

2. JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO

2.1.- Justificación del título propuesto argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo

a) Marco normativo y experiencias anteriores:

Los estudios de lo que hoy se conoce como Diplomatura en Relaciones Laborales cuentan con una larga tradición en España. En un primer momento, concretamente a partir del año 1925, con la creación de las Escuelas Sociales pertenecientes al Ministerio de Trabajo e instauradas con la finalidad de formar un amplio grupo de funcionarios en el campo de las relaciones industriales. Con el tiempo, la formación impartida en dichas Escuelas fue evolucionando para dar cabida a nuevos contenidos. Los nuevos planes, que datan del año 1929, abordaban con gran profundidad las distintas materias socio-laborales que configuraban en aquel momento histórico el entonces denominado Derecho Obrero o Social. En el período que va desde el año 1940 hasta el año 1980, la situación de las Escuelas Sociales sufrió una serie de decisivos cambios que permitieron la paulatina consolidación de estos estudios en el panorama educativo español. Al margen de sus contenidos, más o menos acertados, se observa, como denominador común, la necesidad de adaptarse a las nuevas circunstancias acontecidas en el mundo social y laboral.

En todo caso, el punto de partida de cualquier análisis de las enseñanzas de la Diplomatura en Relaciones Laborales, ha de situarse en el plan de estudios de Graduado Social, aprobado en el año 1980. Primero, mediante el RD 921/1980, de 3 de mayo, se regulaba la ordenación de las enseñanzas de Graduado Social y de los centros que las imparten (BOE de 17 de mayo). Y unos meses más tarde, mediante la promulgación de la Orden de 26 de septiembre de 1980 (BOE de 11 de octubre), se aprobaba el plan de estudios para las Escuelas de Graduados Sociales. Fue además, durante la vigencia de este plan, cuando se produjo la definitiva incorporación de estos centros administrativos al ámbito universitario. Concretamente con la promulgación del RD 1524/1986, de 13 de junio, sobre incorporación a la universidad de las enseñanzas de Graduado Social (BOE de 28 de julio). Entre otras aspiraciones, y de acuerdo con la normativa reguladora de la profesión de Graduado Social vigente en aquel momento (RD 3549/1977, de 16 de diciembre), las nuevas enseñanzas pretendían la formación uniforme de “técnicos en materias sociales y laborales”.

El último eslabón de esta cadena hay que situarlo a partir de la aprobación del RD 1429/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a su obtención (BOE de 20 de noviembre). La nueva titulación, dirigida a sustituir el espacio ocupado hasta entonces por el de Graduado Social Diplomado, implicó una serie de cambios en sus contenidos que, al igual que sus antecesores, buscaban la adaptación de los estudios a la realidad social y laboral del momento. Concretamente, con la reforma, dirigida al conocimiento interdisciplinar e integral del mundo del trabajo, se modificaron de forma significativa los contenidos docentes y se amplió el perfil profesional de estos estudios planteándose, como objetivo formativo, 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” (*vid.* Directriz primera RD 1429/1990). Se trataba, sin lugar a dudas, de una ampliación de las salidas profesionales de estos titulados, con especial incidencia en el mundo de la empresa y en todo lo que atañe a la gestión del personal.

Con todo, la complejidad de las relaciones sociales y laborales, tanto fuera como en el marco interno de la empresa, situaron a estos estudios ante una nueva necesidad derivada de las limitaciones objetivas que presentaba la Diplomatura para atender a las nuevas demandas derivadas de aquella complejidad. Tales circunstancias llevaron a iniciar la elaboración de una

propuesta de licenciatura mediante un segundo ciclo, lo que concluyó con la aprobación del RD 1592/1999, de 15 de octubre, por el que se establece el título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices propias de los planes de estudios conducentes a su obtención (BOE de 23 de octubre). En términos de su anexo, 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".

