

LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

*Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo**

RESUMEN:

Este artículo analiza la Licenciatura en Ciencias del Trabajo como momento fundamental en el desarrollo de los estudios laborales en España. Se estudia en primer lugar su proceso de formación, así como las razones que llevaron a su introducción en nuestro sistema universitario. A continuación se analiza su contenido formativo, y se definen sus principales características como título universitario oficial.

PALABRAS CLAVE:

Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Diplomatura en Relaciones Laborales. Estudios sociolaborales. Plan de estudios. Interdisciplinarietàad

ABSTRACT:

In this work the degree in labour studies currently offered by Spanish universities is analysed, it being a major moment in the development of studies on labour and industrial relations in Spain. To begin with its process of creation is analysed, as well as the reasons that explain its introduction into the Spanish university system. After this process is described, the articles analyses the program's contents and objectives, as well as other major features of this university degree.

KEYWORDS:

University degree in Labour Studies. University degree in Industrial Relations. Social and labour studies. Academic program.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Universidad de Huelva • mrodriguez@uhu.es

1. PRESENTACIÓN. EL PORQUÉ DE UNA TITULACIÓN NUEVA

La Licenciatura en Ciencias del Trabajo nace oficialmente el 23 de octubre, cuando el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél¹. Pero esta fecha no debe engañarnos, pues esta titulación es el resultado de un proceso extraordinariamente complicado, que la ha marcado profundamente en alguno de sus aspectos más nucleares². De ahí que para entender esta nueva titulación debamos remontarnos hacia atrás en el tiempo, analizando los orígenes y el desarrollo histórico de ésta, pues este análisis nos proporcionará unas claves fundamentales para entender algunos aspectos esenciales de la Licenciatura. Directamente relacionado con este desarrollo histórico está la cuestión del porqué de la nueva titulación, explicar qué razones justifican su aparición en el mapa de titulaciones de nuestro sistema universitario.

El punto de partida para entender la introducción de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo es la importancia del mercado de trabajo y del sistema de relaciones laborales en un sistema económico y social como el nuestro, del que forman uno de sus pilares esenciales. De esta importancia se deriva la necesidad de asegurar el conocimiento de éstos, mediante la investigación y la docencia, correspondiendo al sistema universitario la responsabilidad de que exista una oferta formativa suficiente para garantizarlo. Sólo así se podrá disponer de los profesionales necesarios para su gestión y operación. De ahí que se pueda partir de la necesidad de que existan canales de estudio e investigación adecuados para asegurar el conocimiento de las relaciones laborales en nuestro país; en el sistema universitario español estos canales se articulan sobre todo a través de titulaciones universitarias oficiales.

1. Sobre esta titulación, en general, A. GALAN GARCÍA & M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y perfiles formativos», Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 2002; A. GALAN GARCÍA & M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «Aproximación a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo», Relaciones Laborales, tomo 2001-II; R. SANZ VALLE, «V Jornadas nacionales sobre la enseñanza de las relaciones laborales y ciencias del trabajo», Laborum, Murcia, 2003; A.V. SEMPERE NAVARRO, «La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: primeras impresiones tras el RD 1592/1999, de 15 de octubre», Aranzadi Social, vol.1999-V, pg. 191 sigts.; del mismo, «Informe sobre la propuesta de Licenciatura presentada y diversos aspectos implícitos o colaterales de la misma», Laborum, nº13, 1999, pg. 18 sigts.; R. SANCHEZ (coord.), «IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de las Relaciones Laborales», Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 2000. En formato electrónico se puede acceder a una página WEB sobre la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, elaborada por la Universidad de Huelva, accesible a través del acceso de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de esta Universidad, en www2.uhu.es/erel/; la página ha sido elaborada por los autores de este trabajo, en colaboración con Roberto Fernández Villarino, que actúa de webmaster.

2. Sobre este proceso véase I. UGALDE GONZALEZ & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, «Hacia la licenciatura desde la Diplomatura en Relaciones Laborales», El Graduado, nº18, 1995; así como A. ALFARO DE PRADO, M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & I. UGALDE GONZALEZ, op.cit. supra, pg. 111 sigts.

Para entender en sus debidos términos la relación entre el título universitario y la realidad social resulta útil un modelo de explicación que en su momento se denominó como «teoría de la margarita». La idea es más o menos la siguiente: en los estudios de relaciones laborales tenemos un objeto material de atención claro, el trabajo humano y las distintas relaciones sociales que se generan alrededor de éste. Este objeto puede ser objeto de análisis desde perspectivas muy distintas, correspondientes a las diversas ciencias sociales que se han ocupado de su estudio: la psicología, el Derecho, la economía, la sociología, la dirección de empresas, la historia, etc... Pues bien, el objeto formativo de los estudios sobre el trabajo humano, a los que podemos denominar como estudios de relaciones laborales, debe incluir todas estas perspectivas, ofreciendo una visión completa de este fenómeno social desde todos los puntos de vista posibles. Este objetivo debe ser, por ello, interdisciplinar y completo, ya que si falta alguna de estas perspectivas la visión que se proporciona al estudiante será incompleta y desvirtuada. Quedaría, si se nos permite, coja.

Este objetivo formativo es ambicioso y complejo, y ambos aspectos, la complitud y la interdisciplinaridad, deben quedar asegurados para hacerlo posible. La combinación de todas estas perspectivas científicas convergiendo sobre un único objeto de atención, el trabajo humano, nos proporciona la imagen gráfica de una flor, la margarita que denomina este modelo, en el que cada uno de los pétalos correspondería a una de las disciplinas científicas que contribuyen al conocimiento completo de las relaciones laborales.

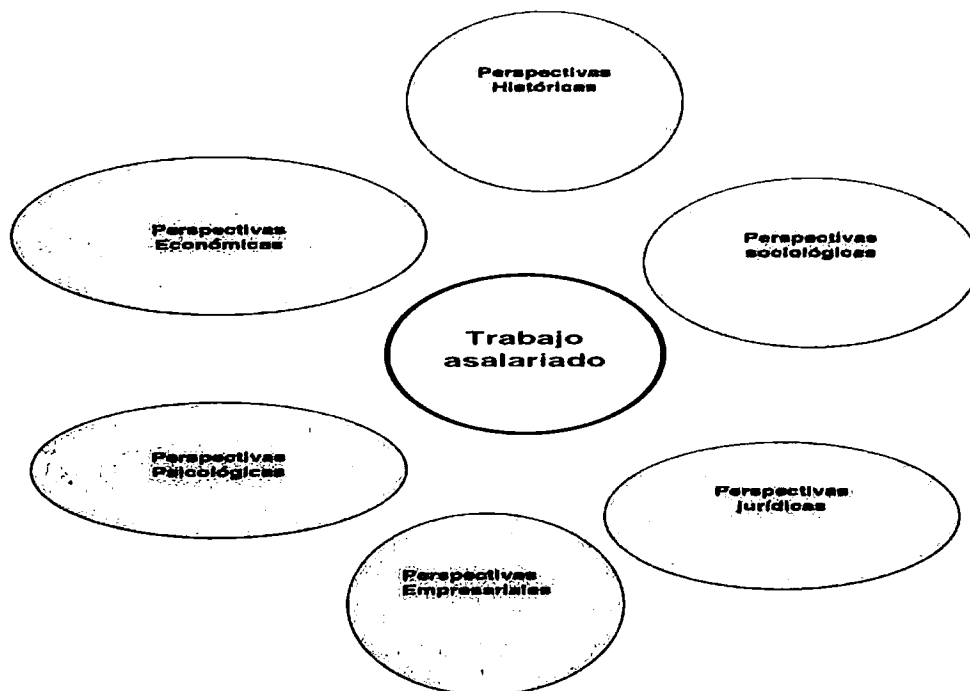


FIGURA 1.- LA «TEORÍA DE LA MARGARITA»

