PÓVEDA, J. La representación y defensa en juicio por Graduado Social. Murcia: Imprenta Gallego, 2001.
- VÁZQUEZ BONOME, A. La responsabilidad profesional del Graduado Social. Valladolid: Lex Nova, 1990.
- VILLACORTA BAÑOS, F. Profesionales y burócratas. Estado y poder corporativo en la España del siglo XX. Madrid: Siglo XXI, 1989.
- ZUBELDIA GARRIDO, M. Las funciones técnico-profesionales de los Graduados Sociales. Almería: Gráficas Ortiz, 1974.

**BIBLIOGRAFÍA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- Anuario de estadísticas laborales y Asuntos sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, E., "Responsabilidad Extracontractual derivada de los accidentes de trabajo: puntos críticos, Actualidad Laboral núm, 3, 1999.
- Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L.: "Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral). Ed. Dykinson, Madrid, 1996.
- GARRIGUES JIMÉNEZ, A.: "La organización de la acción preventiva en las pequeñas y medianas empresas y la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: un aspecto crucial. La Ley 1996-4.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: "Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Ed. Trotta, Madrid, 1996.
- Informe General de Siniestralidad en España. Servicio de Estudios e Investigación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo. Madrid.
- Informe Durán, "Riesgos Laborales y su prevención". Servicio de publicaciones del Consejo Económico y Social de España, Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, "Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y mediana empresas". Madrid 1996. Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- TERESA LAWLOR, M. R. Y PÉREZ HERNÁNDEZ, S.: "La prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa: el papel de los agentes de intervención externos" Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 26, 2000. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: "Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", la Ley, 1998-2.
- MONTOYA MELGAR, A. y PIZA GRANADOS, J.: "Curso de Seguridad y Salud en el trabajo", ed. Macgraw-Hill, Madrid 1996.
- MONTOYA MELGAR, A.: "El accidente de trabajo y la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales", la Ley, 1996-3.
- MOLINER TAMBORERO, G.: "La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales", Actualidad Laboral núm. 3, 1999.
- Ojeda Avilés, A.: "Claves interpretativas de la Ley 31/1995 sobre Prevención de riesgos laborales, la Ley 1998-2.
- SÁNCHEZ FIERRO, J.: "La salud laboral: un objetivo prioritario", Relaciones Laborales, núm. 17, 2001.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: "Reflexiones sobre el informe Durán: Las medidas de fomento y la responsabilidad empresarial, Información Laboral nº 25/2001.

## **BIBLIOGRAFÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ÉTICA EN EL TRABAJO**

- ALBURQUERQUE, R.: "Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social". V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú. Setiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- AMARTYA S.: ¿Qué impacto puede tener la ética? Documento incluido dentro de la biblioteca digital de la iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo –www.iadb.org/etica
- CASTELLO, A.: "Instrumentos para la construcción de la dimensión social en el Comercio Internacional". V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú, Septiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- CASTELLS, M.: "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa". V Congreso Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú, Setiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- Comunicación de la Comisión relativa a "La responsabilidad social corporativa": "Una contribución empresarial al desarrollo sostenible". Comisión de las Comunidades Europeas.
- Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde. "Fomentar un Marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas", Bruselas 18 de Julio de 2001.
- CONNELL, F. J. Moral Pública y profesional. Madrid 1958.
- CÓRDOVA, E. Derechos Fundamentales y Comercio Internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social. V Congreso Internacional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú. Setiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2001.
- DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M.: "El porqué de la responsabilidad social corporativa" Boletín Económico de ICE nº 2813 de 2004".
- DE LA CUESTA, M. V. Y KREISLER: "Promoción institucional de la responsabilidad social corporativa". Boletín ICE económico nº 2779 de 2003.
- DE LA CUESTA, M. V. Y BOTIJA M.: "La responsabilidad social corporativa. Una aplicación a España. Madrid. UNED-Fundación economistas sin fronteras. 2002.
- DIEZ PICAZO, L.: "Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho". Ed. Ariel 1973.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J. L.: "Ética de las profesiones". Universidad Pontificia P. Comillas. Madrid 1994.
- FERNÁNDEZ GALIANO Y BENITO DE CASTRO CID: "Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural". Ed. Universitas. Madrid 1993.
- GONZÁLEZ PÉREZ, J.: "La Ética en la Administración Pública". Ed. Civitas 1996.
- LASTRA, LASTRA, J. M.: "Principios ordenadores de las relaciones de trabajo". Revista Española de Derecho del Trabajo" nº 104 Marzo-Abril de 2001.
- LAWLOR TERESA, M. R. Y PÉREZ HERNÁNDEZ, S.: "La prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa: el papel de los agentes de intervención externos. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 26, 2000.
- MOLINA, J. A.: "Ética para náufragos". Barcelona 1995.
- MONTOYA MELGAR, A.: "Derecho del Trabajo". Ed. Tecnos 1986.



- PECES-BARBA, G.: "Ética Pública y Derecho", Discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas", 1993.
- PELÁEZ, M. A.: "Ética, profesión y virtud". Ed. Rialp, Madrid 1991.
- RACCIATI, O.: "Derechos humanos, derecho laboral y relaciones comerciales internacionales". V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima-Perú. Setiembre de 2001. Ed. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- ROBLES, G.: "Los Derechos Fundamentales y la Ética en la sociedad actual". Ed. Civitas 1992.
- RODRÍGUEZ, J.M.: "El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo. Madrid. Ed. Akal, economía actual. 2003.

**APÉNDICE NORMATIVO SOBRE EL PROYECTO DE TÍTULO DE GRADO  
EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**Real Decreto 1044/2003 por el que se establece el procedimiento para la  
expedición por las Universidades del suplemento europeo al Título  
(BOE 11 septiembre 2003, núm. 218)**

En los Estados miembros de la Unión Europea y Estados asociados a ella, se están propiciando procesos de convergencia en el ámbito educativo. Entre los más relevantes, se encuentra el encaminado al desarrollo de un espacio europeo de educación superior que permitirá un reconocimiento más fácil de las titulaciones y facilitará la movilidad de los estudiantes universitarios, así como la integración de los titulados en un mercado laboral único.

Una serie de factores han contribuido a ello de forma decisiva: los programas de movilidad de estudiantes (Sócrates/Erasmus), que determinaron la necesidad de encontrar un sistema adecuado de equivalencias y reconocimiento de estudios y que originaron el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS), y las declaraciones de la Sorbona, Bolonia y Praga suscritas por los ministros de educación europeos, que han promovido la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior con metas y criterios compartidos.

Entre los principales objetivos de la Declaración de Bolonia se encuentra la armonización de los sistemas nacionales de titulaciones basado, esencialmente, en los dos ciclos principales de grado y postgrado, así como el establecimiento de un sistema de créditos europeos como el sistema ECTS y la implantación de un suplemento europeo a los títulos emitidos por las instituciones educativas de enseñanza superior.

El Suplemento Europeo al Título encuentra su justificación en la diversidad de enseñanzas y titulaciones, las dificultades en su reconocimiento, el incremento de la movilidad de los ciudadanos y la insuficiente información aportada por los títulos. Es un documento que añade información al título obtenido mediante una descripción de su naturaleza, nivel, contexto y contenido.

El Suplemento Europeo al Título tiene, así pues, como objetivo incrementar la transparencia de las diversas titulaciones de educación superior impartidas en los países europeos y facilitar su reconocimiento académico y profesional por las instituciones. Pretende ser un documento comprehensivo, en el que se reflejen los resultados del aprendizaje a lo largo de la vida y los conocimientos acreditados a una persona por instituciones europeas de enseñanza superior. El formato normalizado del Suplemento Europeo al Título se ajusta al modelo elaborado por la Comisión Europea, el Consejo de Europa y UNESCO/CEPES (Centro Europeo para la Enseñanza Superior).

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en sus artículos 87 y 88, encomienda al Gobierno, en el ámbito de sus competencias, la adopción de las medidas necesarias para la plena integración del sistema español en el espacio

europeo de enseñanza superior. Entre esas medidas se encuentra la de asegurar que los títulos oficiales expedidos por las universidades españolas se acompañen de aquellos elementos de información que garanticen la transparencia acerca del nivel y contenidos de las enseñanzas certificadas por dicho título, es decir, del Suplemento Europeo al Título, con el fin de promover la más amplia movilidad nacional e internacional de estudiantes y titulados españoles.

Este Real Decreto pretende desarrollar el procedimiento por el que las universidades españolas podrán expedir el mencionado suplemento europeo a los títulos oficiales que emitan.

El principal motivo que ha llevado al Gobierno a aprobar esta norma es abrir la posibilidad de que los actuales alumnos universitarios españoles puedan beneficiarse, al terminar sus estudios, de las ventajas que comporta, para su movilidad, académica y profesional, en otras universidades y otros países europeos el que sus títulos vayan acompañados de un documento de información eficaz sobre el nivel y contenido de las enseñanzas que hayan cursado en una universidad española.

El procedimiento de expedición del Suplemento Europeo al Título regulado en este Real Decreto se establece con carácter transitorio en tanto no se implanten en las titulaciones universitarias españolas los créditos europeos como unidad de medida del haber académico, no se modifique el sistema vigente de calificaciones y no se haya llevado a cabo la implantación efectiva de las modalidades cíclicas de las enseñanzas contempladas en la declaración de Bolonia, decisiones que sin duda repercutirán en la confección del suplemento a los nuevos títulos que puedan establecerse como consecuencia de las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 88 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

Este Real Decreto ha sido informado por el Consejo de Coordinación Universitaria.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de agosto de 2003, dispongo:

#### Artículo 1. Objeto.

Este Real Decreto tiene por objeto establecer las condiciones y el procedimiento por el que las universidades españolas podrán expedir el Suplemento Europeo al Título, con el fin de promover la más amplia movilidad de estudiantes y titulados españoles en el espacio europeo de enseñanza superior.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Las universidades podrán expedir el suplemento europeo a los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional cuyas enseñanzas tengan implantadas. El Suplemento Europeo al Título no podrá ser expedido acompañando diplomas o títulos propios establecidos por las universidades u otros centros no universitarios.
2. El Suplemento Europeo al Título podrá ser emitido para aquellos títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional que se expidan a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto.

#### Artículo 3. Definición.

El Suplemento Europeo al Título es el documento que acompaña a cada uno de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, con la información unificada, personalizada para cada titulado universitario, sobre los estudios cursados, los resultados obtenidos, las capacidades profesionales adquiridas y el nivel de su titulación en el sistema nacional de educación superior.