Tras estos antecedentes, referidos exclusivamente a la evolución y contenidos de los estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales, hay que destacar el importante papel desempeñado por el centro encargado de impartir estas enseñanzas en la ciudad de Vigo. Primero, por su tradición. Y, por otro lado, por su diligencia y perseverancia a la hora de cumplir y adaptarse en todo momento a las exigencias normativas y a las necesidades del mercado de trabajo dentro del contexto geográfico e industrial en el que se encuadra. Así las cosas, mediante Decreto 274/1991, de 30 de julio (DOGA de 13 de agosto), el tradicional Seminario de Estudios Sociales de Vigo se transformó en la Escuela Universitaria de Graduado Social, quedando adscrita a la recién creada Universidad de Vigo. Posteriormente, por Decreto 216/1999, de 15 de julio (DOGA de 26 de julio), operó su transformación en Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, albergando los estudios, ya autorizados y ratificados por Decreto 247/1992, de 30 de julio (DOGA de 17 de agosto) conducentes al título de Diplomado en Relaciones Laborales. Y ya por último operó su integración plena en la Universidad de Vigo. Concretamente, en el año 2001, mediante Acuerdo aprobado por el Claustro Universitario, el día 21 de junio. Por Decreto 66/2002, de 28 de febrero (DOGA de 8 de marzo), se crea la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo en el Campus de Vigo, donde hasta su desaparición, se ha estado impartiendo la Diplomatura en Relaciones Laborales.

Con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la anterior Diplomatura en Relaciones Laborales se transformó en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo, con 240 créditos ECTS (BOE de 1 de noviembre de 2010 y DOGA de 8 de noviembre de 2010). Su estructura es la prevista en la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (BOE del 24 de diciembre) y en el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Para completar dicha norma reglamentaria y por impulso de la Xunta de Galicia, fueron aprobadas unas Liñas Xerais para a implantación dos estudos de Grao e Posgrao no Sistema Universitario de Galicia, documento do Consello Galego de Universidades, aprobado en el pleno de 5 de noviembre de 2007 que, a su vez, fueron concretadas por la Universidad de Vigo, por medio de directrices aprobada en Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2008. El nuevo título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, comenzó a implantarse en el curso 2009/2010. La implantación se fue haciendo progresivamente por cursos. Por lo tanto el proceso se completó en el curso académico 2012/2013.

En el año 2011 el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo fue modificado. Dicha modificación se tramitó al amparo del art. 28 del RD 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el RD 1393/2007, de 29 de octubre (BOE de 3 de julio). Su finalidad fue la de añadir un curso de adaptación, denominado Curso Complementario, destinado a los titulados/as de algunas de las titulaciones predecesoras para acceder al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo. La modificación fue aprobada definitivamente por la ASCUG el 19 de julio de 2011 (número expediente 806/2009). Su implantación tuvo lugar en el curso 2011/2012.

En todo caso, todas las modificaciones operadas sobre los estudios de Relaciones Laborales en Vigo, no se limitaron a atender a los criterios fijados por las respectivas disposiciones normativas de cada etapa, sino que siempre pretendieron la adaptación de los contenidos al entorno social, económico y laboral que la rodea. No hay que olvidar que la ciudad se encuentra en la zona más industrializada de Galicia y presenta un amplio nivel de implantación de empresas y, por ende, de creación de empleo, de ahí que resulta imprescindible mantener

y mejorar una titulación que ofrezca profesionales con competencias para intermediar en el mercado de trabajo, en la gestión y dirección de los recursos humanos, en la asesoría laboral, etc. Nótese además que es el único centro Universitario que imparte esta titulación en el Sur de Galicia.

En ese afán de adaptación y mejora se fundamenta esta modificación del plan de estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo, que aunque en esencia mantiene el título aprobado en el año 2008 introduce ciertas modificaciones a fin de adaptar, más y mejor, los contenidos formativos de la titulación a las salidas profesionales de los graduados y graduadas en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En síntesis, y sin perjuicio de su explicación más detallada en el apartado correspondiente de esta memoria (apartado 5: planificación de la enseñanza) las modificaciones pretenden lo siguiente. En primer lugar, mejorar el perfil tradicional de estos titulados, esto es, el de *graduado social*, ampliando los contenidos jurídicos de la titulación. En segundo lugar, consolidar el perfil emergente de sus egresados. A saber, el de *intermediación en el mercado de trabajo y políticas sociolaborales*. Y ello se plasma, sobre todo, clarificando contenidos de determinadas asignaturas destinadas a la formación en este ámbito. En tercer lugar, revisar el perfil de *recursos humanos*, reorganizando los contenidos de sus asignaturas, siempre con la vista puesta en su carácter de función estratégica esencial de cualquier organización. Y por último, completar el perfil destinado al *asesoramiento integral de pequeñas empresas y empresarios*, con contenidos destinados a la formación en ese ámbito.