En nuestro sistema universitario se ha producido, por razones históricas bastante particulares, la peculiaridad de que se ha dispuesto desde hace mucho tiempo de una titulación monográfica sobre cuestiones laborales, los estudios de graduado social, bien que éstos tenían un objetivo formativo mucho más limitado, orientado hacia la formación profesional de los graduados sociales colegiados³. En el momento de comenzar el proceso de reforma de los planes de estudio de nuestro sistema universitario la responsabilidad de asegurar una formación en materias laborales se atribuyó a la Diplomatura en Relaciones Laborales, titulación de nueva creación que continuaba los estudios de graduado social, pero que a la vez ampliaba sus objetivos formativos y posibles salidas profesionales⁴.

Esta titulación ofrece una formación bastante completa, coherente y equilibrada del mundo de las relaciones laborales, proporcionando los elementos necesarios para el ejercicio de numerosos trabajos en este campo. Ello explica su éxito en nuestro sistema universitario, como titulación de elevada demanda social y presencia generalizada en todas las Universidades. Ahora bien, se trata de una titulación de primer ciclo, de tres cursos académicos por lo general, con unas graves limitaciones temporales y de carga docente que condicionan la cantidad de formación que puede ofrecer al estudiante.

Las mismas directrices generales propias de la Diplomatura en Relaciones Laborales son conscientes de estas limitaciones, al indicar que su objetivo formativo es tan sólo el de «proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social», poniendo énfasis en algunas de las posibles perspectivas de estudio de las relaciones laborales, pero no en todas.

Así las cosas, el dibujo que obtenemos al proyectar el contenido formativo de la Diplomatura en Relaciones Laborales es bien distinto al de la margarita que nos fijamos como objetivo último: faltan algunas perspectivas -señaladamente, las económicas-, y otras están insuficientemente trabajadas, por lo que la visión que ofrecen de las relaciones laborales es interdisciplinar, pero incompleta. Esto es consecuencia de las limitaciones que estos estudios sufren por su condición de diplomatura o ciclo corto, que impiden un tratamiento adecuado de todas las materias necesarias para asegurar este objetivo formativo.

3. En extenso A. ALFARO DE PRADO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO & I. UGALDE GONZALEZ, *Los estudios de relaciones laborales en España*, Madrid, 1997

4. Sobre esta Diplomatura A. GALAN GARCIA, *La enseñanza en las relaciones laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 1996, ; también A. BAYLOS GRAU, «Ante la nueva diplomatura en relaciones laborales», en J. ORTEGA ESTEBAN (coord.), *Relaciones Sociolaborales. Aspectos jurídicos, económicos y sociales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Salamanca, Salamanca, 1993, pg. 15 ss; A. V. SEMPERE NAVARRO, «El nuevo plan de estudios de los graduados sociales», *Revista Técnico Laboral*, nº49, 1991; y A. GALAN GARCIA, «La enseñanza de las relaciones laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad», *Trabajo, Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, nº2, 199, pg.191 ss.



FIGURA 2.- CONTENIDOS FORMATIVOS DE LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

Quizás sea más correcto decirlo de otra forma: que nuestro legislador universitario le ha confiado a la Diplomatura en Relaciones Laborales una tarea, la de ser el núcleo de los estudios sobre el trabajo en nuestro sistema universitario, que ha demostrado ser excesiva, demasiado para unos estudios de sólo primer ciclo. Este objetivo excede, por su ambición y complejidad, los estrechos límites en los que debe moverse una diplomatura. De ahí que hubiera que para asegurar que este objetivo formativo estuviera disponible en nuestro país se tuvo que plantear la ampliación de los estudios de relaciones laborales, más allá de los límites de la Diplomatura en Relaciones Laborales. A esta necesidad responde la aprobación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

Un segundo factor que ha tenido su importancia en la introducción de este nuevo título universitario es la situación de los estudiantes de relaciones laborales antes de este hecho. De una manera bastante incomprensible, y a diferencia de lo que ocurría con otras titulaciones, nuestro sistema presentaba una inexistencia casi total de vías de acceso a estudios de segundo ciclo para los estudiantes de relaciones laborales. Incluso se produjo un proceso de limitación de estas vías, de tal modo que algunas carreras a las que tradicionalmente podían acceder los diplomados en graduado social se cerraron para los de relaciones laborales⁵. En la práctica

5. En detalle ALFARO DE PRADOS et al, op.cit. supra, pg.121.

los diplomados en relaciones laborales podían acceder desde su titulación a las siguientes carreras: periodismo, comunicación audiovisual, publicidad y relaciones públicas, documentación, lingüística y humanidades. Como se ve, ninguna de estas carreras permitía al diplomado en relaciones laborales completar su formación con unos contenidos relacionados directamente con su ámbito de especialización, el mercado de trabajo. Y ya se ha visto cómo esta formación era insuficiente para determinados ejercicios profesionales en este ámbito. De ahí que se planteara la necesidad de ofrecer unos estudios específicos de segundo ciclo que continuaran y completaran los estudios de la diplomatura; que se previera un segundo ciclo en relaciones laborales.

Otro elemento a tener en cuenta para entender la aparición de esta titulación es lo que podemos denominar el factor profesional, que tiene su origen en el colectivo formado por los graduados sociales colegiados, una de las salidas profesionales naturales y tradicionales para los diplomados en relaciones laborales o en graduado social. La posibilidad de una continuación de los estudios que les habilitaban para ejercer como tales hasta convertirlos en una licenciatura universitaria era una antigua aspiración de este colectivo profesional, que lo veía como una posibilidad de ampliar sus competencias profesionales y dignificar su profesión⁶; sin que esto, y su paso a la condición de licenciado, fuera a tener en la práctica un gran efecto sobre sus competencias legalmente fijadas como profesión colegiada. Esto es, que el paso de diplomado a licenciado universitario, en contra de lo que muchos pensaban, no suponía que pudieran acceder a nuevos órdenes jurisdiccionales, o a nuevos grados dentro del social⁷. En cualquier caso, la imposibilidad de completar su formación a través de alguno de los títulos oficiales vigentes les llevo a demandar la ampliación de los estudios de relaciones laborales, de cuya titulación ya disponían, mediante la oferta de un segundo ciclo en la carrera que habilitaba para el ejercicio de su profesión, la diplomatura en relaciones laborales.

