

# GAZ TE LAN 02

**Unibertsitateko tituluak eta lanbideak: Lan Harremanetan eta Giza Baliabideen Graduaren lanbide-profilak**

**Oferta formativa de la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV-EHU**

**Entrevista con l@s ganador@s del I Concurso de Redacción sobre Trabajo, Empleo y Relaciones Laborales**

**Aclarando dudas**

**Zure eskubideak**



Lan Harremanen U.E.  
E.U. de Relaciones Laborales



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

## AURKIBIDEA / ÍNDICE

Aurkezpena – Editorial.....	3
Unibertsitateko tituluak eta lanbideak:	
Lan Harremanetan eta Giza Baliabideen Graduaren lanbide-profilak.....	4
Oferta formativa de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV-EHU .....	9
• Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Lan Harremanetako eta Giza Baliabideetako Gradua (Laburbilduz)	
• Master oficial en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo	
• Master oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo	
Entrevista con l@s ganador@s del I Concurso de Redacción sobre Trabajo, Empleo y Relaciones Laborales .....	20
Aclarando dudas .....	22
Zure eskubideak .....	24

**Nº/zkia:** 2

**Año/urtea:** 2009 (otoño/udazkena)

**ISSN:** 1989-7014

**Editor/argitaratzailea:**

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales/Lan  
Harremanen Unibertsitate Eskola (Universidad del País Vasco/  
Euskal Herriko Unibertsitatea)

**Director/zuzendaria:**

Mikel Urrutikoetxea

**Jefa de redacción / Idazlari burua:**

Ainhoa Saitua

**Consejo de redacción-revisión /idazlari-berrikusketa taldea:**

Marta Arrue, Edurne López eta Victor Urruela.

**L**ehenzenbakian esan genuen bezala, GAZTELAN aldizkariaren bidez, gure inguruko gazteei lan munduari eta enplegu harremanei buruzko informazioa eman nahi diegu, beraientzat hain garrantzitsu izango diren gai horietan trebatzen has daitezen. Gazteak aipatzen ditugunean, hasiera 16 urtetik 18ra dituzten Lanbide Heziketakoak eta Batxilergokoak ditugu buruan baina aldizkari hau gure Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako ikasleei ere zabaltzen diegu, edozein unibertsitariorentzat eta nola ez, bereziki Lan Harremanei buruzko ikasketak egiten dituenarentzat, oso egokia eta interesgarria izango delakoan.

Aurreko zenbakiaren gai nagusia krisia eta gazteak izan bazen ere, bigarren honetan krisialdian alde batera utzi behar ez den alor garrantzitsu batean murgilduko gara, heziketan, hain zuzen ere. Horrela, konkretuki, gure interesekoa den Lan Harremanetako eta Giza Baliabideetako graduaren lanbide profilak jorratu ondoren, Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak eskaintzen dituen heziketa aukerak aurkezten ditugu, alde batetik, Boloniako prozesuagatik eta bestetik, hemendik aurrera, Lan Arriskuen Prebentziorako Goi Mailako Teknikaria izateko Unibertsitate tituluak baino onartuko ez direlako, aldaketa guzti hauen nondik norakoen berri ematea komenigarria delako.

Aldizkaria elebiduna izan arren, hemendik aurrera ez ditugu eduki guztien bi hizkuntzetako bertsioak argitaratuko. Aldiz, artikuluak idazleak bidaltzen dituen hizkuntzan argitaratuko ditugu eta bi hizkuntzen arteko oreka bilatzeko helburuarekin, atal batzuen laburpenak edo itzulpenak ere erabiliko dira. Bestetik, GAZTELAN harremanetarako bide bat izatea nahi dugunez (ikasle, irakasle, unibertsitate, irakaskuntza ertainetako ikastetxe eta bestelako erakunde loturadunen artekoak), gai nagusiarekin zerikusia duten "Elkarrizketak" atalaz gain, harremanak errazteko atal berri bi eratu ditugu: "Kezkak konpontzen" lan munduari loturik dauden gazteen galdera eta kezkei erantzuteko txokoa, eta "Zure eskubideak", pairatzen diren egoerak salatzeko gunea izan badaitekeen hau, zenbaki bakoitzean laneko eskubide desberdinen berri emateko gunetxoak izango da. Azkenik, gurekin harremanetan jarri nahi baduzu idatzi gaztelan@ehu.es helbidera edo sar zaitez <http://gaztelan.wordpress.com> gune birtualean.