En definitiva, el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo, pretende aprovechar lo mejor de la amplia experiencia del Grado anterior y de sus titulaciones precedentes y, dentro de las directrices marcadas por Bolonia, propone una serie de cambios que pretenden satisfacer más y mejor las necesidades formativas de sus egresados, especialmente en cuanto a sus principales salidas profesionales. Evitar solapamientos con los contenidos de otras titulaciones, es otra de sus prioridades. De ahí que se incluyan y se intensifique en contenidos de materias inexistentes en otros títulos para poder lograr así una oferta adecuada y exclusiva frente a determinadas demandas y necesidades del mercado laboral.

b) Datos y estudios acerca de la demanda potencial del título y de su interés para la sociedad:

En el Libro Blanco del título de Grado en Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos, se recogían los resultados de un estudio de inserción laboral de los Diplomados en Relaciones Laborales 1997/2002, en el que se dejaba constancia de una serie de indicadores, tales como, las características sociodemográficas de los egresados, datos académicos básicos –forma de acceso, orden de preferencia, motivo de elección de la carrera, etc-, la simultaneidad estudios-trabajo y los datos del primer empleo. Al margen de datos más concretos, puede destacarse lo siguiente: “tanto en lo que atañe a las condiciones contractuales, como sueldo y categoría, como en lo que se refiere a calidad estimada de su puesto de trabajo, los egresados que responden que su situación desde que terminó su carrera es descendente son una clara minoría, en concreto, el 16,3 % y el 14,6%, respectivamente. La mayoría es, en todo caso, la de quienes consideran su situación estable. Éstos son el 43,7% tratándose de sueldo y otras condiciones y el 40,20 % cuando se habla de calidad del puesto. Por último, más de 1 cada 3 diplomados estima que su situación ha sido ascendente en ambas situaciones”.

En el ámbito de la CA Gallega, la Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), elabora, anualmente, informes de inserción laboral de los titulados en el Sistema Universitario de Galicia. El último informe publicado ha sido en el año 2014 y se refiere a datos de los años 2008 y 2009. En él pueden destacarse algunas conclusiones que deben ser interpretadas en el contexto de crisis económica y de empleo en la que nos encontramos en la actualidad:

- Que el 58,91% de los titulados tarda a lo sumo 6 meses en encontrar su primer

empleo después de la titulación. Y que el tiempo medio para que un titulado encuentre su primer empleo es de 8,06 meses

- Que el 79,41% de los titulados consideran que el puesto de trabajo se adecúa mucho o bastante a la titulación obtenida.
- El porcentaje de titulados que volvería a cursar estudios universitarios asciende al 87,76%, la misma titulación un 79,91% y la misma titulación -Relaciones Laborales y Recursos Humanos- en la misma Universidad un 87,50 %, lo que representa una importante satisfacción del alumnado con la oferta universitaria gallega,

También en el ámbito de la CA Gallega, si bien desde una perspectiva más amplia, la propia ACSUG había elaborado otro estudio publicado en el año 2007, bajo el título *A demanda de titulados por partes das PEMES galegas*, en el que también se apreciaba la importancia de los estudios de Relaciones Laborales a la hora de valorar la empleabilidad de sus titulados. No en vano, dentro de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, los estudios de Relaciones Laborales ocupaban el quinto puesto en cuanto a estimación de empleados universitarios. Téngase en cuenta, además, que los trabajadores que cursaron estudios de la rama jurídico-social representan el 42,9 % de los empleados universitario de la muestra

En cuanto a la viabilidad de los estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es necesario destacar, según el Informe de INFOEMPLEO 2012 que las titulaciones de tipo jurídico-social concentraron el 31,02% de la demanda de las empresas. En este mismo Informe sobresale la posición de la CA Gallega como la séptima Comunidad en la generación de oferta de empleo, sobre todo en las grandes ciudades y en aquellas que tengan un mayor potencial industrial y empresarial, como ocurre con la ciudad de Vigo.