La conclusión a la que debemos llegar de este análisis es clara: la aprobación de la LCT responde a una necesidad identificada en relación con otros estudios universitarios preexistentes, la Diplomatura en Relaciones Laborales; se diseña y se introduce en el mapa de planes de estudio para completarla, y para solucionar sus

6. Véase al respecto el conocido estudio de F. PRADOS DE REYES & J. VIDA SORIA, *Bases para la implantación de un segundo ciclo de nivel docente superior en los estudios de Graduado Social/diplomado en Relaciones Laborales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, 1991.

7. Sobre esta cuestión, J. CALVO GALLEGU & M. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, «Formación de los operadores jurídicos y jurisdicción social», *Cuadernos Jurídicos*, nº45, 1996, pg.5 sigts. Accesible también en la página web del Departamento Anton Menger de la Universidad de Huelva, www.uhu.es.

carencias. En la idea del legislador, ambos estudios se complementan perfectamente, formando parte de un mismo proyecto formativo, el de especialista en cuestiones laborales. La LCT se presenta como la continuación natural y directa de la diplomatura, suministrando ésta la formación básica necesaria para poder cursar aquélla. En otras palabras, la LCT, aunque se presente como una titulación formalmente independiente, materialmente es un segundo ciclo para la Diplomatura en Relaciones Laborales, aunque no responda del todo a ese segundo ciclo que profesores, estudiantes y profesionales llevaban buscando desde hacía tanto tiempo.

Cabría preguntarse, entonces, porqué no se afirma explícitamente este dato, y se pretende presentar a la LCT como una titulación independiente de la de relaciones laborales, sin ser un segundo ciclo de ésta. Las razones son múltiples, y no corresponde analizarlas aquí en detalle, aunque las citaremos:

- La voluntad de mantener la autonomía y dignidad de la diplomatura en relaciones laborales, que podían verse mermada si se aprobara un segundo ciclo, y apareciera tan sólo como el primer ciclo de estos estudios, una medio carrera en vez de una carrera terminal. Es conocida la política del Consejo de Universidades de defender las titulaciones cortas, como un elemento fundamental del modelo universitario español. Si se explicita que en España hay unos sólo estudios de relaciones laborales, con primer y segundo ciclo, la diplomatura quedaría prácticamente desdibujada dentro de la licenciatura, y paulatinamente se iría abandonando por los profesores.
- La voluntad de no circunscribir la LCT a los estudiantes de relaciones laborales, como un título patrimonio exclusivo de éstos. En efecto, y como veremos, se ha pretendido diseñar una titulación abierta, a la que pudiera accederse desde distintos estudios, y que diera respuesta a las demandas de ampliación de estudios de otros colectivos de estudiantes, como los de trabajo social.
- El intento, quizás, de que no pareciera que se estaba aceptando las pretensiones de los estudiantes de relaciones laborales para ampliar sus estudios, por miedo a que otros colectivos en circunstancias similares se sintieran esperanzados y reforzaran sus reivindicaciones.

2. CONTENIDOS FORMATIVOS DE LA TITULACIÓN

2.1. LOS CONTENIDOS FORMATIVOS DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

El Real Decreto que establece la titulación oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo contiene un Anexo en el que se indica la forma en que se deberá poner en práctica ésta en cada Universidad. Son unas guías para la elaboración de

los planes de estudio, competencia que corresponde a las distintas Universidades en ejercicio de su autonomía universitaria⁸, y que son denominadas «Directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo».

Con estas directrices cada Universidad elaborará los planes de estudio que se implantarán en ellas, que serán desarrollo del modelo de enseñanza de las ciencias del trabajo establecido por el legislador universitario. Este modelo aparece indicado en la primera de las directrices generales propias, según la cual «las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional». Esta afirmación constituye una verdadera declaración de intenciones sobre el sentido y finalidad de esta titulación universitaria, indicando de forma compendiada todo su contenido formativo; contenido que gira en torno al fenómeno del trabajo humano, que sirve de centro de atención para darle coherencia y unidad a todos los contenidos formativos individualmente considerados. En las palabras de SEMPERE NAVARRO, la titulación se caracteriza por la «unidad de objeto material y pluralidad de objetos formales»⁹.

Al margen de esta declaración, lo más interesante de estas directrices a los efectos de ese trabajo es lo relativo a las materias troncales de la titulación, esto es, las materias que deberán ser necesariamente incluidas por cada Universidad en sus planes de estudio para que éstos puedan ser considerados válidos a los efectos de atribuir la condición de Licenciado en Ciencias del Trabajo a quienes los cursen. Estas materias troncales indican una parte fundamental de lo que podemos denominar como «contenidos formativos» de la titulación, lo que se pretende enseñar al estudiante que la curse. Y aunque la política del Consejo de Universidades en este punto ha sido la de ir limitando la importancia relativa de estas materias troncales dentro del conjunto de la titulación, mediante el establecimiento de límites al incremento de su carga lectiva dentro de cada plan de estudios, no cabe duda de que nos indican el perfil formativo de cada título universitario; además de ser el elemento que asegura un mínimo de coherencia e identidad entre los planes de cada Universidad.

8. Sobre este procedimiento, véanse los estudios de TARDIO PATO, *El Derecho de las Universidades Públicas Españolas*, Barcelona, 1994, pg.958; y SOUVIRON MORENILLA, *La Universidad española. Claves de su definición y régimen jurídico institucional*, Valladolid, 1988. Un estudio de conjunto de la dinámica del sistema en MORALES OLIVAS, «La reforma de los planes de estudio y su implantación», en QUINTAS (coord.), *Reforma y evaluación de la Universidad*, Valencia, 1996

