

Elche, a 8 de julio de 2024

DESTINATARIO:

Sra. D^a Eva Alcón Soler

Presidenta de la CRUE

Sra. Rectora Magnífica de la Universidad Jaume I

Propuesta de la Conferencia de Decanos/as y Directores/as de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales y Recursos Humanos (ARELCIT) por la que se solicita la incorporación de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos como ámbitos de conocimiento y especialidades de conocimiento.

D. Pablo Alarcón Agulló, en calidad de Presidente de la Asociación Interuniversitaria de Estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos / Graduados Sociales (AERELABO) le hacemos llegar las siguientes consideraciones con respecto a los proyectos de RD que se encuentran en tramitación en la actualidad y que afectan esencialmente al desarrollo de la vida universitaria.

1. Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, el término ámbito de conocimiento se refiere al aspecto general de la relación de puesto de trabajo (RPT), es decir, que tiene por objeto delimitar los ámbitos a los que deben adscribirse todas las plazas del profesorado universitario.

Como consecuencia de ello se hacía necesaria la modificación del Real decreto 822/ 2021, de 28 de septiembre, de manera que dejara de hacerse referencia a los ámbitos de conocimiento, concepto que había de ser sustituido por el de campo de estudio, que, por su parte, habría de hacer referencia, precisamente, a la inscripción administrativa de los títulos universitarios oficiales de grado y de máster.

De aquí el desarrollo de ambas cuestiones. De un lado, el concepto ámbitos de conocimiento, que queda circunscrito a la descripción de los puestos de trabajo del



AERELABO



profesorado universitario, y, de otro, el concepto campos de estudio, que hace referencia a la adscripción de los títulos universitarios de Grado y de Máster.

En el Proyecto de Real Decreto en el que se establecían los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario que se elaboró durante la anterior legislatura, y que se vio paralizado en su tramitación por el cambio de gobierno, se aludía, dentro de los ámbitos de conocimiento, en el art.2.1 XXX, al de *Relaciones Laborales, Trabajo Social y Recursos Humanos*, con el leve error de intercalar el trabajo social entre las relaciones laborales y los recursos humanos, siendo ámbitos diferentes.

Retomado el proyecto decaído a consecuencia de los avatares legislativos, nos encontramos con la desagradable sorpresa de que, no solo no se ha corregido semejante error, sino que por lo que se ha optado es por eliminar toda referencia a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos como ámbito de conocimiento.

Esta Conferencia de Decanos entiende que se trata de una preterición no intencional de nuestro ámbito de conocimiento. Las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos son ámbitos internacionalmente reconocidos, plenamente identificados y con propia sustantividad, al nivel de muchos de los que figuran en el proyectado art.6 del Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario.

El Proyecto de RD de referencia incluye la modificación del concepto y elenco de los ámbitos de conocimiento.

En el primero de los sentidos, la propia exposición de motivos o preámbulo del proyecto de Real Decreto hace referencia a lo establecido en el artículo 40 de la LOSU en el que se señala como una de las bases sustentadoras de la elaboración del citado Real Decreto precisamente la necesidad de fomentar la cooperación, la multi y la interdisciplinariedad.

En este aspecto, sin ningún género de dudas, las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos constituyen hoy un ejemplo patente de colaboración entre distintas disciplinas y de multidisciplinariedad. Fortalece esta idea sin duda la consideración de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos como un ámbito de conocimiento propio y específico, con sustantividad e identidad singulares, tanto a nivel científico como a nivel puramente académico y de la docencia y, por supuesto, a nivel profesional.

No obsta a ello en ningún caso el hecho de que las disciplinas que se imparten dentro de la titulación y que conforman el contenido de la misma constituyan disciplinas impartidas por Departamentos ya existentes, lo cual, nada o poco tiene que ver con los distintos ámbitos de conocimiento.

A mayor abundamiento, el mismo artículo 40 de la LOSU consagra como otro de los principios rectores del citado proyecto de Real Decreto el de reforzar el papel de las universidades en la incentivación de un conocimiento no compartimentado,



AERELABO



estableciendo que “...dicho precepto legal también obliga a que dichos ámbitos de conocimiento sean lo suficientemente amplios para permitir y favorecer la movilidad del profesorado, así como facilitar su carrera profesional y la necesaria interdisciplinariedad y colaboración entre especialidades”, a lo que responde sin duda un concepto de ámbito de conocimiento como es el de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de mucha mayor amplitud que muchos de los ámbitos que, sin embargo, aparecen recogidos en el proyecto de citado Real Decreto y que permite dar cumplimiento efectivo a lo querido por el legislador.

En esta línea, se indica igualmente que la LOSU entre sus novedades incluye la de ampliar, y con carácter general, el alcance de los nuevos ámbitos de conocimiento precisamente al desvincularlo de la tradicional definición que de los mismos hacía en la ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que era mucho más restrictiva en la medida en que se basaban en campo del saber caracterizados por la homogeneidad de su objeto de conocimiento, una común tradición histórica y la existencia de una comunidad de profesores e investigadores, nacionales o internacionales.