Transcurridos más de cuatro años desde la implantación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, los datos de los que se disponen ponen de manifiesto una importante demanda de la titulación, lo que refleja que la oferta e implantación de este grado en la Universidad de Vigo ha significado un acierto y responde a las necesidades reales de la sociedad gallega.

En concreto, los datos de matrícula en 1º curso de los 3 últimos años académico, siendo el número de plazas ofertadas 80, son los siguientes:

	Número de matriculados
Curso 2011/2012	73
Curso 2012/2013	82
Curso 2013/2014	84

En cuanto al nivel de empleabilidad de los egresados, todavía es pronto para conocer datos definitivos, pues ha sido en el curso 2012/2013 cuando se ha graduado la primera promoción. No obstante, la demanda actual de titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por parte de las empresas permite confirmar la viabilidad de estos estudios y su proyección futura.

C) Normas reguladoras del ejercicio profesional. (En el caso de que el título habilite para el acceso al ejercicio de una actividad profesional regulada en España, se debe justificar además la adecuación de la propuesta a las normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título haciendo referencia expresa a dichas normas

La existencia de *profesiones reguladas* significa que se limita su acceso y ejercicio a quienes puedan demostrar que están en posesión de determinadas cualificaciones o de determinados

requisitos. Por otro lado, son *profesiones tituladas* aquellas cuyo ejercicio exige la previa posesión de un título académico o profesional. Cuando, además, para su ejercicio se exige la incorporación a un Colegio Profesional, las profesiones se convierten en *profesiones colegiadas*.

El acceso al ejercicio de la profesión de Graduado Social exigía necesariamente la acreditación de la posesión del título universitario. En su momento, el título exigido era el de Diplomado en Relaciones Laborales regulado por RD 1429/1990, de 26 de octubre, o títulos oficiales anteriores homologados, tales como el de Graduado Social Diplomado. También se exigía la colegiación en un Colegio Oficial de Graduados Sociales. El requisito de la colegiación comenzó a exigirse en los años 50 cuando se crearon los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y se impuso la colegiación obligatoria. En la actualidad este requisito se encuentra expresamente recogido en el art. 18 del RD 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (BOE de 16 de diciembre). En definitiva, la profesión de Graduado Social 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. Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad más de 27.000 Graduados Sociales colegiados.

Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, también aparecen actualmente delimitadas por el RD 1415/2006, de 1 de diciembre, si bien, la misma disposición normativa mantiene todavía en vigor el art. 1 de la Orden de 28 de agosto de 1970 que lo describe como el “técnico en materias sociales y laborales” a quien le corresponden “las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión en los casos permitidos por la Ley en todos cuantos asuntos laborales y sociales le fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades paraestatales, corporaciones locales, Seguridad Social, organizaciones sindicales, entidades, empresa y particulares”.

Con todo, según su normativa reguladora hay que distinguir 3 clases fundamentales de colegiados -art. 15 RD 1415/ 2006-: colegiado con ejercicio libre de la profesión por cuenta propia. La segunda, colegiado con ejercicio de la profesión por cuenta ajena, siempre que tal contratación sea, precisamente en su calidad y con la categoría profesional de Graduado Social. Y, por último, no ejerciente. No se hace referencia a la cuarta, la de colegiado emérito, por carecer de relevancia a los efectos pretendidos. Tampoco la de no ejerciente resulta decisiva en este ámbito, si bien su mención es necesaria toda vez que es una de las vías de conexión de los recién titulados con el ejercicio de la profesión.