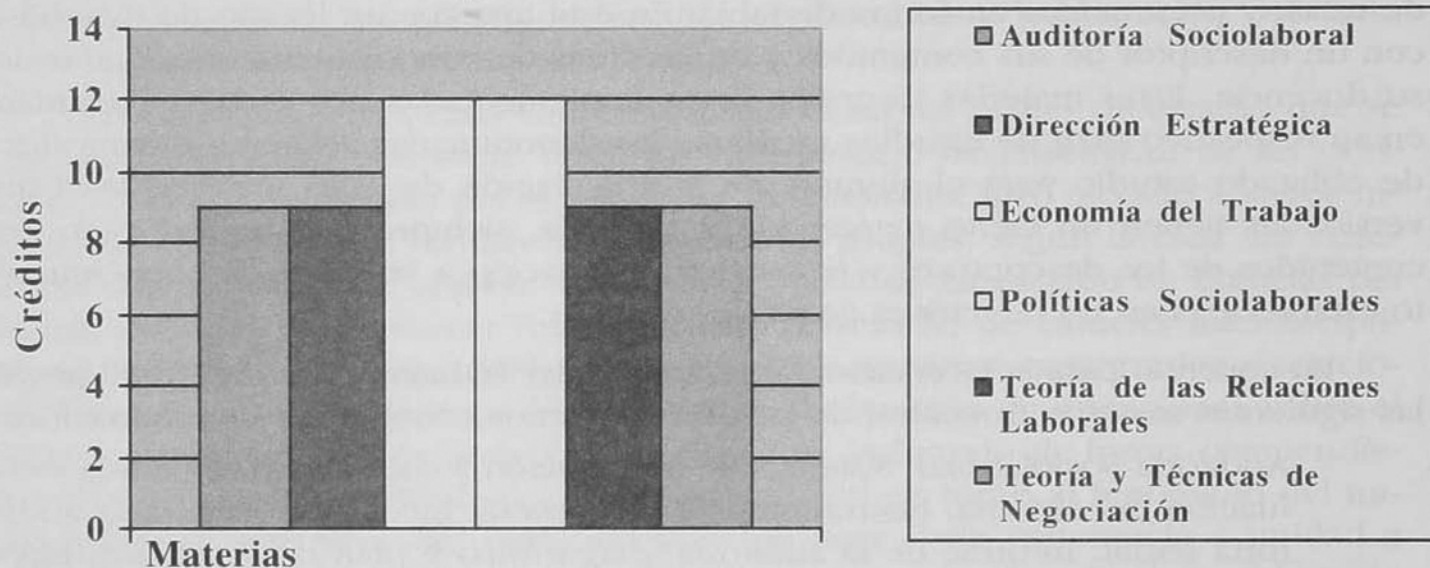
9. A.V. SEMPERE NAVARRO, «La Licenciatura...», op.cit., pg.196.

Estas materias troncales aparecen dentro del anexo que contiene las directrices generales específicas para cada titulación, formalmente separadas del resto de estas, y presentadas en forma de tabla. En ésta aparece un listado de materias, con un descriptor de sus contenidos y de las áreas de conocimiento encargadas de su docencia. Estas materias troncales serán implementadas por cada Universidad en su respectivo plan de estudios mediante las denominadas asignaturas troncales, de obligado estudio para el alumno; en la articulación de estas materias las Universidades tienen un cierto margen de autonomía, siempre que reproduzcan los contenidos de los descriptores y respeten la asignación a las áreas de conocimiento establecidas en las directrices generales específicas.

En concreto para la Licenciatura en Ciencias del Trabajo el RD 1592/1999 prevé las siguientes materias troncales, de las que indicamos contenido y denominación:

- Auditoría Sociolaboral: Sistemas de información y comunicación para la evaluación del sistema. Instrumentos y técnicas de investigación para la auditoría social. Informe de la auditoría: diagnóstico y plan de actuación. Integración de las políticas de gestión de recursos humanos.
- Dirección Estratégica de la Empresa: Análisis del entorno general y específico. Análisis interno de recursos y toma de decisiones. Opciones para la formulación de la estrategia: estrategias genéricas y métodos alternativos. Evaluación de la estrategia. Elementos para la implementación de la estrategia.
- Economía del Trabajo: Teorías del mercado de trabajo. Dinámica del mercado de trabajo. El mercado de trabajo en España: global, territorial y sectorial. La intervención pública en el mercado de trabajo. Políticas de empleo.
- Políticas Sociolaborales: Políticas públicas: caracteres generales de las políticas sociolaborales. Proceso de elaboración y desarrollo. Políticas locales, regionales, nacionales e internacionales. Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral; salud laboral y medio ambiente; formación profesional. Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales.
- Teoría de las Relaciones Laborales: Teorías y modelos analíticos de los sistemas de relaciones laborales. Conflicto laboral, conflicto social y relaciones laborales. Sistema de relaciones laborales en España: desarrollo y elementos constitutivos. Sistemas de relaciones laborales y factores de diversidad. Perspectiva comparada.
- Teoría y Técnicas de Negociación: Teoría y estructura de la negociación colectiva. Dinámica y gestión del conflicto. Estrategias de prevención y reducción del conflicto. Fundamentos y técnicas de negociación. Estrategias y Técnicas.

LICENCIA TRONCALES DE LAS ASIGNATURAS



Desde un punto de vista formal, las seis materias troncales que recoge el RD 1592/1999 aparecen de forma autónoma, independientes unas de otras. Desde un punto de vista material, sin embargo, podemos utilizar una sistemática diferente, englobándolos en unidades mayores por razón de sus contenidos concretos, ésta técnica nos permitirá una mejor comprensión del perfil formativo de la titulación. El resultado de esta división por materias va a ser la presencia de tres grandes bloques temáticos, cada uno de los cuáles estaría formado por dos materias troncales.



Esta división en bloques resulta muy clara en atención a los contenidos de las materias troncales; incluso formalmente éstas se enumeran de forma correlativa, de tal modo que el primer bloque lo formarían las dos primeras materias troncales, el segundo las dos segundas, etc. Estos bloques serían, en concreto:

- El bloque temático de Organización de Empresas y Dirección de Recursos Humanos, formado por las materias troncales de Auditoría Sociolaboral y Dirección Estratégica de la Empresa. Para simplificar se le suele denominar como el bloque de Empresa.
- El bloque temático de Economía del Trabajo y Política Social, el mayor en cuanto a carga lectiva, formado por las materias troncales de Economía del Trabajo y Políticas Sociolaborales. A este bloque se le suele denominar como el de Mercado de Trabajo.
- Finalmente, el bloque temático de Relaciones Laborales, formado por las materias troncales de Teoría de las Relaciones Laborales y de Teoría y Técnicas de negociación.

Estos son claramente los tres grandes núcleos temáticos de la titulación. Núcleos que no tienen una importancia relativa homogénea, siendo el de mercado de trabajo claramente el más importante, con una carga lectiva superior en un 33 % al resto. Esta importancia relativa mayor de las cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo deberá reflejarse lógicamente en los planes de estudio a través de los cuales la Universidad ponga en práctica esta titulación.

2.2.- ÁREAS DE CONOCIMIENTO IMPLICADAS EN LA DOCENCIA DE LA LICENCIATURA

Las directrices generales propias de la titulación indican, además de las materias troncales y su contenido concreto, las áreas de conocimiento que pueden hacerse cargo de la docencia de las asignaturas en las que éstas eventualmente se pongan en práctica. Esta cuestión es de la mayor importancia, como se puede imaginar, porque de la presencia relativa de estas áreas se derivará el perfil formativo concreto de esta titulación en cada Universidad; y de ello derivará también que ésta pueda cumplir los objetivos de formación y capacitación profesional para los que fue introducida en nuestro sistema universitario.