Pues bien, es indudable que la propia exposición de motivos o preámbulo, como ya hacía en el proyecto anterior, invita a la inclusión en el catálogo y en la categoría a lo que son las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que, al hilo de las propias manifestaciones de voluntad del legislador, debe tener un lugar, diríamos preferente, dentro de los ámbitos de conocimiento tal y como están diseñados en la actualidad. Baste reproducir los propios términos de la exposición de motivos para contrastar lo que acabamos de decir: “...evidente en la obsolescencia de la compartimentación excesiva del mismo en las denominadas áreas de conocimiento, cuyo pretendido catálogo, además de no tener soporte legal adecuado, adolece de importantes deficiencias incompatibles con la evolución multi e interdisciplinar del conocimiento mencionada”.

Es igualmente destacable que la redacción de la Exposición de Motivos del Proyecto actual prácticamente coincide en su literalidad con el que le precedía, en el que sí aparecía como un ámbito de conocimiento precisamente el de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. Permítanme que, aludiendo a un principio general del derecho, me atreva a afirmar que debían ser quienes han suprimido dicha referencia quienes justificasen la actuación y no a la inversa, con absoluta indefensión de quienes hemos sido preteridos, teniendo que justificar de nuevo nuestra inclusión en semejante catálogo de ámbitos de conocimiento.

Por otro lado, dichos ámbitos de conocimiento están basados en la estructura de las comisiones de la CNEAI y en los códigos de la del International Standard Classification of Education (ISCED, 2013) de la UNESCO. Entre los códigos ISCED (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE) de la UNESCO, precisamente con los códigos 0413 Management and administration y 0417 Work Skills, aparecen recogidos, tanto la materia relativa a los Recursos Humanos, su gestión y desarrollo (que en la interpretación errónea ofrecida por el Ministerio y que figura en su página web se limita a



AERELABO



“Dirección y Administración”, sin referencia a los recursos humanos) como la relativa a las Relaciones Laborales, en lo afectante a la estructura y función de la vida laboral, a las habilidades laborales, capacitación, lugar de trabajo y asignaciones de trabajo (caso aún más hiriente ya que la traducción española que ofrece la web del Ministerio ni tan siquiera recoge ese ámbito de estudio, pese a referenciarse a la documentación de la UNESCO con el contenido especificado más arriba).

La desafortunada traducción que se ha realizado de ambos códigos UNESCO y la poca precisión científica en la elaboración, hacen que no se reconozcan dos materias tan esenciales en la actualidad en el mundo social, científico y académico, como son las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que, como decimos, en redacción original en idioma inglés es mucho más patente.

En definitiva, dentro de las 19 áreas temáticas en las que se divide la Agencia Estatal de Investigación debería comprenderse como una de las subáreas, que en la actualidad son 54, la que hace referencia a las Relaciones Laborales y Recursos Humanos que, precisamente, viene representada por la Asociación que me honro en presidir y que agrupa a las Facultades, Centros y Escuelas que imparten esa titulación.

La modificación del catálogo de áreas temáticas de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) –seguramente subáreas-- sería aconsejable en atención a la solidez y reconocimiento de nuestros estudios. A estos efectos, entendemos que en el Área 1 CSO/Ciencias Sociales, junto a las cinco subáreas previstas (COM / Comunicación; CPO / Ciencia política; FEM / Estudios feministas, de la mujer y de género; GEO / Geografía y SOC / Sociología y antropología social) cabría incluir una sexta, con el acrónimo RLRH/Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que aportaría seguridad jurídica y fundamento más racional y científico a la clasificación utilizada por la Agencia Estatal de Investigación.

Desde la perspectiva puramente profesional, los estudios universitarios de Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos dan acceso a una profesión regulada y, para ciertas actividades, de colegiación obligatoria. Estos estudios de Grado constan de 240 ECTS. El Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es heredero de dos títulos actualmente vigentes: la Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, cumpliéndose en el año 2025 los 100 años de la creación de las primeras Escuelas Sociales, surgiendo estos estudios y siendo el precedente de los que hoy constituyen nuestro ser. Su objetivo fundamental es la formación “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”.

Desde el punto de vista académico, los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos representan una orientación peculiar en la Universidad Española. Frente al carácter unidireccional de la mayoría de los títulos en lo que se refiere a su perspectiva analítica, estos estudios apuestan por la multidisciplinariedad como su principal valor añadido; las áreas jurídicas, económicas, sociales, psicológicas, estadísticas, etc., se



AERELABO



combinan en proporciones adecuadas y suficientes para ofrecer al alumno competencias, habilidades y contenidos que le supongan perspectivas analíticas diversas y una comprensión holística de la realidad, lo que les facilitará el acceso, tanto a diversos mercados de trabajo, como ampliar estudios en los más diversos Máster que se programen en las áreas jurídico-sociales. En este mismo sentido se puede decir también que el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos participa de la concepción universitaria del resto de países de la Unión Europea que entiende el Grado (aunque en tres años) como la adquisición de una formación polivalente que permita un mejor acceso a la diversa especialización posterior.