Desde luego, una de las opciones mayoritarias de los titulados, es la del ejercicio de la profesión por cuenta propia. El Graduado Social, en el ejercicio libre de su profesión asesora, representa y gestiona en materias sociales, laborales, de Seguridad Social y empleo a entidades, empresas y trabajadores. La elaboración de nóminas y contratos, tramitación de todo tipo de procedimientos (jubilaciones, altas, bajas, incapacidad-) ante la Seguridad Social y, singularmente, la intermediación en la resolución de conflictos laborales, son campos en los que los conocimientos adquiridos en las diversas materias y asignaturas ofertadas en esta titulación les permitirán desenvolverse con total solvencia. Además, los Graduados Sociales están habilitados para personarse en representación de las empresas y los trabajadores ante los tribunales de justicia. El artículo 545.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, tras su última reforma establece que: “En los procedimientos laborales y de Seguridad Social la representación técnica podrá ser ostentada por un graduado social colegiado, al que serán de aplicación las obligaciones inherentes a su función, de acuerdo con lo dispuesto en su ordenamiento jurídico profesional, en este título y especialmente en los arts. 187, 542.3 y 546 de esta Ley”. Es más, el carácter multidisciplinar de los estudios, le permite adoptar un enfoque global de los problemas que llegan a su despacho, pues está en condiciones de analizar no sólo sus aspectos laborales, sino también cualquier otra faceta de los mismos, apoyándose en los conocimientos sociales, contables, fiscales y económicos que configuran una parte importante del Plan de Estudios.

En el ámbito de la empresa, pública y privada, la función del Graduado Social es la prestación de sus servicios profesionales en los departamentos de personal y recursos humanos, bien desempeñando labores de dirección en aquéllos, bien cumpliendo las funciones y tareas propias de su profesión. Esta salida profesional no sólo se deduce del perfil reconocido por el RD 1429/1990, de 26 de octubre, sino que, tradicionalmente, ha venido siendo desempeñada por los Graduados Sociales. Así, es de señalar como dato significativo que en la actualidad el 60% de los miembros de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE) pertenezcan a los estudios de Relaciones Laborales (Datos Publicados por la Universidad de Santiago de Compostela). Algunas de las funciones a desempeñar, dada su especialización, por el Graduado Social ejerciente de empresa en un departamento de personal y recursos humanos serían la de confección de nóminas y seguros sociales, trámites relativos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, IT, desarrollo y planificación de políticas formativas en la empresa, determinación de escalas salariales, valoración de los puestos de trabajo, selección de personal, estudio de puestos de trabajo y planificación de plantillas, diseño de programas de acogida y motivación del personal, organización de los servicios y de la política de acción social, estudio, preparación y negociación de convenios colectivos, representación de la empresa ante organismos públicos, estudio de la política de contratación y elaboración de contratos de trabajo y análisis de métodos de trabajo, etc. La capacitación del Graduado Social para el desempeño de las funciones citadas se apoya en los conocimientos adquiridos en las distintas materias del Plan de Estudios que ahora se presenta.

Desde el ámbito de la UE, hay que tener presente que ya en el año 1989, había sido aprobada la Directiva 89/48/CEE, de 21 de diciembre, por la que se establece un sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años (DOCE de 24 de enero de 1990) con la que se pretendía eliminar posibles obstáculos a la libre circulación de profesionales. La citada Directiva 89/48/CEE, actualmente derogada ex Directiva 2005/36/CE, de 7 de septiembre, sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales (DOCE del 30), había sido transpuesta al ordenamiento jurídico español con la promulgación del RD 1665/1991, de 25 de octubre, por el que se aprueban normas sobre reconocimiento de títulos de enseñanza superior de nacionales de Estados miembros de la Comunidad Europea, que exijan una formación mínima de tres años (BOE de 22 de noviembre), cuyo Anexo I recoge una relación de las profesiones reguladas en España. En dicha lista aparece, entre otras la de "Graduado Social".

Por otro lado, y en lo que se refiere a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local a los que se aludía con anterioridad, hay que mencionar obligatoriamente la Orden de 15 de julio de 1999 por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificadas como I+D (BOE del 31). Concretamente, su título II en el que se regula esta figura reconocida como profesión en la UE, en algunos Estados desde hace más de tres décadas. Según su art. 7.1 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 colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo". Y según su art. 7.2 "la contratación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se realizará por las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, siendo los costes laborales subvencionados por el Instituto Nacional de Empleo, de acuerdo con lo previsto en esta Orden". Aunque por ahora no se exija ninguna titulación específica para el ejercicio de esta profesión, es obvio que el contenido del nuevo título de Grado cuya memoria ahora se presenta, contribuye de forma global a la formación de estos nuevos "profesionales".