En la técnica utilizada por el legislador universitario la cuestión de la adscripción de las materias troncales a las áreas de conocimiento queda relativamente abierta. De un lado, se indican, en una lista cerrada, qué áreas podrán enseñar cada una de las materias troncales; de otro, no es obligatorio que todas las áreas de conocimiento posibles participen en la docencia efectiva de las asignaturas concretas en las que estas materias troncales se articulen, siendo cada Universidad la

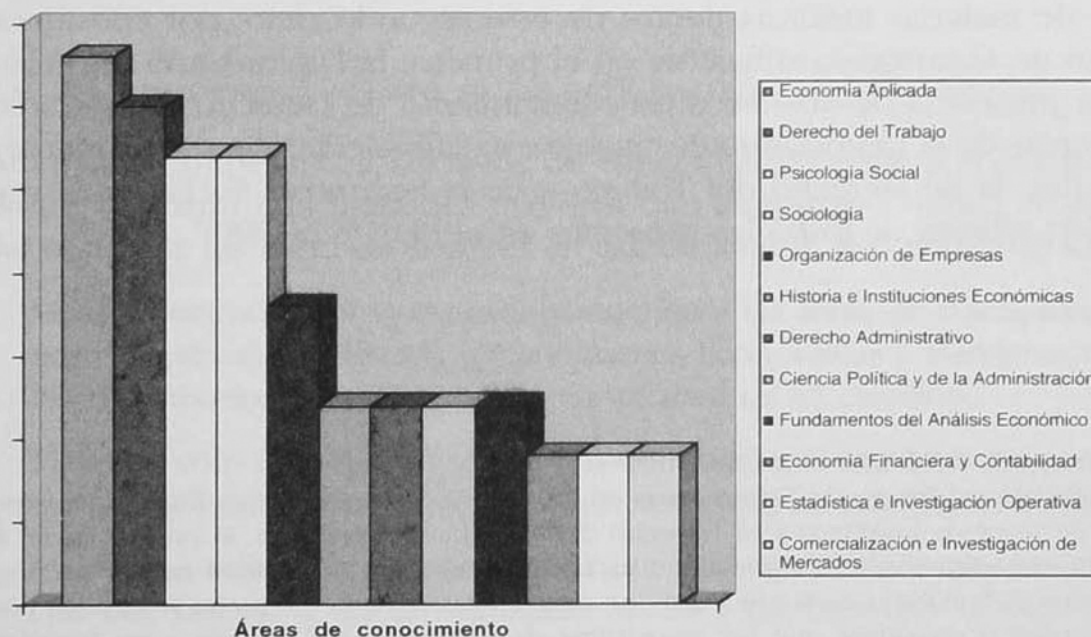
que en última instancia decida esta cuestión. Esta decisión se toma en dos momentos: uno primero, en el momento de elaborar el plan de estudios, cuando las materias troncales se conviertan en asignaturas adscritas a áreas de conocimiento concretas; y uno segundo, cuando cada centro decida la adscripción de las asignaturas para cada curso concreto en el momento de elaborar el plan de ordenación docente.

El Consejo de Universidades viene luchando desde principios de los noventa, cuando se puso en marcha en proceso de reforma de los planes de estudio, para asegurar la participación de todas las áreas implicadas en la docencia de las distintas titulaciones, ante la práctica generalizada de las Universidades de excluir a una mayoría de éstas en beneficio de algunas áreas concretas; el proceso de elaboración de los planes de estudio permitía esta irregularidad, en beneficio de algunas áreas imperialistas o priorizadas, normalmente como consecuencia no de razones científicas, sino de meras situaciones de poder en las Universidades y centros respectivos. Para ello se modificó el RD 1497/1987 por vía del RD 1267/19934, imponiendo que en las asignaturas en las que se organicen las materias troncales en los distintos planes de estudio se incluyeran todas las áreas de conocimiento que aparecieran indicadas en las directrices generales propias de la titulación, evitando así que se excluyeran algunas de forma general y permanente. Ello no evita que en la ordenación de cada curso académico se produzca de hecho esta exclusión, pero sí amplía de alguna manera las posibilidades de un mayor pluralismo en la docencia de las asignaturas.

Una forma muy sencilla de calcular la presencia de las distintas áreas de conocimiento que aparecen mencionadas en el RD 1592/1999 es sumar los créditos de las distintas materias troncales en cuya adscripción participan, lo que nos proporcionará el dato de la importancia relativa de cada una. Dato que debe ser entendido en sus debidos términos: es una cifra que sólo nos sirve para comparar la presencia de las distintas áreas, sin que nos indique la presencia real de cada área de conocimiento en los planes de estudio de la Licenciatura, por varias razones. La primera es que al aparecer varias áreas en cada una de las materias troncales, al sumar la presencia de cada una nos resulta una cifra de créditos muy superior al de materias troncales previstas por las directrices generales propias de la titulación; y ello porque éstas mencionan las distintas áreas de forma alternativa, mientras que con el dato de la importancia relativa las consideramos de forma acumulativa. La segunda es que la presencia de las áreas puede incrementarse respecto de lo previsto por las directrices generales por varias vías: incrementos de troncalidad, por supuesto, pero también asignaturas obligatorias de Universidad y optativas. De ahí que las cifras que se obtienen de este primer análisis tengan poco que ver con la presencia real de estas áreas de conocimiento en los planes de estudio efectivamente aprobados; para algunas áreas de conocimiento, las más directamente relacionadas con esta titulación y las más tradicionales de los estudios de relaciones laborales, pueden aproximarse; para el resto, no tendrán apenas relación.

Realizando este cálculo, los resultado que obtenemos son los siguientes (expresados en créditos):

- Economía Aplicada: 33
- Derecho del Trabajo: 30
- Psicología Social: 27
- Sociología: 27
- Organización de Empresas: 18
- Historia e Instituciones Económicas: 12
- Derecho Administrativo: 12
- Ciencia Política y de la Administración: 12
- Fundamentos del Análisis Económico: 12
- Economía Financiera y Contabilidad: 9
- Estadística e Investigación Operativa: 9
- Comercialización e Investigación de Mercados: 9



El análisis de estos datos puede resultar algo sorprendente, a la luz de algunas de las asunciones más generalizadas sobre esta titulación. Se suele pensar, en efecto, que ésta es una titulación con un contenido eminentemente empresarial, a modo de una especialización de los estudios de empresariales en el área de recursos humanos. Que su salida profesional natural sería la de técnico en cuestiones de personal dentro de las empresas. Incluso cuando hubo que determinar la denominación de este nuevo título universitario se discutió la posibilidad de llamarle Licenciatura en Recursos

Humanos, en Dirección de Personal y cosas parecidas¹⁰. Y sin embargo, la presencia relativa de áreas de conocimiento que podemos considerar de empresa, en sentido amplio, no es muy elevada: 18 créditos para el área de organización de empresas, 9 para economía financiera y contabilidad, y 9 para comercialización de mercados.