#### Artículo 4. Contenido del Suplemento Europeo al Título.

1. El Suplemento Europeo al Título debe contener la siguiente información:

- a) Datos del estudiante.
- b) Información de la titulación.
- c) Información sobre el nivel de la titulación.
- d) Información sobre el contenido y los resultados obtenidos.
- e) Información sobre la función de la titulación.
- f) Información adicional.
- g) Certificación del suplemento.
- h) Información sobre el sistema nacional de educación superior.

#### Artículo 5. Planes de estudios conjuntos.

1. En los supuestos de planes de estudios conjuntos entre universidades españolas, conducentes a la obtención de un único título universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, se expedirá un único Suplemento Europeo al Título.
2. Cuando se trate de planes de estudios conjuntos, establecidos entre universidades españolas y extranjeras, que conduzcan a la doble titulación, se expedirá por parte de la universidad española un Suplemento Europeo al Título donde figuren los detalles de la doble titulación.

#### Artículo 6. Estudios parciales.

En el caso de estudiantes que cursen sólo parte de los estudios conducentes a un título universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, no se expedirá el Suplemento Europeo al Título, sino únicamente una certificación de estudios, con el contenido del modelo de suplemento que proceda.

#### Artículo 7. Expedición del Suplemento Europeo al Título.

1. El Suplemento Europeo al Título será expedido a solicitud del interesado, por la universidad correspondiente, previa verificación del cumplimiento de lo dispuesto en este Real Decreto y con arreglo a los requisitos formales que se establecen en los anexos.
2. El documento soporte de los suplementos europeos que se expidan será de idéntico tamaño para todos ellos, normalizado en formato UNE A-4 (modelo de papel de seguridad).
3. En los documentos se incorporará impreso el Escudo de España. Podrán incorporarse, asimismo, los escudos o logotipos de la Unión Europea y de la propia universidad, en cuyo caso su tamaño no podrá ser mayor que el del escudo de España.
4. El Suplemento Europeo al Título se expedirá en castellano y en otra lengua oficial de la Unión Europea que la universidad determine. El Consejo de Coordinación

Universitaria aprobará, a estos efectos, y de conformidad con los modelos que se incluyen como anexos a este Real Decreto, modelos uniformes de suplementos al título redactados en las lenguas oficiales de la Unión Europea de mayor uso. Las universidades radicadas en comunidades autónomas con lengua cooficial propia podrán expedir también los suplementos al título en su propia lengua, se atenderán a la traducción a la lengua cooficial que la Administración educativa de la comunidad autónoma correspondiente determine y respetarán en la traducción la literalidad del contenido del suplemento que figura en los anexos.

5. Las comunidades autónomas determinarán, de conformidad con lo previsto en el artículo 81.3.b) de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, los precios públicos que correspondan por la expedición del Suplemento Europeo al Título regulado en este Real Decreto.

### **Disposición adicional única. Convalidación de asignaturas**

Modificación parcial del anexo I del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre (RCL 1987, 2607).

1. Se modifica parcialmente el párrafo segundo del apartado uno.5 del anexo I del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, introducido por el Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio (RCL 1994, 1635), que queda redactado como sigue:

«Las asignaturas convalidadas tendrán la equivalencia en puntos correspondiente a la calificación obtenida en el centro de procedencia; para las asignaturas adaptadas se computará la calificación obtenida en el centro de procedencia y el reconocimiento de créditos en que no exista calificación no se tendrá en cuenta a los efectos de ponderación».

2. El criterio establecido en esta disposición adicional será de aplicación a los alumnos que presenten solicitudes de convalidación de asignaturas a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto.

### **Disposición final primera. Título competencial**

Este Real Decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.30<sup>a</sup> de la Constitución Española (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875) y de acuerdo con lo establecido en los artículos 87 y 88, así como en la disposición final tercera, de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

### **Disposición final segunda. Habilitación normativa**

Corresponde al Ministro de Educación, Cultura y Deporte dictar, en el ámbito de sus atribuciones, las disposiciones que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

Por Orden del Ministro de Educación, Cultura y Deporte podrán modificarse el formato y los modelos del Suplemento Europeo al Título que figuran en los anexos.

### **Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### **ANEXO I**

#### **Modelo del Suplemento Europeo a los títulos oficiales de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado, Ingeniero y Arquitecto**

1. Datos del titulado.
  - 1.1. Apellidos.
  - 1.2. Nombre.
  - 1.3. Fecha de nacimiento.
  - 1.4. Número de identificación 1.  
Código Erasmus de la Universidad + DNI o pasaporte, en el caso de estudiantes extranjeros.
  
2. Información sobre la titulación.
  - 2.1. Denominación de la titulación y título conferido.
  - 2.2. Principales campos de estudio de la titulación. Se reflejarán en este apartado del documento un máximo de ocho campos definidos por el Consejo de Coordinación Universitaria para cada titulación oficial, a los que la universidad podrá añadir otros dos campos opcionales.
  - 2.3. Nombre y naturaleza de la institución que ha conferido el título. Nombre de la universidad que otorga el título, indicando si es una universidad pública o privada.
  - 2.4. Nombre y naturaleza de la institución en que se impartieron los estudios. Se reflejará en este apartado el nombre del centro universitario en el que el titulado ha finalizado sus estudios, indicando si se trata de un centro propio o adscrito a la universidad.
  - 2.5. Lengua(s) utilizada en docencia y exámenes. Castellano, lengua cooficial y, en su caso, porcentaje de docencia en otra lengua siempre que se haya impartido en ella, al menos, una asignatura.

### 3. Información sobre el nivel de la titulación.

- 3.1. Nivel de la titulación. Cumplimentar, de acuerdo con el modelo que haya de figurar en la sección 8 del documento, según se trate de una titulación de primer ciclo, de segundo ciclo o de primer y segundo ciclo.
- 3.2. Duración oficial del programa (para estudiantes a tiempo completo). Cumplimentar los siguientes incisos:
  - Duración: tres años (títulos de Diplomado, Ingeniero Técnico y Arquitecto Técnico). Cuatro, cinco o seis años, de acuerdo con la duración del plan de estudios correspondiente (títulos de Licenciado, Ingeniero y Arquitecto).
  - El tiempo total presencial con los profesores en clases teóricas y prácticas es de ..... horas en el conjunto de la titulación (en el caso de titulaciones con directivas comunitarias, deberá reflejarse el número total de horas que establezca el plan de estudios correspondiente).
  - Es opcional cumplimentar los dos incisos siguientes:
  - Existe la posibilidad de completar los estudios de la titulación en ... años (sólo en el caso de que exista una programación docente, conjunta con la de otra titulación oficial, aprobada por la universidad).
  - El tiempo total estimado de trabajo del estudiante, por año, incluyendo exámenes y su preparación es de ..... horas.
- 3.3. Requisitos de acceso. Deben reflejarse los establecidos por la normativa vigente, incluyendo los primeros ciclos universitarios, ciclos formativos de grado superior o formación profesional, desde los que los alumnos pueden tener acceso a la titulación.

### 4. Información sobre el contenido y los resultados obtenidos.

- 4.1. Forma de estudio. Indicar si el programa de estudios es presencial, no presencial o mixto.
- 4.2. Requisitos del programa. El estudiante tiene que completar las horas del programa de estudios distribuidas de la siguiente forma:
  - ... asignaturas troncales (... horas).
  - ... asignaturas obligatorias (... horas).
  - ... asignaturas optativas (... horas).
  - ... créditos de libre elección (... horas).
  - Un practicum equivalente a ... horas.
  - Un proyecto fin de carrera (... horas).
- 4.3. Datos del programa.
  - 4.3.1. Asignaturas troncales y obligatorias:
    - Asignatura
    - Número de horas lectivas

- Calificación
- Año
- Observaciones

4.3.2. Asignaturas optativas:

- Asignatura
- Número de horas lectivas
- Calificación
- Año
- Observaciones

4.3.3. Créditos de libre elección:

- Asignatura/actividad
- Número de horas lectivas
- Calificación
- Año
- Observaciones

En el caso de asignaturas convalidadas deberá hacerse constar la expresión «convalidada» en el apartado de observaciones.

En el caso de asignaturas adaptadas como resultado de adaptaciones de planes de estudio, se hará constar la calificación obtenida cuando fue cursada por el alumno en el apartado de calificación, y la expresión «adaptada» en el de observaciones.

En el caso de créditos de libre elección, obtenidos por haber realizado actividades formativas, deberá hacerse constar, según corresponda, la calificación de «apto» o, en el apartado de observaciones, la expresión «horas reconocidas». Estos casos no contabilizarán a efectos de ponderación de expediente.

4.3.4. Asignaturas cursadas en otra universidad, española o extranjera, en programas de movilidad de estudiantes:

- Asignatura
- Número de horas
- Universidad
- Año

4.4. Sistema de calificación.

La distribución de las calificaciones en el conjunto de las asignaturas de las asignaturas conducentes a la obtención del título de ..... en la Universidad ... en los últimos dos años ha sido:

- Aprobado. %
- Notable. %



- Sobresaliente. %
- Matrícula de Honor. %
- 100%

Debe añadirse la siguiente nota explicativa: en el sistema universitario español, las calificaciones están basadas en la puntuación absoluta sobre 10 puntos obtenida por el estudiante en cada asignatura, de acuerdo a la siguiente escala:

- Suspenso: 0-4,9.
- Aprobado: 5-6,9.
- Notable: 7-8,9.
- Sobresaliente: 9-10.

Matrícula de Honor: implica haber obtenido sobresaliente más una mención especial.

Una asignatura se considera superada a partir de aprobado (5).

#### 4.5. Calificación global del titulado: .....

Nota explicativa: la ponderación de expediente se calcula mediante el criterio siguiente: suma de los créditos superados por el alumno multiplicados cada uno de ellos por el valor de la calificación que corresponda, a partir de la tabla de equivalencias que se especifica a continuación, y dividido por el número de créditos superados por el alumno:

- Aprobado: 1 punto.
- Notable: 2 puntos.
- Sobresaliente: 3 puntos.
- Matrícula de Honor: 4 puntos.

Convalidada: puntos correspondientes en función de calificación obtenida en los estudios previamente cursados.

En su caso, debe incluirse si ha obtenido premio extraordinario.

### 5. Información sobre la función de la titulación.

5.1. Acceso a ulteriores estudios. En el caso de los títulos de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto debe indicarse que habilitan para el acceso al Doctorado y otros estudios de posgrado.