2.2.- Referentes externos a la Universidad que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales e internacionales.

El principal referente utilizado para la elaboración del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tanto el que ahora está vigente como la modificación que se propone, ha sido, nuevamente el *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* aprobado, en el mes de junio de 2005, por 42 de las 43 Universidades participantes en su elaboración, siendo una de ellas la Universidad de Vigo (el texto completo puede consultarse en la siguiente dirección de Internet www.aneca.es). Entre otras muchas cuestiones, su contenido ha vuelto a ser definitivo para clarificar, y en este momento modificar, los distintos perfiles profesionales o campos de actuación profesional para los que capacita la titulación, pues como allí se advierte expresamente, pese a la potencial empleabilidad de estos titulados, se consideran principalmente los perfiles profesionales “que guardan una relación directa con los objetivos y contenidos formativos que le son propios”.

En lo que se refiere a la propuesta de distribución de créditos en módulos, materias y asignaturas, el documento de partida ha sido el contenido en la memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo del año 2010. Su aprobación por la ANECA y su implantación desde el curso 2009/2010, constituye su aval más importante. Por otra parte, debe destacarse que desde su implantación, la Agencia para la calidad del Sistema Universitario de Galicia –ACSUG-, ha dado conformidad, en sus respectivos Informes de Seguimiento, a dicha titulación. El último informe con valoración de CONFORME ha sido el correspondiente al curso 2012/2013.

Otros informes y estudios consultados a la hora de elaborar este nuevo plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo, han sido los siguientes:

- Planes de estudios de otras Universidades españolas.
- Pautas establecidas por la ANECA a través de su Guía de Apoyo para la elaboración de la memoria de títulos de grado.
- Informe *Empleabilidad y formación universitaria*, Infoempleo, 2012.
- Informe *Tuning Educational Structures in Europe*, versión 2005, ampliada en 2006.
- Informe *Reflex sobre el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*, editado por la ANECA el 28 de junio de 2007.
- Informe *Yacimientos, empleo y habilidades*, Infoempleo, 2010.

Por otro lado, la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo en la que se imparte el actual Grado, sigue perteneciendo a la *Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo*, estando representada por algún miembro del equipo decanal en la mayoría de sus reuniones.

Ya por último, y en lo que se refiere a disposiciones normativas a partir de las cuales se ha procedido a la elaboración de la presente memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo y se modifica la aprobada en el año 2010, hay que señalar las siguientes:

- LO 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (BOE de 24 de diciembre) tras las modificaciones añadidas por LO 4/2007, de 12 de abril (BOE de 13 de abril)
- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE del 30), tras las modificaciones añadidas por RD 861/2010, de 2 de julio (BOE de 3 de julio).
- RD 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema de créditos europeo y el sistema de cualificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE del 18 de septiembre).

2.3.- Descripción de los procedimientos de consulta utilizados para la elaboración del plan de estudios.

En la memoria para la solicitud de verificación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Vigo, elaborada en el año 2008, la descripción de los procedimientos de consulta utilizados para en su elaboración se hacía de la siguiente forma:

Teniendo en cuenta el marco normativo jurídico establecido por la Xunta de Galicia y la Universidad de Vigo, la “elaboración y la aprobación del Plan de Estudios de Grado es responsabilidad de la Junta de Titulación”. “Para cada titulación podrá crearse una Comisión de elaboración de la propuesta del Plan de Estudios de Grado. La composición será aprobada en la Junta de Titulación correspondiente” (*vid. Directrices propias da Universidade de Vigo sobre estrutura e organización académica del plans de estudos de Grao*). Al igual que sucede con los referentes externos, para los procedimientos de consulta utilizados el Sistema de Garantía Interno de Calidad de la Universidad de Vigo tiene proyectado un procedimiento estratégico bajo el título “Diseño de la oferta formativa de la Facultad” (PE 03).