De esta constatación podemos extraer varias conclusiones, siendo la primera y más evidente que esta titulación es más abierta y polivalente de lo que se creía, con perfiles profesionales y contenidos que no se acaban con la empresa, sino que llegan a otros aspectos de la realidad social. Pero también hay que concluir que el legislador considera que las áreas de empresa no se limitan a las que tradicionalmente reciben esta denominación, a las que se radican en las Facultades de Empresariales; sino que por el contrario se incluyen dentro de esta categoría otras que resultan instrumentales para la gestión de los recursos humanos en la empresa, como la Estadística, la Psicología Social y la Sociología¹¹.

Existe, además una segunda asunción de partida que debe ser abandonada necesariamente a la luz de los resultados obtenidos: la pretendida ausencia de contenidos jurídicos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Es un lugar común rechazar la presencia de materias jurídicas dentro de este segundo ciclo, por considerar que éstos recibían un tratamiento suficiente en el primero, la Diplomatura en Relaciones Laborales. La presencia de dos áreas de conocimiento de Derecho en las directrices generales propias de la Licenciatura desmiente esta afirmación¹²; particularmente cuando una de ellas, la de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, es la segunda en importancia relativa de todas las presentes en el RD 1592/1999¹³.

10. En extenso A.V. SEMPERE NAVARRO, *ibidem*,

11. Algo parecido ocurre con la Diplomatura en Relaciones Laborales, cuyo dos bloques temáticos son la gestión de recursos humanos y el Derecho del Trabajo. Sin embargo, la presencia del área de conocimiento de organización de empresas no es tan grande como se pudiera pensar en una titulación con dos núcleos temáticos esenciales. Esta presencia relativamente pequeña se explica porque el legislador universitario considera que las asignaturas de Psicología del Trabajo y en Sociología del Trabajo, cuya docencia corresponde a otras áreas de conocimiento, forman parte también de la formación en materia de empresa.

12. Un estudio en detalle de la presencia de las áreas de conocimiento de Derecho en la Licenciatura en J.CALVO GALLEGO, M.C. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & S.SOTO RIOJA, «Las disciplinas jurídicas en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo»; en R. SANCHEZ, IV Jornadas..., *op. cit.*, pg. 55 sigts.

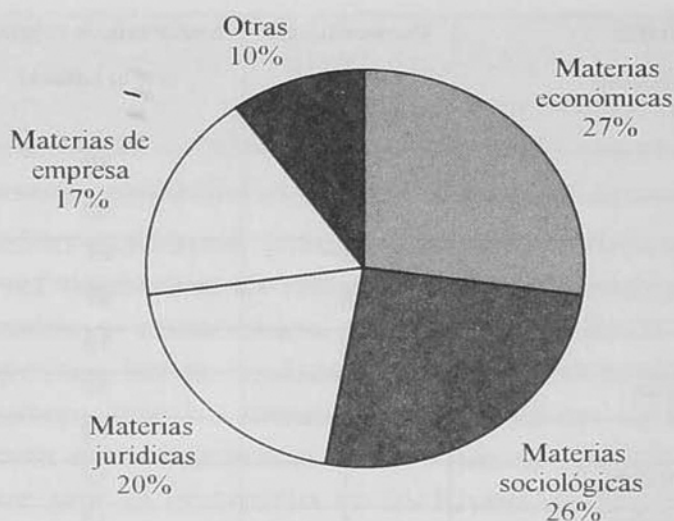
13. Sobre la presencia del Derecho del Trabajo en la titulación, véase J.CALVO GALLEGO, M.C. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO & S.SOTO RIOJA, «La contribución...», *op.cit supra, passim*. Una visión alternativa de esta presencia, sumamente interesante, en J.L PERALTA DE LA CÁMARA, «Una nota (¿discordante?) sobre el papel del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo», en R. SANCHEZ, IV Jornadas..., *op.cit.*, pg.45 sigts.

Áreas de conocimiento (por orden de importancia)	Presencia en materias troncales	Importancia relativa (en créditos)	Importancia relativa (en porcentaje)
Economía Aplicada	3	33	15,7
Derecho del Trabajo	3	30	14,3
Psicología Social	3	27	12,9
Sociología	3	27	12,9
Organización de Empresas	2	18	8,6
Historia e Instituciones Económicas	1	12	5,7
Derecho Administrativo	1	12	5,7
Ciencia Política y de la Administración	1	12	5,7
Fundamentos del Análisis Económico	1	12	5,7
Economía Financiera y Contabilidad	1	9	4,3
Estadística e Investigación Operativa	1	9	4,3
Comercialización e Investigación de Mercados	1	9	4,3
Total		210	100

TABLA 1.- IMPORTANCIA RELATIVA DE LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Además de trabajar con las áreas de conocimiento podemos utilizar un segundo método, y operar con unidades mayores que engloben a varias de éstas en función del sector de las Ciencias Sociales en que se sitúen. Así, podemos identificar:

- Materias económicas, que corresponderían a las áreas de conocimiento de Economía Aplicada, e Historia e Instituciones Económicas y Fundamentos del Análisis Económico, a las que se asigna un total de 57 créditos.
- Materias sociológicas, que corresponderán a las áreas de conocimiento de Sociología y Psicología Social, a las que se asigna un total de 54 créditos.
- Materias jurídicas, que corresponderían a las áreas de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Derecho Administrativo, a las que se asigna un total de 42 créditos.
- Materias de empresa, que corresponderían a las áreas de conocimiento de Economía Financiera y Contabilidad, Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de Empresas, a las que se asigna un total de 36 créditos.
- Otras materias, en concreto las áreas de Estadística e Investigación Operativa y de Ciencia Política y de la Administración, que suponen los 21 créditos restantes.



Una vez determinada la importancia relativa de todas estas áreas de conocimiento se comprueba la singularidad de esta titulación en nuestro mapa universitario, al reunir a un número relativamente elevado de áreas, que además pertenecen a sectores muy distintos de las ciencias sociales. Lo más destacado de la Licenciatura desde este punto de vista es su interdisciplinariedad, la presencia de una pluralidad de enfoques y metodologías, en contraste con lo que generalmente ocurre en las titulaciones tradicionales de nuestro sistema universitario. Esta presencia es coherente con el objetivo formativo formulado por las directrices generales propias de la titulación, que, como ya hemos tenido ocasión de ver, se fija en «proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional».