En el caso de los títulos de Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico deben indicarse las titulaciones de segundo ciclo para cuyo acceso habilitan.

5.2. Cualificación profesional. Transcribir en este apartado la que corresponda al título en función de la norma vigente, en los términos en que el Consejo de Coordinación Universitaria determine.

6. Información adicional. Cada universidad, previa aprobación del Consejo de Gobierno, puede incluir en este apartado una breve información específica propia sobre la propia universidad y sobre la titulación. Asimismo, en este apartado también se pueden reflejar datos sobre otras fuentes complementarias de información sobre la titulación, la universidad que emite el título, los centros que imparten los estudios, guías del estudiante y programas de las asignaturas.
  
7. Certificación del suplemento.
  - 7.1. Fecha día/mes/año.
  - 7.2. Firmas: la del Secretario General de la Universidad, que podrá ir impresa en el documento, y otra firma original del responsable administrativo de la información que ha quedado reflejada en el Suplemento Europeo al Título.
  - 7.3. Cargo de los firmantes.
  - 7.4. Sello oficial de la universidad.
  
8. Información sobre el sistema nacional de educación superior. Se cumplimentará este apartado transcribiendo el modelo uniforme de descripción del sistema universitario español vigente que apruebe el Consejo de Coordinación Universitaria.

La composición del número de identificación podrá ser objeto de modificación por el Consejo de Coordinación Universitaria.

## **ANEXO II**

### **Formato del Suplemento Europeo al Título de Doctor**

1. Datos del titulado
  - 1.1. Apellidos.
  - 1.2. Nombre.
  - 1.3. Fecha de nacimiento.
  - 1.4. Número de identificación 2.  
Código Erasmus de la universidad + DNI o pasaporte, en el caso de estudiantes extranjeros.
  
2. Información sobre la titulación.
  - 2.1. Denominación de la titulación y título conferido: Doctor.
  - 2.2. Principales campos de estudio de la titulación. Nombre del programa de doctorado y áreas de conocimiento de los departamentos que lo han impartido.
  - 2.3. Nombre y naturaleza de la institución que ha conferido el título. Nombre de la universidad que otorga el título, indicando si es una universidad pública o privada.

- 2.4. Nombre y naturaleza de la institución en que se impartieron los estudios. Cumplimentar este apartado sólo en el caso de que el alumno haya realizado sus estudios de doctorado en una universidad diferente de aquella en la que ha defendido su tesis y expende el título.
  - 2.5. Lengua(s) utilizada en docencia y exámenes. Castellano, lengua cooficial y, en su caso, porcentaje de docencia en otra lengua siempre que se haya impartido en ella, al menos, una asignatura.
3. Información sobre el nivel de la titulación.
    - 3.1. Nivel de la titulación. Titulación de tercer ciclo. Cumplimentar de acuerdo con el modelo que haya de figurar en la sección 8 del documento.
    - 3.2. Duración oficial del programa de doctorado. El doctorado, en el sistema universitario español, se estructura en dos fases:

La primera consta de cursos o seminarios y trabajos de iniciación a la investigación. Su duración es de dos años y da lugar a la obtención de un diploma de estudios avanzados.

La segunda corresponde a la elaboración y defensa de una tesis doctoral y su duración es variable (en general 2 ó 3 años más).
    - 3.3. Requisitos de acceso. La admisión en un programa de doctorado requiere estar en posesión del título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.
  4. Información sobre el contenido y los resultados obtenidos.
    - 4.1. Forma de estudio. Indicar si el programa de estudios es presencial, no presencial o mixto.
    - 4.2. Requisitos del programa.
    - 4.3. Datos del programa.
      - 4.3.1. Cursos de período de docencia del programa de doctorado:
        - Curso
        - Número de horas
        - Calificación
        - Año
        - Observaciones
      - 4.3.2. Trabajos de investigación del segundo período del programa de doctorado.
      - 4.3.3. Cursos de doctorado realizados en otra universidad.
      - 4.3.4. Denominación de la tesis doctoral.
    - 4.4. Sistema de calificación. En el sistema universitario español, las calificaciones están basadas en la puntuación absoluta sobre 10 puntos obtenida por el

estudiante en cada asignatura o trabajo de investigación, de acuerdo a la siguiente escala:

- Suspenso: 0-4,9.
- Aprobado: 5-6,9.
- Notable: 7-8,9.
- Sobresaliente: 9-10.

Una asignatura se considera superada a partir de aprobado (5).

La calificación de la tesis doctoral es otorgada por votación de los cinco miembros del tribunal encargado de juzgarla, de acuerdo a la siguiente escala:

- Apto (5-6,9).
- Notable (7-8,9).
- Sobresaliente (9-10).
- Sobresaliente «cum laude» (cuando la calificación de sobresaliente ha sido concedida por la totalidad de los miembros del tribunal).

#### 4.5. Calificación global del titulado:

##### 4.5.1. Calificación global en los estudios de doctorado:

- Calificación global en el período de docencia del programa: .....
- Calificación global en el período de investigación del programa: .....

La ponderación de expediente se calcula mediante el criterio siguiente: suma de los créditos superados por el alumno multiplicados cada uno de ellos por el valor de la calificación que corresponda, a partir de la tabla de equivalencias que se especifica a continuación, y dividido por el número de créditos totales del plan de estudios:

- Aprobado: 1 punto.
- Notable: 2 puntos.
- Sobresaliente: 3 puntos.
- Convalidada: puntos correspondientes en función de calificación obtenida en los estudios previamente cursados.
- Tras la valoración global de sus estudios y trabajos de investigación llevada a cabo por una comisión, el titulado obtuvo el Diploma de Estudios Avanzados.

##### 4.5.2. Calificación de la tesis doctoral: .....

Fecha de la lectura de la tesis: en su caso, debe incluirse si ha obtenido premio extraordinario.

5. Información sobre la función de la titulación.
    - 5.1. Acceso a ulteriores estudios. El título de Doctor es el máximo grado académico que se otorga en el sistema universitario español.
    - 5.2. Cualificación profesional. El título de Doctor es requisito para el acceso a plazas de profesor titular de universidad, catedrático de universidad, catedrático de escuela universitaria, ayudante doctor, contratado doctor, así como a las plazas de investigador que convoca el Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
  
  6. Información adicional. Cada universidad, previa aprobación del Consejo de Gobierno, puede incluir en este apartado una breve información específica propia sobre la propia universidad y el departamento o instituto de investigación que imparte el programa de doctorado.

Asimismo, también podrá reflejarse en este apartado si la tesis doctoral cuenta con la mención «doctorado europeo» y las condiciones de concesión de ésta.
  
  7. Certificación del suplemento.
    - 7.1. Fecha día/mes/año.
    - 7.2. Firmas: La del Secretario General de la universidad, que podrá ir impresa en el documento, y otra firma original del responsable administrativo de la información que ha quedado reflejada en el Suplemento Europeo al Título.
    - 7.3. Cargo de los firmantes.
    - 7.4. Sello oficial de la universidad.
  
  8. Información sobre el sistema nacional de educación superior. Se cumplimentará este apartado transcribiendo el modelo uniforme de descripción del sistema universitario español vigente que apruebe el Consejo de Coordinación Universitaria.
- 2La composición del número de identificación podrá ser objeto de modificación por el Consejo de Coordinación Universitaria.

**Real Decreto 1125/2003 de 15 de Septiembre por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE 18 septiembre 2003 nº 224)**

Entre las medidas encaminadas a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior se encuentra el establecimiento del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS) en las titulaciones oficiales de grado y de posgrado. Este sistema se ha generalizado a partir de los programas de movilidad de estudiantes

Sócrates-Erasmus, facilitando las equivalencias y el reconocimiento de estudios realizados en otros países. Asimismo, su implantación ha sido recomendada en las sucesivas declaraciones de Bolonia (1999) y Praga (2001).

El sistema europeo de créditos está ya implantado en una gran mayoría de los Estados miembros y asociados a la Unión Europea y constituye un punto de referencia básico para lograr la transparencia y armonización de sus enseñanzas. La adopción de este sistema constituye una reformulación conceptual de la organización del currículo de la educación superior mediante su adaptación a los nuevos modelos de formación centrados en el trabajo del estudiante. Esta medida del haber académico comporta un nuevo modelo educativo que ha de orientar las programaciones y las metodologías docentes centrándolas en el aprendizaje de los estudiantes, no exclusivamente en las horas lectivas.

El sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos ofrece, asimismo, los instrumentos necesarios para comprender y comparar fácilmente los distintos sistemas educativos, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y la movilidad nacional e internacional, con reconocimiento completo de los estudios cursados, incrementar la colaboración entre universidades y la convergencia de las estructuras educativas y, en fin, fomentar el aprendizaje en cualquier momento de la vida y en cualquier país de la Unión Europea.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (RCL 2001, 3178), de Universidades, en sus artículos 87 y 88, encomienda al Gobierno, en el ámbito de sus competencias, la adopción de las medidas necesarias para la plena integración del sistema español en el espacio europeo de educación superior. Entre esas medidas se encuentra, en primer lugar, determinar las normas necesarias para que sea el crédito europeo la unidad de medida del haber académico correspondiente a la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudio de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. La aplicación del sistema de créditos europeos supone, por lo demás, una condición previa y necesaria para establecer las nuevas titulaciones que deberán ir configurándose como consecuencia de las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 88 de la mencionada Ley Orgánica.

Este objetivo de favorecer la transparencia entre los sistemas educativos de los distintos Estados miembros no sólo puede ser adecuadamente alcanzado con la implantación del Suplemento Europeo al Título, sino también con el establecimiento de sistemas de calificaciones a los alumnos que sean fácilmente comparables y permitan el cálculo de los porcentajes de éxito de los estudiantes en cada asignatura.

El sistema de calificación vigente en las universidades españolas difiere notablemente de los propugnados para la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, por lo que resulta pertinente su modificación. El sistema de calificación debe ser cuantitativamente formulado para facilitar su comparación con el sistema de grados de calificaciones del sistema de créditos europeos y el establecimiento de una distribución interna de las calificaciones otorgadas.

Este Real Decreto ha sido informado por el Consejo de Coordinación Universitaria.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 5 de septiembre de 2003, dispongo:

#### Artículo 1. Objeto.

Este Real Decreto tiene por objeto establecer el crédito europeo como la unidad de medida del haber académico en las enseñanzas universitarias de carácter oficial, así como el sistema de calificación de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes en estas enseñanzas.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El concepto de crédito y el modo de su asignación establecidos en esta norma se aplicarán a las directrices generales propias correspondientes a títulos universitarios de carácter oficial que apruebe el Gobierno a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, así como a los planes de estudios que deban cursarse para la obtención y homologación de dichos títulos.