La Junta de Centro de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo, donde actualmente se imparte la Diplomatura en Relaciones Laborales, está compuesta por dos Juntas de Titulación: una para la Licenciatura en Derecho (rama económico-empresarial) –Junta de Titulación de Derecho- y la otra la para la Diplomatura en Relaciones Laborales –Junta de Titulación de Relaciones Laborales-.

De acuerdo con las competencias asignadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Vigo, la Junta de Titulación de Relaciones Laborales comenzó los trabajos de elaboración del presente Plan de Estudios de Grado en su reunión del día 9 de abril de 2008, con la aprobación de la denominación del futuro título: *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Vigo*. La nueva denominación de los estudios responde, fundamentalmente, a la ampliación de los contenidos de la actual Diplomatura en Relaciones Laborales, especialmente en el campo de los Recursos Humanos. De ahí la necesidad de una nueva nomenclatura que comprenda los dos ámbitos: el laboral, en su más amplio sentido, conservando entonces su denominación clásica –Relaciones Laborales- y el de la gestión y dirección de personal, para el cual se ha optado por su denominación más actual –Recursos Humanos-.

Tras la determinación y aprobación del mapa de titulaciones de la Universidad de Vigo, la Junta de Titulación de Relaciones Laborales volvió a reunirse el día 10 de junio de 2008 para constituir la Comisión de Trabajo que elaboraría la propuesta de Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a la vez que ordenar un plan de trabajo.

En lo que se refiere a su constitución, la Comisión de Trabajo encargada de elaborar y de redactar la Memoria del Plan de Estudios de Grado quedó integrada definitivamente por los siguientes miembros:

- Un representante del equipo decanal de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo.
- Un representante de cada una de las áreas de conocimiento con representación en la Junta de Titulación, que a su vez podían designar un suplente siempre que dicho suplente impartiese docencia en la actual Diplomatura en Relaciones Laborales. Concretamente, las áreas de conocimiento representadas en dicha Comisión de Trabajo han sido las siguientes: Sociología, Psicología Social, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Administrativo, Economía Aplicada, Organización de Empresas, Contabilidad y Economía Financiera y Estadística e Investigación Operativa.

- Un representante de los estudiantes de la actual Diplomatura en Relaciones Laborales, que también podía designar un suplente entre los otros alumnos pertenecientes a la Junta de Titulación.

En total, el número de miembros de la Comisión de Trabajo ascendía a 9 (8 representantes del sector PDI y 1 representante del alumnado). La Junta de Titulación de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo asciende a 14 miembros (11 del sector PDI y 3 del sector alumnado).

Durante el proceso de elaboración del presente Plan de Estudios, la Comisión de Trabajo se reunió en varias ocasiones al objeto de intercambiar opiniones, debatir y estudiar perfiles y contenidos académicos y formativos del nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En la mayoría de los supuestos, los debates venían sustentados y apoyados en informes, documentos de referencia, contenido de planes de otras universidades o informaciones proporcionadas en seminarios, foros o cursos celebrados fuera y dentro de la propia Universidad de Vigo. Téngase en cuenta que desde el año 2005 fueron varios los cursos y seminarios organizados por la Universidad de Vigo a fin de implicar a su personal en la organización y contenidos de las nuevas enseñanzas universitarias y en los que siempre tuvo una participación muy activa el Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, uno de los objetivos fundamentales buscados desde un primer momento por la Comisión de Trabajo, fue lograr la mayor difusión y transparencia a sus trabajos. De ahí que en la misma reunión de la Junta de Titulación de Relaciones Laborales del día 10 de junio de 2008 también se acordó “dar participación a todas las áreas de conocimiento que imparten actualmente docencia en la Diplomatura en Relaciones Laborales y que no están representadas en la Junta de Titulación”. A tal efecto, fue habilitado un espacio en la página web del Vicerrectorado de Titulaciones y Convergencia Europea de la Universidad de Vigo, en el que se colgaban periódicamente las convocatorias y actas de las reuniones. Además, una vez que así fue acordado por la Comisión de Trabajo, se abrió un plazo para que todos los profesores y directores de los Departamentos con docencia en la Diplomatura en Relaciones Laborales pudiesen efectuar las propuestas de materias que debían integrar el futuro Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y que así hicieron en su momento oportuno.