2.3. LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO COMO UNA TITULACIÓN HORIZONTAL

Una vez analizados los contenidos de la nueva titulación resulta conveniente, a nuestro juicio, una referencia al encuadramiento de esta nueva Licenciatura en los modelos de organización de los estudios universitarios en España, ya que ello puede resultar de utilidad para entender su auténtica naturaleza y objetivos formativos.

El punto de partida de este nuevo análisis de la titulación es la existencia de dos grandes tipos de titulaciones, que convencionalmente podemos denominar como titulaciones verticales y horizontales¹⁴. Una «titulación vertical» sería aquella que

¹⁴ Un estudio en detalle de esta clasificación en J. CALVO GALLEGOS & M. RODRIGUEZ-PINERO ROYO, «Formación de los operadores jurídicos y jurisdicción social», Cuadernos Jurídicos, nº45, 1996, pg.5 sigts. El área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, encuadrada en el Departamento Anton Menger, mantiene un sitio en la red dedicado a la enseñanza del Derecho del Trabajo, en el que se analizan muchas de estas cuestiones; puede accederse a través de la homepage de la Universidad de Huelva, www.uhu.es.

estudia una determinada ciencia o parcela de las ciencias de forma monográfica y exhaustiva, sin prestar atención a otras más que cuando ello sea necesario para el entendimiento de su objeto principal, o con un carácter complementario para la formación. Un claro ejemplo de titulación vertical sería la licenciatura en Derecho, en la que se tiene como objeto principal y casi único de estudio el ordenamiento jurídico, cubriendo todas sus ramas y disciplinas. Así lo indican las directrices generales propias vigentes para esta titulación, que diseñan un objetivo formativo en la primera de estas directrices: «las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Derecho deberán proporcionar una formación científica adecuada en los aspectos básicos y aplicados del Derecho». Se estudia el Derecho como ciencia y como fenómeno social, y el conocimiento de éste se plantea como un fin en sí mismo.

Una «titulación horizontal» sería aquella que estudia una determinada parcela de la realidad social o natural, pero desde diferentes perspectivas, acudiendo a las distintas ciencias que se ocupan de su estudio. Un ejemplo claro de este tipo de carreras sería la diplomatura en relaciones laborales, en la que se pretende analizar el fenómeno del trabajo asalariado desde diferentes puntos de vista, acudiendo para ello a las distintas ciencias que se han ocupado de su estudio; así, se incorporan perspectivas jurídicas -Derecho del Trabajo-, organizacionales -Dirección de Recursos Humanos-, económicas -Economía del Trabajo-, psicológicas -Psicología del Trabajo-, sociológicas -Sociología del Trabajo-, etc... La suma de todas estas perspectivas o tratamientos nos proporciona el currículo formativo de un diplomado en relaciones laborales, que supone un conocimiento completo y multidisciplinar de esta faceta de la realidad. Este perfil no aparece de todas formas tan claro en las directrices generales propias de esta titulación: de acuerdo con la primera de estas directrices, «las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social».

Podemos utilizar varios ejemplos para indicar cómo funciona en la práctica esta distinción. Así, y desde el punto de vista de las titulaciones, podemos indicar cómo la licenciatura en Derecho sería la única titulación vertical dedicada al estudio del ordenamiento jurídico en el sistema universitario español; pero ello no implica en modo alguno que sea la única en la que pueda tratarse éste, existiendo otras numerosas carreras en las que se tratan temas jurídicos; sólo que en éstas se hace de forma parcial, y en relación con la parcela de la realidad que constituye su objeto. Algo parecido ocurre con otras titulaciones: Psicología, que tiene su propia Licenciatura, pero que se enseña también en otras, como Relaciones Laborales, Trabajo Social o Pedagogía; Sociología, Historia, etc... En el campo de las Ciencias

Sociales podemos afirmar que cada una de las grandes áreas científicas tiene su propia titulación vertical; y que todas ellas se combinan para producir varias titulaciones horizontales.

También desde el punto de vista de las áreas de conocimiento podemos utilizar una concreta para entender las diferencias entre uno y otro modelo; por hablar de una que nos es cercana a los autores de este trabajo, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En la Licenciatura en Derecho, titulación vertical cuyo objetivo final es el conocimiento del Derecho, la enseñanza del laboral se plantea como un elemento más para asegurar este conocimiento global de la realidad jurídica, al ser un sector del ordenamiento jurídico. En la Diplomatura en Relaciones Laborales, titulación horizontal dedicada al estudio del mercado de trabajo y el sistema de relaciones laborales, el Derecho del Trabajo permite conocer el marco jurídico de uno y de otro.



FIGURA 2.- TITULACIONES VERTICALES Y HORIZONTALES

Esta distinción no es, en realidad, absoluta, ya que difícilmente podemos encontrar con titulaciones que se encuadren perfectamente en uno y otro modelo. En todas las titulaciones verticales se incluyen cursos de otras disciplinas ajenas a su núcleo temático central; y en las horizontales se pueden encontrar contenidos formativos propios. El propio concepto de horizontalidad y transversalidad resulta confuso en ocasiones. Aún así entendemos que es un criterio de clasificación que puede tener alguna utilidad, y por ello lo aportamos en estas páginas.

¿Dónde encuadrar la Licenciatura en Ciencias del Trabajo? En este momento, en el que todavía no disponemos de demasiados datos sobre su implantación, tenemos que partir necesariamente del RD 1592/1999. El plan de estudios de la Licenciatura pretende conseguir un objetivo formativo que asegure, según señala en la primera de sus directrices generales propias, «una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional». A la luz de este objetivo general, creemos que resulta sencillo llegar a una conclusión clara, la de que se trata de una titulación horizontal, cuyo objeto es «el campo del trabajo humano», y que se forma mediante la acumulación de distintas visiones y perspectivas sobre éste de manera organizada y sistemática. La misma definición que de la titulación se hace coincide casi perfectamente con la definición que de titulación horizontal aquí se ha dado.



FIGURA 3.- LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO COMO TITULACIÓN HORIZONTAL

3. EL ACCESO A LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

3.1. VÍAS DE ACCESO A LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

Uno de los aspectos de la regulación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo más importantes es el de las condiciones de acceso a ésta¹⁵. El RD 1592/1999, que en teoría debía haber dejado resuelto esta cuestión, lo hizo tan sólo en parte,

15. A.V. SEMPERE NAVARRO, «Informe sobre la propuesta...», op.cit. pg. 22.

al afirmar en su directriz general propia cuarta que «podrán acceder a los estudios conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo quienes se encuentren en posesión de los títulos de Diplomado en Relaciones Laborales, en Trabajo Social, en Gestión y Administración Pública, en Ciencias Empresariales o en Educación Social, así como quienes hayan superado los primeros ciclos de las licenciaturas en Derecho, en Economía, en Administración y Dirección de Empresas, en Psicología, en Sociología, en Ciencias Políticas y de la Administración o en Humanidades».