#### Artículo 3. Concepto de crédito.

El crédito europeo es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios.

#### Artículo 4. Asignación de créditos.

1. El número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico será de 60.
2. El número de créditos de cada titulación será distribuido entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios que deba cursar el alumno, en función del número total de horas que comporte para el alumno la superación o realización de cada una de ellas.
3. En la asignación de créditos a cada una de las materias que configuren el plan de estudios se computará el número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes. En esta asignación deberán estar comprendidas las horas correspondientes a las clases lectivas, teóricas o prácticas, las horas de estudio, las dedicadas a la realización de seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, y las exigidas para la preparación y realización de los exámenes y pruebas de evaluación.
4. Esta asignación de créditos, y la estimación de su correspondiente número de horas, se entenderá referida a un estudiante dedicado a cursar a tiempo completo estudios universitarios durante un mínimo de 36 y un máximo de 40 semanas por curso académico.

5. El número mínimo de horas, por crédito, será de 25, y el número máximo, de 30.
6. El Gobierno previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, fijará el número mínimo de créditos que deban ser asignados a una determinada materia en planes de estudio de enseñanza conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales con validez en todo el territorio nacional.

#### Artículo 5. Sistema de calificaciones.

1. La obtención de los créditos correspondientes a una materia comportará haber superado los exámenes o pruebas de evaluación correspondientes.
2. El nivel de aprendizaje conseguido por los estudiantes se expresará con calificaciones numéricas que se reflejarán en su expediente académico junto con el porcentaje de distribución de estas calificaciones sobre el total de alumnos que hayan cursado los estudios de la titulación en cada curso académico.
3. La media del expediente académico de cada alumno será el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula: suma de los créditos obtenidos por el alumno multiplicados cada uno de ellos por el valor de las calificaciones que correspondan, y dividida por el número de créditos totales obtenidos por el alumno.
4. Los resultados obtenidos por el alumno en cada una de las materias del plan de estudios se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa:
  - 0-4,9: Suspenso (SS).
  - 5,0-6,9: Aprobado (AP).
  - 7,0-8,9: Notable (NT).
  - 9,0-10: Sobresaliente (SB).
5. Los créditos obtenidos por reconocimiento de créditos correspondientes a actividades formativas no integradas en el plan de estudios no serán calificados numéricamente ni computarán a efectos de cómputo de la media del expediente académico.
6. La mención de «Matrícula de Honor» podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de los alumnos matriculados en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola «Matrícula de Honor».

### **Disposición transitoria única. Adaptación al sistema**

Las enseñanzas universitarias actuales conducentes a la obtención de un título universitario oficial que estén implantadas en la actualidad deberán, en todo caso, adaptarse al sistema de créditos establecido en este Real Decreto con anterioridad al 1 de octubre de 2010.

### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 2 de este Real Decreto, quedan derogados el apartado 7 del artículo 2 y los apartados uno.4 y uno.5, primer párrafo, del anexo I del Real Decreto 149771987, de 27 de Noviembre por el que se establecen las directrices generales comunes de los planes de estudios de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, en la redacción que,



respectivamente, han dado a dichos apartados el Real Decreto 779/1998, de 30 de Abril y el Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta norma.

### **Disposición final primera. Título competencial**

Este Real Decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 87, en el artículo 88.1 y 3 y en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

### **Disposición final segunda. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

Corresponde al Ministro de Educación, Cultura y Deporte dictar, en el ámbito de sus atribuciones, las disposiciones que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

### **Disposición final tercera. Entrada en vigor**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **REAL DECRETO 55/2005, DE 21 DE ENERO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS Y SE REGULAN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS OFICIALES DE GRADO (BOE 25 ENERO 2005, NÚM. 21)**

El proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado con la Declaración de Bolonia de 1999, incluye entre sus objetivos la adopción de un sistema flexible de titulaciones, comprensible y comparable, que promueva oportunidades de trabajo para los estudiantes una mayor competitividad internacional del sistema de educación superior europeo.

La citada declaración establece un horizonte temporal para la plena consecución de este espacio hasta el año 2010, y se prevén fases bienales de realización, cada una de las cuales finaliza con una conferencia de ministros responsables de la educación superior, en la que se revisa lo conseguido y se establecen nuevas directrices para el futuro. Hasta la fecha se han llevado a cabo la Conferencia de Praga en el año 2001 y la de Berlín en 2003, y está prevista la celebración de la próxima reunión ministerial en Bergen, Noruega, en el mes de mayo de 2005.

Este nuevo sistema de titulaciones, tal y como se ha reafirmado en la comunicación de la Conferencia de Berlín, ha de basarse en dos niveles nítidamente diferenciados, denominados, respectivamente, Grado y Posgrado, que, en su conjunto se estructuran a su vez en tres ciclos.

El primer nivel, o de Grado, comprende las enseñanzas universitarias de primer ciclo y tiene como objetivo lograr la capacitación de los estudiantes para integrarse directamente en el ámbito laboral europeo con una cualificación profesional apropiada. El segundo nivel, comprensivo de las enseñanzas de Posgrado, integra el segundo ciclo de estudios, dedicado a la formación avanzada y conducente a la obtención del título de Máster, y el tercer ciclo, conducente a la obtención del título de Doctor, que representa el nivel más elevado en la educación superior.

Por otra parte, y en virtud de la competencia atribuida al Estado por el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española, sobre regulación de las condiciones para la obtención de títulos académicos y profesionales, y de acuerdo con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades, corresponde al Gobierno el establecimiento de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Para el ejercicio de dicha competencia, la citada Ley Orgánica, tras haber previsto en su artículo 37 la estructuración en ciclos de las enseñanzas universitarias, ha venido a promover la integración del sistema universitario español según las líneas emanadas para la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, al que dedica su título XIII, y autoriza al Gobierno, en su artículo 88.2, a proceder al establecimiento, reforma o adaptación de las modalidades cíclicas de cada enseñanza y los títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional correspondientes.

Este Real Decreto pretende ser una de las piezas normativas clave en el desarrollo de los objetivos de la Ley mencionada, ya que, por un lado, aborda la nueva estructuración de las enseñanzas universitarias y, por otro, establece la regulación del primer ciclo de aquellas, el Grado; el segundo nivel de Posgrado, comprensivo del segundo y tercer ciclos, se remite a su desarrollo reglamentario específico.

Con esta regulación se inicia la transformación de las enseñanzas universitarias oficiales, en un proceso que se desarrollará de modo progresivo hasta el año 2010, con el espacio temporal de reflexión necesario en función de los estudios que se pretendan abordar y con la participación de todos los agentes académicos y sociales implicados. Este nuevo marco normativo permitirá diseñar los nuevos títulos con la adecuada flexibilidad, en función de las singularidades científicas y profesionales de cada uno de ellos y en armonía con las tendencias existentes en Europa.

El establecimiento de los nuevos títulos no habrá de suponer merma alguna en la consideración de aquellos a los que sustituyan y su implantación será, en todo caso, plenamente respetuosa con la totalidad de los derechos académicos y profesionales de que vengán disfrutando los titulados conforme a la anterior ordenación. Así, el Gobierno, a lo largo del proceso de creación de cada uno de los nuevos títulos, concretará en la correspondiente norma, las equivalencias que en cada caso pudieran corresponder respecto de los anteriores.

Las enseñanzas oficiales del ciclo de Grado se regulan con un objetivo formativo claro, que no es otro que el de propiciar la consecución por los estudiantes de una formación universitaria que aúne conocimientos generales básicos y conocimientos transversales relacionados con su formación integral, junto con los

conocimientos y capacidades específicos orientados a su incorporación al ámbito laboral. Asimismo, este Real Decreto contiene los requisitos necesarios para que el Gobierno, tras estudiar las propuestas elaboradas en el seno de la comunidad universitaria y contando con la participación de los sectores profesionales y colegios oficiales, así como la de los sindicatos y restantes agentes sociales implicados, pueda establecer títulos universitarios específicos de Grado con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como las condiciones a las que habrán de ajustarse las universidades para la elaboración de los respectivos planes de estudios. Ello permitirá que éstas diversifiquen su oferta y establezcan itinerarios de libre configuración curricular.

Esta norma de carácter general responde a la reserva competencial a favor del Estado contenida en el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española, y se dicta en uso de la autorización otorgada al Gobierno por el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y para su elaboración ha emitido informe el Consejo de Coordinación Universitaria.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Educación y Ciencia, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de enero de 2005, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Este Real Decreto tiene por objeto establecer la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales españolas, de acuerdo con las líneas generales emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior y de conformidad con lo previsto en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
2. Asimismo, este Real Decreto regula los aspectos básicos de la ordenación de los estudios universitarios de primer ciclo conducentes a la obtención del correspondiente título oficial.

Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de este Real Decreto, se entiende por:

- a) Título oficial: el expedido por las universidades, acreditativo de la completa superación de un plan de estudios de carácter oficial, con validez académica y profesional en todo el territorio nacional.
- b) Título propio: el expedido por las universidades, acreditativo de la superación de otras enseñanzas impartidas en uso de su autonomía, carente de los efectos que las disposiciones legales otorguen a los títulos oficiales.
- c) Directrices generales comunes: las establecidas por el Gobierno y que son aplicables a todos los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial, con validez académica y profesional en todo el territorio nacional.