Una vez que la Comisión de Trabajo concluyó sus reuniones y trabajos, la Memoria del Título de Grado que ahora se presenta fue aprobada en las pertinentes Juntas de Titulación de Relaciones Laborales: una primera, el día 18 de septiembre de 2008, a fin de aprobar la estructura general del nuevo Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (9 votos a favor, 3 en contra y ninguna abstención) y una segunda, el día 30 de septiembre de 2008, a fin de aprobar el texto definitivo de la Memoria (aprobada por asentimiento de todos los presentes).

Tras su aprobación, la presente Memoria se remite al órgano competente de la Universidad de Vigo para la tramitación oportuna. A su vez y a fin de completar los procedimientos de consulta externos, también se remite para informe a los organismos, asociaciones y entidades que se relacionan a continuación y que se introducirán en la Memoria definitiva:

- Colegio Oficial de Graduados Sociales de Pontevedra.
- Confederación de Empresarios de Pontevedra.
- Unión Comarcal de CIG-Vigo.
- Unión Comarcal de UGT-Vigo
- Unión Comarcal de CCOO-Vigo.
- Dirección Provincial del INSS, TGSS y ISM.
- Dirección Provincial del SPPE-E.
- Consello Galego de Relacións Laborais.

- Consellería de Traballo da Xunta de Galicia.

Para llevar a cabo la modificación del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que ahora se propone, se ha procedido de forma similar. No obstante, al tratarse de una mera modificación y no de un nuevo plan de estudios, se ha entendido que ciertos procedimientos externos de consulta resultaban innecesarios.

El procedimiento dio comienzo con la aprobación de la manifestación de interés de la modificación del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Junta de Facultad de 3 de junio de 2014. En esa misma Junta se recordó que el órgano competente para estudiar y aprobar las modificaciones es la Junta de Titulación.

La Junta de Titulación se reunió por primera vez el día 27 de junio de 2014, bajo la presidencia de la Decana, la prof^a Doña Ana María Pita Grandal. En dicha Junta se dio lectura del procedimiento exigido reglamentariamente para llevar a cabo la modificación del plan de estudios, se establecieron los criterios que debían seguirse para la modificación y se aprobó la constitución de una Comisión de Trabajo que fuese lo más representativa posible de todas las áreas de conocimiento con docencia en la titulación. Finalmente se acordó que dicha Comisión de Trabajo quedase integrada por 6 PDI permanente; 1 PDI no permanente; 3 alumnos; y 1 representante del PAS. Para la designación del PDI se buscó que recayese en las áreas mayoritarias en la titulación. En concreto, fueron las siguientes: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Economía Aplicada, Organización de empresas y Marketing, Estadística e Investigación Operativa, Psicología, Economía Financiera y Contabilidad. La Comisión quedó presidida por la Decana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo. También se acordó que se invitase a participar en dicha Comisión al Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Pontevedra. Entre los aspectos del contenido del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos necesitados de reforma se acordaron, entre otros, los siguientes: supresión de las asignaturas cuatrimestrales de 9 créditos al resultar de difícil aprovechamiento para los alumnos y revisión de la adscripción de la asignaturas a las diferentes áreas de conocimiento, pues se han constatado ciertas disfunciones, sobre todo con aquéllas adscritas a dos áreas diferentes.

La Comisión de Trabajo celebró tres reuniones. La primera, el 3 de julio de 2014, la segunda, el 8 de julio de 2014. Una vez nombrado un Secretario, los trabajos de la Comisión se centraron en debatir sobre cada una de las propuestas presentadas por todas las áreas, tanto las presentes como las no presentes. Sobre cada una de las propuestas presentadas, se solicitó opinión tanto al alumno presente en la Comisión, como al representante del Colegio de Graduados Sociales. Tras los debates oportunos, y al tratarse de modificaciones parciales que no afectaban a los contenidos esenciales del título, la Comisión acordó por unanimidad una nueva propuesta de plan de estudios que trasladó a la Junta de Titulación que tuvo lugar el día 24 de julio de 2014.