Como se ve, el RD 1592/1999 resuelve tan sólo parte del problema porque únicamente nos dice quién podrá acceder, no en qué condiciones podrá hacerlo. Saber quién puede acceder a estos estudios es importante, porque se trata de una Licenciatura de sólo segundo ciclo, lo que indica que su vía de entrada natural no son los estudios secundarios, sino el propio sistema universitario, siendo una vía de completar estudios universitarios anteriores, de primer o segundo ciclo. La amplitud con la que se define este acceso demuestra que se ha optado por un modelo de titulación abierta, que no esté a disposición en exclusiva de los diplomados en relaciones laborales. El cambio de denominación, de «relaciones laborales» a «Ciencias del Trabajo», es indicativo también de esta voluntad de desligar la nueva titulación de las Escuelas de Relaciones Laborales.

Pero demuestra también otra cosa: que con esta titulación se ha pretendido satisfacer a varios colectivos que desde hacía tiempo venían pidiendo una continuación de sus estudios. Se ha diseñado una titulación que será el segundo ciclo natural para los diplomados en relaciones laborales, pero también, por ejemplo, para los diplomados en trabajo social¹⁶. Repárese en que varios de los títulos medios que permiten el acceso a esta licenciatura carecen de continuación natural en un segundo ciclo propio o más o menos cercano. Para darles respuesta, el acceso a la licenciatura se abre a estudios que profesionalmente nada tienen que ver con las cuestiones laborales que caracterizan a esta titulación; para el estudiante pasar a la licenciatura supone un auténtico cambio en su carrera profesional. Basta citar las carreras de Humanidades y de Educación Social para comprender cuanto se dice.

3.2.- LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

La amplitud de las vías de acceso a la titulación no tenía porqué ser por sí misma negativa, si venía acompañada de un sistema adecuado de complementos formativos que evitaran las lagunas de los estudiantes para los que éste se permitía. Sin em-

16 A.V. SEMPERE NAVARRO, «La Licenciatura en Ciencias del Trabajo...», op.cit., pg. 195 sigts.

bargo, esto no ha ocurrido, y el desarrollo del RD 1592/1999 en este punto ha sido decepcionante, quizás el aspecto más negativo de toda la intervención del legislador en esta materia. En este punto la responsabilidad parece ser, sin embargo, del Consejo de Universidades, que fue el órgano que marcó la pauta en esta materia.

En efecto, la primera indicación sobre por dónde iban los tiros se hizo pública mediante la elaboración de una «Nota en relación con las posibles titulaciones y estudios previos desde los que se podrá acceder a la Licenciatura en Derecho del Trabajo», elaborada por el Consejo de Universidades poco de la publicación del RD 1592/1999. En ella se establecían las condiciones de acceso de los estudiantes de cada una de las titulaciones habilitados para ello, señalando qué complementos formativos deberá cursar cada uno; para determinar esto parte de un análisis de los contenidos de cada una de estas titulaciones, viendo qué materias de las necesarias para poder cursar la licenciatura se estudian en ellas. En concreto, el Consejo de Universidades entiende que la licenciatura en Ciencias del Trabajo tiene las siguientes «vías de conexión académica»:

- El Derecho, el Derecho Empresarial y el Trabajo.
- La economía, el mercado y el trabajo.
- La Historia político-social y el Trabajo.
- La Sociología y el trabajo.
- La Psicología y el Trabajo.

El 5 de septiembre de 2000 se aprobó la Orden Ministerial que regulaba las condiciones de acceso a la titulación de Licenciado en Ciencias del Trabajo y los complementos de formación exigidas para ello¹⁷, que contiene el régimen jurídico para este acceso vigente durante toda la vida de esta titulación. La Orden Ministerial amplía aún más el catálogo de titulaciones desde las que se puede acceder a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, incluyendo la de Diplomado en Turismo, no prevista en el RD 1592/1999¹⁸. El carácter polivalente de la licenciatura se ve, así confirmado.

Por lo que se refiere al tratamiento de cada titulación a efectos de su acceso a la licenciatura, el artículo 1º de la Orden Ministerial establece que «podrán acceder a los estudios de sólo segundo ciclo conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo, cursando, de no haberlo hecho con anterioridad, los complementos de formación que, en cada caso, se determinan:

17. B.O.E. de 19 de septiembre de 2000.

18. Lo que se hace, según se afirma en su Preámbulo, «a propuesta del Consejo de Universidades, y de conformidad con la previsión contenida en el apartado 2 de la mencionada Directriz General Cuarta».

- a) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Relaciones Laborales, cursando nueve créditos de Economía y Empresa.
- b) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Trabajo Social, cursando nueve créditos de Economía y Empresa.
- c) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Gestión y Administración Pública, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial, nueve créditos en Historia Político-Social y nueve créditos en Psicología.
- d) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Ciencias Empresariales, cursando nueve créditos en Historia Político-Social, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.
- e) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Educación Social, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial, nueve créditos en Economía y Empresa y nueve créditos en Historia Político-Social.
- f) Quienes se encuentren en posesión del título de Diplomado en Turismo, cursando nueve créditos en Historia Político-Social, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.
- g) Quienes haya superado el primer ciclo de la Licenciatura en Derecho, cursando nueve créditos en Historia Político-Social, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.
- h) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura en Economía, cursando nueve créditos en Historia Político-Social, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.
- i) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, cursando nueve créditos en Historia Político-Social, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.
- j) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura en Psicología, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial, nueve créditos en Economía y Empresa, nueve créditos en Historia Político-Social y nueve créditos en Sociología.
- k) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura de Sociología, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial y nueve créditos en Psicología.
- l) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial y nueve créditos en Psicología.
- m) Quienes hayan superado el primer ciclo de la Licenciatura en Humanidades, cursando nueve créditos en Derecho y Derecho Empresarial, nueve créditos en Economía y Empresa, nueve créditos en Sociología y nueve créditos en Psicología.

Titulación	Materias				
	Economía y Empresa	Derecho y Derecho Empresarial	Historia Político-Social	Psicología	Sociología
Diplomado en Relaciones Laborales	9	-	-	-	-
Diplomado en Trabajo Social	9	-	-	-	-
Diplomado en Gestión y Administración Pública		9	9	9	-
Diplomado en Ciencias Empresariales	-	-	9	9	9
Diplomado en Educación Social	9	9	9	-	-
Diplomado en Turismo	-	-	9	9	9
Licenciado en Derecho (1º ciclo)	-	-	9	9	9
Licenciado en Economía (1º ciclo)	-	-	9	9	9
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (1º ciclo)	-	-	9	9	9
Licenciado en Psicología (1º ciclo)	9	9	9	-	9
Licenciado en Sociología (1º ciclo)	-	9	-	9	-
Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración (1º ciclo)	-	9	-	9	-
Licenciado en Humanidades (1º ciclo)	9	9	-	9	9