- d) Directrices generales propias: las establecidas por el Gobierno para cada título universitario oficial a las cuales deben ajustarse las universidades en la elaboración de los respectivos planes de estudios, para que estos puedan ser homologados.
- e) Plan de estudios: el diseño curricular concreto respecto de unas determinadas enseñanzas realizado por una universidad, sujeto a las directrices generales comunes y a las correspondientes directrices generales propias, cuya superación da derecho a la obtención de un título universitario de Grado de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
- f) Contenidos formativos comunes: conjunto de conocimientos, aptitudes y destrezas necesarios para alcanzar los objetivos formativos del título. Serán establecidos en las directrices generales propias y de obligada inclusión en todos los planes de estudios que conducen a la obtención de un mismo título universitario oficial.
- g) Crédito: la unidad de medida del haber académico regulada en el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, que comprende las enseñanzas teóricas y prácticas, con inclusión de otras actividades académicas dirigidas, así como las horas de estudio y de trabajo que el estudiante deba dedicar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios, que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

#### Artículo 3. Expedición de los títulos universitarios.

1. Los títulos universitarios oficiales serán expedidos en nombre del Rey por el rector de la universidad en que se hubieran concluido los estudios que den derecho a su obtención, de acuerdo con los requisitos que respecto a su formato, texto y procedimiento de expedición se establezcan mediante orden por el Ministerio de Educación y Ciencia, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria.  
En tanto no se produzca la expedición material del título oficial, el interesado podrá solicitar, desde el momento en que abone los correspondientes derechos, la expedición de una certificación supletoria provisional que sustituirá a aquél y gozará de idéntico valor a efectos del ejercicio de los derechos a él inherentes.
2. Los diplomas y títulos propios serán expedidos por el rector en nombre de la universidad y tanto su denominación como el texto y formato en que se confeccionen no deberán inducir a confusión con los oficiales. En dichos títulos deberá hacerse mención expresa de que carecen de carácter oficial.

#### Artículo 4. Precios públicos de las enseñanzas universitarias.

Los estudios conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional e impartidos en universidades públicas estarán sometidos al régimen de precios públicos que, en el ámbito de sus competencias, establezcan las Comunidades Autónomas de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

#### Artículo 5. Seguro escolar.

A los estudiantes matriculados en enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales universitarios les serán de aplicación las normas sobre régimen del seguro escolar contenidas en la Ley de 17 de julio de 1953 y en la normativa dictada en su desarrollo,

en particular, el Real Decreto 270/1990, de 16 de Febrero, por el que se incluyen en el régimen del seguro escolar los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de Doctor, sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Real Decreto 1326/2003, de 24 de Octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación, sobre la Seguridad Social de los becarios.

## CAPÍTULO II

### Estructura de las enseñanzas universitarias

Artículo 6. Estructura general.

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional comprenderán estudios de Grado y de Posgrado y se estructurarán en ciclos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en este Real Decreto.

Artículo 7. Enseñanzas de Grado.

El primer ciclo de los estudios universitarios comprenderá enseñanzas básicas y de formación general, junto a otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. La superación del ciclo dará derecho a la obtención del correspondiente título, con la denominación que, en cada caso, acuerde el Gobierno.

Artículo 8. Enseñanzas de Posgrado.

1. El segundo ciclo de los estudios universitarios estará dedicado a la formación avanzada, de carácter especializada o multidisciplinar, dirigida a una especialización académica o profesional o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras. La superación del ciclo dará derecho a la obtención del título de Máster.

2. El tercer ciclo de los estudios universitarios tendrá como finalidad la formación avanzada del estudiante en las técnicas de investigación, podrá incluir cursos, seminarios u otras actividades dirigidas a la formación investigadora e incluirá la elaboración y presentación de la correspondiente tesis doctoral, consistente en un trabajo original de investigación. La superación del ciclo dará derecho a la obtención del título de Doctor, que representa el nivel más elevado en la educación superior, acredita el más alto rango académico y faculta para la docencia y la investigación, de acuerdo con la legislación vigente.

3. La regulación de los estudios universitarios oficiales de Posgrado será objeto de desarrollo reglamentario específico.

## CAPÍTULO III

### Regulación de los estudios universitarios oficiales de Grado

Artículo 9. Establecimiento de los títulos universitarios oficiales de Grado.

1. Los títulos universitarios de Grado que tengan carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como las directrices generales propias de los planes de estudios que deban cursarse para su obtención, serán establecidos por Real Decreto del Consejo de Ministros, bien por propia iniciativa, previo informe del Consejo de

Coordinación Universitaria, bien a propuesta de este Consejo, según lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

2. Los títulos universitarios de Grado surtirán efectos académicos plenos y habilitarán, en su caso, para actividades de carácter profesional, de acuerdo con la normativa vigente.
3. Para el establecimiento de un título oficial de Grado, el informe del Consejo de Coordinación Universitaria deberá contener referencia expresa, al menos, a los siguientes aspectos:
  - a) Denominación específica del título, número total de créditos, contenidos formativos comunes y número mínimo de créditos asignados a cada uno de ellos.
  - b) Especificación de los objetivos del título, así como de los conocimientos, aptitudes y destrezas que deban adquirirse para su obtención con referencia a la concreción de estos en los contenidos formativos comunes.
  - c) El perfil profesional asociado al título.
  - d) Relevancia del título para el desarrollo del conocimiento y para el mercado laboral español y europeo.
  - e) Justificación de su incorporación al Catálogo de títulos universitarios oficiales en la que se habrá de considerar particularmente su adecuación con las líneas generales emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior.
4. No procederá establecer un título universitario oficial de Grado cuyos contenidos formativos coincidan sustancialmente con los de otro título oficial. En los casos en que el establecimiento de un título implique la extinción de títulos universitarios ya existentes, deberá hacerse constar expresamente.
5. El Real Decreto por el que se establece un título universitario oficial de Grado se adoptará de conformidad con las directrices generales comunes previstas en este Real Decreto e incluirá las correspondientes directrices generales propias.
6. El establecimiento de un título universitario oficial de Grado comportará su inclusión en el Catálogo de títulos universitarios oficiales y, en su caso, la supresión de la inscripción en el mencionado catálogo del título o títulos anteriores cuando proceda. A estos efectos, el Gobierno determinará, en las normas de establecimiento de títulos, las condiciones para la homologación de los títulos anteriores a los nuevos, así como para la adaptación de las enseñanzas que aquéllos determinen.

#### Artículo 10. Directrices generales comunes.

1. El número total de créditos de las enseñanzas y actividades académicas conducentes a la obtención de los títulos oficiales de Grado estará comprendido entre 180 y 240.
2. Podrán excluirse de este cómputo los créditos correspondientes a la realización del proyecto de fin de carrera y las prácticas tuteladas cuando éstos deriven de normas, decisiones o prácticas comunes establecidas en la Unión Europea o, en su caso, de acuerdo con la normativa vigente, constituyan un requisito para el ejercicio de actividades profesionales reguladas, así como los correspondientes al conocimiento de idiomas extranjeros. Las directrices generales propias de cada título establecerán las condiciones para la realización de estos trabajos.
3. En los supuestos en que ello venga exigido por el cumplimiento de normas de derecho comunitario, el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, podrá asignar un número distinto de créditos a determinadas enseñanzas.
4. Todos los planes de estudios conducentes a la obtención de una misma titulación oficial habrán de contar con el mismo número de créditos.

5. Las directrices generales propias de estos títulos no podrán incorporar el reconocimiento oficial de especialidades y se orientarán a la adquisición de una cualificación profesional con significación en el ámbito laboral, que, en su caso, y de acuerdo con la normativa vigente, posibilite el acceso al ejercicio de actividades profesionales dentro de un determinado ámbito, sin perjuicio de otros posibles requisitos exigidos por la normativa vigente respecto de las profesiones reguladas.

Artículo 11. Directrices generales propias.

1. Las directrices generales propias correspondientes a cada título específico de Grado determinarán el número de créditos de los planes de estudios que deberán ser superados para la obtención del correspondiente título oficial.
2. Las directrices generales propias de cada título de Grado especificarán los contenidos formativos comunes, una breve descripción de sus materias y el número de créditos que se les deberá asignar en sus respectivos planes de estudios.
3. El número de créditos fijado por las directrices generales propias para el conjunto de los contenidos formativos comunes de los planes de estudios conducentes a la obtención de un título de Grado será de un mínimo del 50 por 100 y un máximo del 75 por 100 del número total de créditos correspondientes a esa titulación.
4. Las directrices generales propias especificarán los efectos académicos y, en su caso, y de acuerdo con la normativa vigente, las competencias profesionales inherentes a la obtención del título, sin perjuicio de lo que, en su caso, establezca la normativa específica para el acceso al ejercicio de profesiones reguladas.

Artículo 12. Elaboración y aprobación de los planes de estudios.

1. Los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales de Grado serán elaborados y aprobados por las universidades, en la forma que determinen sus estatutos o normas de organización y funcionamiento, previa autorización de su implantación por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma. Deberán ajustarse a las directrices generales comunes previstas en este Real Decreto y a las directrices generales propias que el Gobierno establezca para cada título, y deberán ser sometidos al proceso de homologación, de acuerdo con la normativa vigente al respecto.
2. Los referidos planes de estudios tendrán una vigencia temporal mínima equivalente al número de años académicos en que se organicen dichas enseñanzas y su extinción se regirá por lo dispuesto en el artículo 14.3 y 4.

Artículo 13. Contenido de los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales de Grado.

1. Los contenidos de los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales de Grado se ordenarán distinguiendo entre:
  - a) Contenidos formativos comunes establecidos en las directrices generales propias de cada título.
  - b) Contenidos formativos específicos determinados discrecionalmente por la universidad.
2. Respecto de cada una de las materias que componen los planes de estudios, las universidades deberán concretar los objetivos, conocimientos, aptitudes y destrezas que se deben adquirir, la descripción de contenidos y el número de créditos asignados a cada una de ellas.

3. Las universidades podrán valorar en créditos la realización de prácticas en empresas o instituciones, de trabajos profesionales académicamente dirigidos e integrados en el plan de estudios, así como el reconocimiento de los estudios o actividades formativas realizados en el marco de programas universitarios o interuniversitarios, nacionales o internacionales.
4. Los planes de estudios especificarán, asimismo, la estructura académica de sus enseñanzas y su ordenación temporal, con especial atención al objetivo de facilitar la movilidad de los estudiantes.

Artículo 14. Modificación y extinción de los planes de estudios.

1. Las modificaciones de un plan de estudios serán aprobadas por las universidades, en la forma en que determinen sus estatutos o normas de organización y funcionamiento y sometidas al procedimiento previsto en la normativa vigente.
2. Las modificaciones de un plan de estudios, ya sean de carácter total o parcial, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 49/2004, de 19 de Enero, sobre homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
3. La extinción de un plan de estudios conducente a la obtención de un título oficial de Grado podrá producirse por los siguientes motivos:
  - a) Implantación de un nuevo plan de estudios correspondiente al mismo título oficial en la misma universidad.
  - b) Cese de la impartición de las enseñanzas acordado por la Comunidad Autónoma, que deberá ser comunicado, al menos, con tres meses de antelación al comienzo del curso académico al Consejo de Coordinación Universitaria.
4. Los planes de estudios se extinguirán curso por curso. Una vez extinguido cada curso y sin perjuicio de las normas de permanencia que sean de aplicación, las universidades deberán garantizar procedimientos que posibiliten la superación de dicho curso por los estudiantes en los dos cursos académicos siguientes.