En el ámbito de la investigación, los estudios y las aportaciones científicas en el terreno de las relaciones laborales y los recursos humanos gozan de una larga tradición: en España desde que se crearon en los años veinte del siglo pasado las Escuelas Sociales dependientes del Ministerio de Trabajo; en las Universidades extranjeras, especialmente en las anglosajonas, los estudios sobre la dirección de los recursos humanos han formado parte de los curricula universitarios desde hace casi un siglo, y otro tanto, ha acontecido con respecto a las allí denominadas relaciones industriales. Actualmente, la vigencia e importancia científica en ambas materias se muestra en innumerables asociaciones, congresos, publicaciones, libros y revistas, las más importantes de los cuales pueden consultarse a texto completo en la biblioteca virtual de la Universidad de Sevilla bajo el epígrafe “Ciencias del Trabajo”.

El Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como principal referencia externa la propuesta de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos realizada por la Conferencia de Directores y Decanos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, recogida en un Libro Blanco publicado por la ANECA, siendo heredero de los títulos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo implantados por los reales Decretos 1492/1990 y 1592/1999 respectivamente.

Con el título de Relaciones Laborales, Recursos Humanos, Ciencias del Trabajo, Relaciones Industriales, Consultoría del Trabajo o similares se imparten estudios universitarios en las principales universidades europeas y de Estados Unidos de América donde estas disciplinas gozan de una amplia trayectoria desde hace más de setenta años.

En la International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Second edition. Elsevier, 2015, que puede ser considerado como la publicación más prestigiosa sobre el tema aparece como dominio de conocimiento: Labor Studies con dos subtemas (entre otros): Institutions y Labor Performance.



AERELABO



2. Proyecto de Real Decreto por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a dichos cuerpos

Otro tanto podemos afirmar con respecto al Proyecto de Real Decreto por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a dichos cuerpos y en el que se sustituye el concepto de área de conocimiento por el de especialidades de conocimiento, que sirven exclusivamente para perfilar las plazas de profesorado en los concursos de acceso a las diferentes figuras de profesorado que establece la LOSU.

La Exposición de Motivos señala que una de las finalidades del RD es prevenir la hiperespecialización de los perfiles de las plazas convocadas y la consiguiente falta de competencia en los concursos, de manera que cada plaza convocada se ha de adscribir a una de las especialidades de conocimiento que se relacionan en el anexo II, lo que limitará la perfilación excesiva de las plazas.

En el Anexo II del citado Proyecto se vuelve a obviar toda referencia a las Relaciones Laborales y a los Recursos Humanos, a pesar de que se citan ¡200 especialidades! Pero es irracional e ilógico que no se considere como especialidad de conocimiento a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que aparecen siempre recogidos como estudios de proyección de futuro y de crecimiento progresivo.

Una especialidad de conocimiento como la de Relaciones Laborales y Recursos Humanos responde de manera precisa a la intención manifestada en el preámbulo, evitando precisamente la atomización e hiperespecialización. A mayor, debería aparecer como especialidades de conocimiento diferentes ya que, tanto las Relaciones Laborales, de un lado, como los Recursos Humanos, de otro, presentan todos los requisitos necesarios para poder figurar como especialidad a la que pudieran adscribirse plazas que pudieran convocarse en el futuro.

La inclusión de las relaciones laborales y/o los Recursos Humanos en el catálogo de especialidades de conocimiento implicaría necesariamente también la existencia de comisiones de acreditación cuya corresponden así ya y correlación con las plazas permitirían la resolución de los concursos de manera irreprochable y siempre juzgado por personas no solo como ocurre en la actualidad de indudable prestigio sino además con especial afinidad a dicho ámbito de conocimiento y dicha especialidad de conocimiento.

Por todo ello SOLICITAMOS,



AERELABO



Que, en el caso del Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario se incorporen en su art. 6.1 las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos como ámbito de conocimiento, así como su consideración individualizada y autónoma y diferenciada, y que en el caso del Proyecto de Real Decreto por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a dichos cuerpos se incorporen las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos como especialidad/especialidades de conocimiento en su Anexo II (*especialidades de conocimiento*).

Esperando que nuestra solicitud merezca su toma en consideración por la conferencia de rectores de las universidades españolas, en el convencimiento de que en ambos casos se tratan de errores materiales y por tanto subsanables sin necesidad de articulaciones jurídicas gravosas, le agradecemos anticipadamente su atención y quedamos a su entera disposición para las aclaraciones que pudieran considerar de su interés.

Muchas gracias.

Atentamente

Pablo Alarcón Agulló
Presidente de AERELABO