Artículo 15. Planes de estudios conjuntos.

1. Las universidades españolas podrán, mediante convenio, organizar planes de estudios conjuntos conducentes a la obtención de un único título oficial de Grado y cuyas enseñanzas sean impartidas en dos o más universidades. A tal fin, se presentará ante el Consejo de Coordinación Universitaria una solicitud conjunta de homologación del plan de estudios, acompañada del correspondiente convenio en el que se especificará qué universidad será responsable de la tramitación de los expedientes de los estudiantes, así como las particularidades referidas a la expedición y registro del título.
2. Las universidades podrán celebrar convenios con universidades extranjeras para la impartición de planes de estudios conjuntos conducentes a una única o a una doble titulación. El Ministerio de Educación y Ciencia regulará las particularidades que resulten de aplicación a la homologación de dichos planes y títulos.
3. En los supuestos de modificación y extinción de planes de estudios conjuntos registrará, además de lo dispuesto en este Real Decreto y en la normativa específica de homologación de planes de estudios, lo que se establezca en el convenio celebrado entre las universidades, siempre y cuando no contravenga lo dispuesto en las citadas normas.



**Disposición adicional primera. Inscripción de nuevos títulos en el Catálogo de títulos universitarios oficiales**

1. El Catálogo de títulos universitarios oficiales subsiste y se rige por los criterios establecidos en el Real Decreto 1954/1994, de 30 de Septiembre, sobre homologación de títulos a los del Catálogo de títulos universitarios oficiales, creado por el Real Decreto 1497/1987, de 27 de Noviembre.
2. Los nuevos títulos oficiales de Grado establecidos con arreglo a lo dispuesto en este Real Decreto deberán ser inscritos en el Catálogo de títulos universitarios oficiales.
3. Los actuales títulos del catálogo serán sustituidos paulatinamente por los nuevos títulos oficiales que se establezcan en aplicación de este Real Decreto. El proceso de renovación del Catálogo de títulos universitarios oficiales deberá completarse antes del 1 de octubre de 2007.

**Disposición adicional segunda. Desarrollo temporal de la implantación**

El desarrollo temporal de la implantación de los nuevos planes de estudios se hará en función de las disponibilidades económicas de las instituciones responsables de la enseñanza universitaria.

Disposición transitoria primera. Elaboración y homologación de los nuevos planes de estudios

1. En el plazo máximo de tres años a partir de la aprobación del Real Decreto de establecimiento de un título de Grado, las universidades que vengán impartiendo enseñanzas conducentes a los títulos oficiales suprimidos del catálogo en aplicación del artículo 9.6 de este Real Decreto remitirán para su homologación al Consejo de Coordinación Universitaria el plan de estudios asociado al nuevo título oficial.
2. En caso de incumplimiento de lo establecido en el apartado anterior, el Consejo de Coordinación Universitaria elevará un informe al Ministerio de Educación y Ciencia para la revocación de la homologación del título o títulos suprimidos o del acuerdo de homologación del plan de estudios conducente a la obtención de alguno de éstos.
3. A partir del 1 de marzo de 2005, el Consejo de Coordinación Universitaria, sin perjuicio de continuar la tramitación de los expedientes que con anterioridad hayan tenido entrada en él, no homologará planes de estudios conducentes a la obtención de nuevas titulaciones, ni el Gobierno homologará los títulos oficiales universitarios correspondientes, que no se ajusten a lo dispuesto en este Real Decreto.

**Disposición transitoria segunda. Criterios generales de convalidación y adaptación de estudios**

Hasta tanto el Consejo de Coordinación Universitaria no regule, en función de lo previsto en el artículo 36 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de

Universidades, los criterios generales a que habrán de ajustarse las universidades en materia de convalidación y adaptación de estudios cursados en centros académicos españoles y extranjeros, seguirán siendo de aplicación los reseñados en el apartado uno del anexo 1 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudios de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

### **Disposición transitoria tercera. Títulos universitarios oficiales en vigor**

Este Real Decreto y los Reales Decretos por los que se establecen nuevos títulos universitarios de Grado que apruebe el Gobierno no afectarán a los efectos académicos o profesionales de los títulos actualmente vigentes.

### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

1. Queda derogado el Real Decreto 1496/1987 de 6 de Noviembre, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios, sin perjuicio de su aplicación a las enseñanzas anteriores, hasta su definitiva extinción de acuerdo con lo previsto en este Real Decreto.
2. Queda derogado el Real Decreto 1497/1987, de 27 de Noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudios de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

### **Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 49/2004 de 19 de Enero, sobre homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional**

El artículo 6 del Real Decreto 49/2004, de 19 de enero, sobre homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, queda redactado como sigue:

«Artículo 6.

Homologación en el supuesto de modificación del plan de estudios.

1. La modificación de un plan de estudios que afecte a un número superior al 10 por 100 de los créditos relativos a los contenidos formativos comunes, o de las materias troncales de los actuales planes, incluidos en las directrices generales propias, implicará la extinción del plan de estudios en vigor y, en consecuencia, se considerará como nuevo plan de estudios que deberá ser sometido al procedimiento de homologación previsto en los artículos 4 y 5.
2. Si la modificación afecta a un número igual o inferior al 10 por 100 de los créditos a que se refiere el apartado anterior, o sólo afecta a contenidos establecidos discrecionalmente por la universidad, deberá ser comunicada al Consejo de Coordinación Universitaria, con carácter previo a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a los efectos de que por la Secretaría General del citado Consejo se proceda a la comprobación de su correspondencia con las directrices generales comunes y propias del correspondiente título. La Secretaría General del Consejo comunicará dichas modificaciones a la respectiva Comunidad Autónoma, así como al órgano competente del Ministerio de Educación y Ciencia.

3. Las modificaciones de los planes de estudios deberán incluir las necesarias previsiones sobre los mecanismos de reconocimiento de créditos para los estudiantes que vinieran cursando el plan anterior».

### **Disposición final segunda. Título competencial**

Este Real Decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española y en uso de la autorización otorgada al Gobierno por el artículo 88.2 y la disposición final tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y es de aplicación en todo el territorio nacional.

### **Disposición final tercera. Desarrollo reglamentario**

Corresponde al Ministro de Educación y Ciencia y a las universidades dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones necesarias para la aplicación de este Real Decreto.

### **Disposición final cuarta. Entrada en vigor**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### **Real Decreto 56/2005, de 21 de enero por el que se regulan los estudios universitarios de Post Grado BOE 25 enero 2005, núm. 21**

La contribución del sistema universitario español a la conformación de los Espacios Europeos de Educación Superior y de Investigación y su plena integración en ellos constituye uno de los principales elementos, en la sociedad del conocimiento, para la consecución del objetivo trazado en las Cumbres de Lisboa y Barcelona para lograr que los sistemas educativos europeos se conviertan en una referencia de calidad mundial para el año 2010.

Tal integración comporta una profunda transformación de todos los aspectos tocantes a la estructura universitaria española, a la vez que supone un hito de histórica importancia tanto en su propia génesis como en su concepción metodológica y en sus objetivos, que trasciende los propósitos inspiradores en cada momento de las sucesivas reformas operadas en el sistema universitario español a lo largo del tiempo y ofrece una oportunidad de renovación.

Iniciada ya tan esencial reforma mediante la promulgación del Real Decreto 55/2005, de 21 de Enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios de Grado, debe también acometerse la regulación de los estudios de Posgrado, comprensivos de las enseñanzas de segundo y tercer ciclos, conducentes a la obtención de los correspondientes títulos oficiales de Máster y Doctor.

La comunicación de la Conferencia de Berlín, celebrada por los ministros europeos responsables de la educación superior el día 19 de septiembre de 2003, ha venido a reafirmar la importancia de todo este proceso convergente.

En él destaca la importancia de los estudios europeos de Posgrado como uno de los principales elementos para reforzar el atractivo de la educación superior europea en el contexto internacional.

Este Real Decreto tiene como objeto ofrecer el marco jurídico que haga posible a las universidades españolas estructurar, con flexibilidad y autonomía, sus enseñanzas de Posgrado de carácter oficial, para lograr armonizarlas con las que se establezcan en el ámbito no sólo europeo, sino mundial. Se introduce, en consecuencia, en el sistema universitario español, junto al título de Doctor, de larga tradición en nuestra estructura educativa, el título oficial de Máster y se regulan los estudios conducentes a la obtención de ambos.

La diversidad de las universidades españolas y, dentro de ellas, de los distintos ámbitos de conocimiento aconsejan dotar a los estudios de Posgrado de la mayor flexibilidad para que, en el ámbito de su autonomía, las universidades definan y desarrollen sus estrategias y la organización de la formación especializada e investigadora. Por ello, la responsabilidad de organizar estos programas corresponde a las universidades, que determinarán tanto la composición y normas de funcionamiento de la comisión de estudios de Posgrado como los centros universitarios encargados de su desarrollo.

Se establecen, asimismo, los procedimientos que garantizan que la oferta de estas enseñanzas y títulos oficiales responda a criterios de calidad y a una adecuada planificación que atienda los requerimientos científicos y profesionales de la sociedad.

Esta nueva regulación de los estudios de Posgrado, al no imponer directrices generales propias sobre los contenidos formativos de sus enseñanzas, promueve su flexibilidad y posibilidad de adecuación a los cambios que sean necesarios, ello sin perjuicio del establecimiento, en este Real Decreto, de las correspondientes directrices generales comunes que garanticen los requisitos mínimos que han de cumplir en su estructura y organización académica. Con ello, se favorece la colaboración entre departamentos de una misma universidad y entre universidades, españolas y extranjeras, para que puedan organizar conjuntamente programas de Posgrado conducentes a la obtención de un mismo título o de una múltiple titulación oficial de Máster o de Doctor.

Toda esta nueva concepción que subyace en el conjunto normativo formado por éste y el anteriormente citado Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, supone la profundización en la autonomía universitaria, lo que a su vez implica un reto para la universidad española que cobra un notable protagonismo no sólo como motor principal del establecimiento de los nuevos planes de estudios, sino como responsable de la organización de los programas de Posgrado, en los que sólo de forma excepcional el Gobierno establecerá directrices generales propias.

Este Real Decreto responde a la reserva competencial a favor del Estado contenida en el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española y se dicta en uso de la autorización otorgada al Gobierno por el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades, y para su elaboración ha emitido informe el Consejo de Coordinación Universitaria.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Educación y Ciencia, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de enero de 2005, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto.

Este Real Decreto tiene por objeto regular los aspectos básicos de la ordenación de los estudios oficiales de Posgrado, comprensivo del segundo y tercer ciclos del sistema español de educación universitaria, en consonancia con las líneas generales emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior y de conformidad con lo previsto en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

#### Artículo 2. Programas oficiales de Posgrado.

Los estudios oficiales de Posgrado tienen como finalidad la especialización del estudiante en su formación académica, profesional o investigadora y se articulan en programas integrados por las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos de Máster o Doctor.

#### Artículo 3. Acceso a los estudios oficiales de Posgrado.

1. Sin perjuicio de las condiciones específicas contenidas en el artículo 10.3 respecto del doctorado, para el acceso a los estudios oficiales de Posgrado será necesario estar en posesión del título de Grado u otro expresamente declarado equivalente. Excepcionalmente, y previa solicitud individual y razonada del interesado, las universidades, mediante resolución rectoral, previo informe vinculante del Consejo de Dirección, podrán admitir a aquellos estudiantes que, sin estar en posesión del correspondiente título, acrediten haber superado al menos 180 créditos correspondientes a las enseñanzas de primer ciclo, siempre y cuando entre éstos esté comprendida la totalidad de los contenidos formativos comunes de un título de Grado.
2. Los estudiantes que estén en posesión de un título de educación superior extranjero y pretendan cursar en España estudios de Posgrado podrán acceder a éstos previa homologación de aquél al título español que habilite para dicho acceso, de conformidad con el procedimiento previsto en la normativa vigente al respecto.

No obstante lo anterior, las universidades podrán admitir a titulados conforme a sistemas educativos extranjeros sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación de que aquéllos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos españoles de Grado y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a estudios de Posgrado. Esta admisión no implicará, en ningún caso, la homologación del título extranjero de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar los estudios de Posgrado. Una vez superadas las enseñanzas de Posgrado correspondientes, los títulos de Máster o de Doctor obtenidos tendrán plena validez oficial.

3. Los estudiantes podrán acceder a cualquier programa oficial de Posgrado relacionado o no científicamente con su currículo universitario, y en cualquier universidad, previa admisión efectuada por el órgano responsable del indicado programa, conforme

a los requisitos de admisión específicos y criterios de valoración de méritos que, en su caso, establezca la universidad.

Artículo 4. Elaboración de programas de Posgrado.

1. Los programas de Posgrado se elaborarán y organizarán en la forma que establezca cada universidad, de acuerdo con los criterios y requisitos académicos que se contienen en este Real Decreto.
2. A tal fin, los citados programas serán propuestos, a iniciativa del órgano responsable de su desarrollo, por una comisión de estudios de Posgrado designada por la universidad. Dichos programas deberán ser aprobados por el Consejo de Gobierno de la universidad.
3. En una misma universidad no podrán aprobarse dos o más programas oficiales de Posgrado cuyos objetivos y contenidos coincidan sustancialmente.

Artículo 5. Aprobación de programas de Posgrado.

1. La implantación de los programas oficiales de Posgrado requerirá los informes previos favorables de la Comunidad Autónoma correspondiente y del Consejo de Coordinación Universitaria.
2. A fin de evacuar el citado informe, antes del 15 de febrero de cada año, las universidades enviarán al Consejo de Coordinación Universitaria la relación de los programas de Posgrado de nueva implantación para el curso académico siguiente.
3. Una vez emitido el informe favorable del citado órgano consultivo, el Ministro de Educación y Ciencia aprobará la relación de los programas de Posgrado de nueva implantación cuyas enseñanzas tengan carácter oficial y conduzcan a la obtención del título correspondiente. Dicha relación será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 6. Evaluación de los programas de Posgrado.

1. Una vez implantados, los programas oficiales de Posgrado conducentes a la obtención de los títulos de Máster o Doctor serán evaluados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las propias universidades.
2. El Ministerio de Educación y Ciencia, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, publicará los criterios, indicadores y estándares de calidad requeridos para la acreditación de los respectivos estudios.
3. El informe de evaluación sobre la calidad de dichas enseñanzas será remitido a la universidad, al órgano competente de la correspondiente Comunidad Autónoma, al Consejo de Coordinación Universitaria y al Ministerio de Educación y Ciencia que actuará según lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 7. Programas interdepartamentales e interuniversitarios.

1. Los programas oficiales de Posgrado interdepartamentales se organizarán de acuerdo con los requisitos generales que establece este Real Decreto y con el procedimiento que establezcan las universidades.
2. Los programas oficiales de Posgrado conjuntos que, en su caso, establezcan las universidades deberán ajustarse a los requisitos y criterios contenidos en este Real Decreto.

3. El convenio que a tal efecto se suscriba especificará cuál de las universidades participantes en el programa de Posgrado será responsable de la tramitación de los expedientes de los estudiantes, así como de la expedición y registro de un único título conjunto oficial de Posgrado, o bien si cada universidad expedirá el título correspondiente, con sujeción a los requisitos establecidos en la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia a que se refiere el artículo 3.1 del Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.
4. Las universidades podrán celebrar convenios con universidades extranjeras para el desarrollo de programas oficiales de Posgrado conjuntos. La elaboración, requisitos y aprobación del programa deberá ajustarse a lo establecido en este Real Decreto. El Ministerio de Educación y Ciencia regulará las particularidades que resulten de aplicación al presente supuesto.

## CAPÍTULO II

### Regulación de los estudios universitarios de segundo ciclo conducentes a la obtención del título de Máster

#### Artículo 8. Estructura.

1. Los estudios universitarios de segundo ciclo conducentes a la obtención del título oficial de Máster tendrán una extensión mínima de 60 créditos y máxima de 120, y estarán dedicados a la formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, dirigida a una especialización académica o profesional o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.
2. Los estudios oficiales de Máster podrán incorporar especialidades en la programación de sus enseñanzas que se correspondan con su ámbito científico, humanístico, tecnológico o profesional.
3. El Gobierno podrá establecer directrices generales propias y requisitos especiales de acceso en los estudios conducentes al título oficial de Máster, en aquellos casos en que, según la normativa vigente, dicho título habilite para el acceso a actividades profesionales reguladas.

#### Artículo 9. Organización.

1. La universidad, a propuesta del órgano responsable del desarrollo de cada programa, asignará un número determinado de créditos a cada una de las materias y actividades formativas del programa.
2. El órgano responsable del desarrollo del programa fijará el número mínimo de créditos, así como las materias del programa que ha de cursar cada estudiante, en función de la formación previa acreditada por éste. En todo caso, para la obtención del título de Máster será preciso cursar, dentro del programa, un mínimo de 60 créditos.
3. La universidad, a propuesta del órgano responsable del desarrollo del programa, podrá autorizar la colaboración de profesionales o investigadores que no sean profesores universitarios, bajo la supervisión de uno o varios de los profesores del programa. Asimismo, podrá establecer acuerdos de colaboración con otras instituciones u organismos públicos y privados, así como con empresas o industrias. Todas estas colaboraciones deberán contar con la autorización previa de la universidad, a propuesta del órgano responsable del desarrollo del programa.

## **CAPÍTULO III**

### **Regulación de los estudios oficiales de doctorado**

Artículo 10. Organización y admisión.

1. El tercer ciclo de los estudios universitarios tendrá como finalidad la formación avanzada del doctorando en las técnicas de investigación. Tal formación podrá articularse mediante la organización de cursos, seminarios u otras actividades dirigidas a la formación investigadora e incluirá la elaboración y presentación de la correspondiente tesis doctoral, consistente en un trabajo original de investigación. La superación del ciclo dará derecho a la obtención del título de Doctor, que representa el nivel más elevado en la educación superior, acredita el más alto rango académico y faculta para la docencia y la investigación, de acuerdo con la legislación vigente.
2. Las universidades, en sus programas oficiales de Posgrado, establecerán las líneas de investigación de cada uno de ellos, la relación de profesores e investigadores encargados de la dirección de tesis doctorales, el número máximo de estudiantes, los criterios de admisión y selección y, en su caso, la programación y los requisitos de formación metodológica o científica.
3. El estudiante, una vez obtenido un mínimo de 60 créditos en programas oficiales de Posgrado o cuando se halle en posesión del título oficial de Máster, podrá solicitar su admisión en el doctorado, siempre que haya completado un mínimo de 300 créditos en el conjunto de sus estudios universitarios de Grado y Posgrado.
4. La admisión de los estudiantes en el doctorado se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento y los criterios de selección establecidos por la universidad.
5. Una vez admitido, el estudiante formalizará su matrícula como estudiante de doctorado. Esta inscripción le otorgará el derecho a la tutela académica, a la utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de su trabajo y a todos los derechos de participación correspondientes a los estudiantes de programas oficiales de Posgrado.

Artículo 11. Elaboración y autorización de defensa de la tesis doctoral.

1. Para la elaboración de la tesis doctoral, el órgano responsable del programa de Posgrado asignará al doctorando un director de tesis, que será un doctor con experiencia investigadora acreditada. La tesis podrá ser codirigida por otro u otros doctores.
2. La tesis doctoral deberá consistir en un trabajo original de investigación relacionado con los campos científico, técnico, humanístico o artístico del programa de Posgrado. La universidad establecerá los procedimientos para garantizar, con anterioridad a su presentación formal, la calidad de las tesis doctorales.
3. Una vez finalizada la realización de la tesis doctoral, el doctorando, previo informe favorable del director de la tesis, efectuará su depósito en las condiciones que determine la universidad.
4. Los doctores podrán remitir las observaciones que estimen oportunas sobre el contenido de la tesis a la comisión que establezca la universidad. Asimismo, el órgano responsable del programa de Posgrado remitirá la tesis doctoral, junto con toda la documentación que el proceso de evaluación de la tesis haya generado, a la comisión para su tramitación. La documentación anterior irá acompañada de una propuesta de expertos en la materia que puedan formar parte del tribunal encargado de juzgarla.



5. La comisión, a la vista de la documentación recibida, procederá a la autorización o no de la defensa de la tesis. En los supuestos de no autorización de la defensa de la tesis, la comisión deberá comunicar por escrito al doctorando, al director de tesis y al órgano responsable del programa de Posgrado las razones de su decisión.

Artículo 12. Tribunal de evaluación de la tesis.

1. Autorizada la defensa de la tesis doctoral, la comisión nombrará un tribunal compuesto por cinco miembros titulares y dos suplentes, todos con el grado de doctor y con experiencia investigadora acreditada.
2. De dicho tribunal no podrán formar parte más de dos miembros del mismo órgano responsable del programa oficial de Posgrado, ni más de tres miembros de la misma universidad. El director de la tesis no podrá formar parte del tribunal, salvo casos de tesis presentadas en el marco de acuerdos bilaterales de cotutela con universidades extranjeras que así lo tengan previsto.
3. La comisión designará, entre los miembros del tribunal, a un presidente y un secretario. La universidad determinará los requisitos necesarios para poder ser designado presidente de un tribunal. En caso de renuncia por causa justificada de un miembro titular del tribunal, el presidente procederá a sustituirle por el suplente correspondiente.
4. El órgano responsable del programa de Posgrado remitirá a los miembros del tribunal un ejemplar de la tesis doctoral.

Artículo 13. Defensa y evaluación de la tesis doctoral.

1. El acto de defensa de la tesis será convocado por el presidente y comunicado por el secretario a la comisión con una antelación mínima de 15 días naturales a su celebración. Tendrá lugar en sesión pública y consistirá en la exposición por el doctorando de la labor realizada, la metodología, el contenido y las conclusiones, con una especial mención a sus aportaciones originales.
2. Los miembros del tribunal formularán al doctorando cuantas cuestiones estimen oportunas. Los doctores presentes en el acto público podrán formular cuestiones en el momento y forma que señale el presidente del tribunal.
3. Finalizada la defensa y discusión de la tesis, cada miembro del tribunal formulará por escrito una valoración sobre ella.
4. El tribunal emitirá la calificación global que finalmente concede a la tesis de acuerdo a la siguiente escala: «no apto», «aprobado», «notable» y «sobresaliente».  
El tribunal podrá otorgar la mención de «cum laude» si la calificación global es de sobresaliente y se emite, en tal sentido, el voto favorable de, al menos, cuatro de sus miembros.
5. El Ministro de Educación y Ciencia y las universidades podrán establecer normas para otorgar menciones honoríficas o premios a las tesis doctorales que lo merezcan por su alto nivel de calidad, los cuales podrán ser reflejados en el correspondiente certificado académico.
6. Una vez aprobada la tesis doctoral, la universidad se ocupará de su archivo y remitirá al Ministerio de Educación y Ciencia y al Consejo de Coordinación Universitaria la correspondiente ficha de tesis que se establezca reglamentariamente.

Artículo 14. Mención europea en el título de Doctor.

1. Se podrá incluir en el anverso del título de Doctor la mención «Doctor Europeus», siempre que concurren las siguientes circunstancias:
  - a) Que durante su etapa de formación en el programa oficial de Posgrado, el doctorando haya realizado una estancia mínima de tres meses fuera de España en una institución de enseñanza superior de otro Estado europeo cursando estudios o realizando trabajos de investigación que le hayan sido reconocidos por el órgano responsable del mencionado programa.
  - b) Que parte de la tesis doctoral, al menos el resumen y las conclusiones, se haya redactado y presentado en una de las lenguas oficiales de la Unión Europea distinta a alguna de las lenguas oficiales en España.
  - c) Que la tesis haya sido informada por un mínimo de dos expertos pertenecientes a alguna institución de educación superior o instituto de investigación de un Estado miembro de la Unión Europea distinto de España.
  - d) Que, al menos, un experto perteneciente a alguna institución de educación superior o instituto de investigación de un Estado miembro de la Unión Europea distinto de España, con el grado de doctor, y distinto de los mencionados en el párrafo anterior, haya formado parte del tribunal evaluador de la tesis.
2. La defensa de la tesis ha de ser efectuada en la propia universidad española en la que el doctorando estuviera inscrito.

### **Disposición adicional primera. Aplicación del Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado**

Son de aplicación a los estudios universitarios oficiales de Posgrado las disposiciones contenidas en los capítulos I y II del Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.

### **Disposición adicional segunda. Reconocimiento de las actividades docentes e investigadoras**

En el conjunto de las actividades docentes e investigadoras individuales de los profesores universitarios, la docencia, la dirección de programas oficiales de Posgrado y la dirección de tesis doctorales tendrán el mismo tipo de reconocimiento académico que el otorgado a las actividades desarrolladas en los estudios de Grado.

### **Disposición adicional tercera. Desarrollo temporal de la implantación**

El desarrollo temporal de la implantación de los nuevos planes de estudios se hará en función de las disponibilidades económicas de las instituciones responsables de la enseñanza universitaria.

### **Disposición adicional cuarta. Universidades privadas**

Este Real Decreto es de aplicación a las universidades privadas sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 6 y 12 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en relación con sus normas de organización y funcionamiento.

### **Disposición adicional quinta. Universidades de la Iglesia Católica**

Los estudios oficiales de Posgrado y la obtención y expedición de los títulos oficiales de Máster y de Doctor previstos en este Real Decreto se ajustarán en las universidades de la Iglesia Católica a lo dispuesto en los Acuerdos entre el Estado Español y la Santa Sede, de conformidad con la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

El pleno reconocimiento de efectos civiles previsto en los mencionados acuerdos para los estudios y enseñanzas de Posgrado requerirá la aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente sobre evaluación de la calidad y acreditación de las enseñanzas oficiales.

### **Disposición adicional sexta. Doctorado «honoris causa»**

Las universidades podrán nombrar Doctor «honoris causa» a aquellas personas que, en atención a sus méritos académicos, científicos o personales, sean acreedoras de tal consideración.

### **Disposición adicional séptima. Universidad Internacional Menéndez Pelayo**

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como en su Estatuto, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril, organizará y desarrollará programas oficiales de Posgrado que acreditará con los correspondientes títulos de Máster y de Doctor, ambos de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional, así como otros títulos y diplomas de Posgrado que ella expida. A tal fin, podrá suscribir los convenios de colaboración que correspondan con otras universidades o institutos universitarios de investigación nacionales o extranjeros.

### **Disposición adicional octava. Regímenes específicos**

1. Los títulos extranjeros de Doctor podrán ser equivalentes a efectos parciales o totales al correspondiente español, cuando así se establezca de modo expreso en acuerdos o convenios internacionales de carácter bilateral o multilateral en los que el Estado español sea parte.
2. Los Ingenieros de Armamento y Construcción y los Ingenieros de Armas Navales podrán obtener los títulos oficiales de Máster y de Doctor conforme a lo dispuesto en el Decreto 3058/1964, de 28 de septiembre), y normas concordantes. A estos efectos, deberán cumplir los requisitos generales sobre estudios de Posgrado establecidos en este Real Decreto que resulten de aplicación, y las condiciones específicas que, al respecto, establezca el Ministerio de Defensa.

### **Disposición adicional novena. Títulos profesionales en Ciencias de la Salud**

No podrán establecerse programas de posgrado que coincidan con los contenidos formativos y efectos profesionales de los títulos oficiales de especialista en Ciencias de la Salud a que se refiere la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

### **Disposición transitoria primera. Estudiantes que han iniciado los estudios de tercer ciclo**

1. A los estudiantes que, en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, hubiesen iniciado los estudios de doctorado, se les aplicarán las disposiciones reguladoras del doctorado y de expedición del título de Doctor por las que hubieran iniciado los mencionados estudios. En todo caso, el régimen relativo a elaboración, tribunal, defensa y evaluación de la tesis doctoral, previsto en los artículos 11 a 13 de este Real Decreto, será aplicable a dichos estudiantes a partir de los seis meses de su entrada en vigor.
2. No obstante, los estudiantes que hayan cursado estudios parciales de doctorado, en el marco de lo dispuesto por el Real Decreto 778/1998, de 30 de Abril, o normas anteriores, podrán acceder a los programas oficiales de Posgrado y obtener el título de Máster previsto en este Real Decreto, siempre que sean admitidos en ellos, y podrán solicitar a la correspondiente universidad, a estos efectos, el reconocimiento de los créditos correspondientes a cursos y trabajos de iniciación a la investigación realizados.

### **Disposición transitoria segunda. Implantación de los programas de Posgrado**

Con la implantación progresiva de los programas de Posgrado previstos en este Real Decreto se iniciará la extinción de los programas de doctorado que estuvieran en vigor en la universidad de que se trate dentro del mismo ámbito de conocimiento. En todo caso, los vigentes programas de doctorado deberán comenzar su proceso de extinción antes del 1 de octubre de 2007.

### **Disposición transitoria tercera. Acceso a los programas de Posgrado de los titulados conforme a anteriores sistemas de educación universitaria**

Los poseedores de títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a anteriores sistemas de educación universitaria podrán ser admitidos a los programas oficiales de Posgrado previstos por este Real Decreto, sin perjuicio de lo que se pudiera disponer al efecto en los correspondientes Reales Decretos por los que se establezcan los títulos universitarios de Posgrado a los que se refiere el artículo 8.3.

### **Disposición transitoria cuarta. Títulos oficiales de Posgrado obtenidos conforme a anteriores sistemas de educación universitaria**

Lo establecido en este Real Decreto no afectará a los efectos académicos o profesionales de los títulos oficiales de Posgrado obtenidos con anterioridad.

**Disposición transitoria quinta. Diploma de Estudios Superiores en Administración Pública**

Continuará en vigor la Orden de 23 de Febrero de 1984, por la que se reconocen determinados efectos académicos de Posgrado al Diploma de Estudios Superiores en Administración Pública, obtenido por funcionarios iberoamericanos en el Instituto Nacional de Administración Pública, en tanto no se proceda a su modificación mediante orden del Ministro de Educación y Ciencia, previo informe del Ministerio de Administraciones Públicas.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

Queda derogado el Real Decreto 778/1998, de 30 de Abril, por el que se regula el tercer ciclo de estudios universitarios, la obtención y expedición del título de Doctor y otros estudios de Posgrado, sin perjuicio de su aplicación a los programas de doctorado iniciados con anterioridad hasta su definitiva extinción, de acuerdo con lo previsto en este Real Decreto.

**Disposición final primera. Título competencial**

Este Real Decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.30ª de la Constitución Española y en uso de la autorización otorgada al Gobierno por el artículo 88.2 y la disposición final tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y es de aplicación en todo el territorio nacional.

**Disposición final segunda. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

Corresponde al Ministro de Educación y Ciencia y a las universidades dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

PD: Este trabajo fue premiado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España con el " PREMIO FRANCISCO ROJO" en su primera edición, el 16 de Diciembre de 2006.