**O**s presentamos este segundo número de la revista GAZTELAN, destinado principalmente a la juventud que está próxima a decidir sobre su futuro universitario, pero que entendemos resultará útil tanto a los/as alumnos/as de Relaciones Laborales como a otros/as universitarios/as interesados/as en su futuro como profesionales por cuenta propia, por cuenta ajena, y en fin, en distintos aspectos de las relaciones laborales. Este número, comienza por desarrollar el tema de la relación entre las titulaciones que pueden obtenerse en la universidad con los distintos tipos de desarrollo profesional como colegiado, no colegiado, etc. para en segundo lugar, presentar la oferta formativa concreta de nuestro centro.

Aunque la revista es bilingüe, en adelante no duplicaremos los contenidos, si no es de forma resumida en algunos casos, de modo que se publicará cada artículo en el idioma que se haya escrito. Además, con el objetivo de fomentar la interacción entre los distintos grupos de interés, y especialmente con el alumnado, hemos abierto unas secciones en las que poder plantear consultas particulares. En todo caso, si quieres ponerte en contacto con la revista, puedes escribir un email a la dirección [gaztelan@ehu.es](mailto:gaztelan@ehu.es) o consultar la web <http://gaztelan.wordpress.com>.

**Mikel Urrutikoetxea Barrutia**  
GAZTELAN aldizkariako Zuzendaria  
Director de la revista GAZTELAN



## Unibertsitateko tituluak eta lanbideak: lan harremanetako eta giza baliabideetako graduaren lanbide-profilak

**A**rtikulu honetan Lan Harremanei buruzko Graduaren aukera profesionalei buruz arituko gara, baina horreterako beharrezkoa zaigu aurretik, orokorrean, titulazio eta lanbideen arteko harremanak ikertzea. Ondoren, ikasketa hauen lanbide-profilak finkatu eta ezagunenak aurkeztuko ditugu.

### 1. Titulu akademikoak eta lanbideak: lanbide arautuak eta arautu gabeak, kolegiatuak eta libreak

Unibertsitateak ematen duen titulua, beste gauzen artean, jakintza horiek lanbide moduan aplikatzeko Estatuaren baimena da. Baina unibertsitateko titulu guztien atzean ez dago, halaber, lanbide zehatzik edo eta eskusiborik. Horrela, gerta daiteke titulu batetik lanbide

bat baino gehiago eratoritzea; esate baterako, zuzenbide lizentziaturatik (edo gradutik) ondokoak

sortzen dira: abokatuza, fiskaltza, epailetza, notariotza, eta abar,... Aldiz, beste titulu batzuen atzetik ez dago inolako jardura profesional zehatza eta bakarra; adibidez, historiako lizentziaturatik ez da etortzen inolako lanbide berezirik, nahiz eta

ikasitakoa profesionalki erabili ahal den noski, adibidez, irakasle moduan. Azkenik, lanbide batzuetan ez da inolako titulurik eskatzen horretaz aritzeko, kazetarizarekin gertatzen den bezala.

Ikusten denez, ez dago erabateko simetriarik titulu akademiko eta lanbideen artean. Hala ere, bien artean lotura dagoela ikusteko nahikoa da Lanbide Sozietatearen 2/2007 legea irakurtzea. Lege honen 1.2 artikuluan lanbide jardueratzat jotzen da, lanbide hori egiteko unibertsitateko titulu ofiziala beharrezkoa denean edo, baita ere, lanbide titulua, baldin eta horretarako unibertsitate titulua eta kolegiatzea beharrezkoa denean.

Gainera, lanbide batzuk arautuak edo erregulatuak dira eta beste batzuk, aldiz, erregulatu gabeak edo askeak. Erregulatu baldintza minimo batzuk jartzen dira lanbide horretan aritu ahal izateko. Aldiz, erregulatu gabetan ez da inolako berezitasunik eskatzen jardura horretan hasteko.

Erregulatuaren lehengo urratsa, lanbide hori tituludun batzuentzat gorde izatea da. Horrela, jakintzaren monopolioetik lanbidearen monopoliora

**Del monopolio del saber al monopolio profesional: Profesiones tituladas**

**Títulos universitarios, y profesiones reguladas y libres**



zein lanbideetan kolegioak beharrezkoak izaten jarraituko direla arautuko dela. Beraz, gutxi barru kolegioen egoera zeharo alda daiteke.

## 2. Lan Harremanetako Graduaren aukera profesionalak

Lan Zientzietako eta Giza Baliabideetako gradurako Liburu Zurian (gradua justifikatzeko egin behar izan zen txostenean) zazpi gune edo eremu profesional zehazten dira titulu horretarako, hau da, zazpi esparru aproposenak gradu hau bukatu dutenek lanbidea topa dezaten. Hurrengoak dira: Gizarte graduatua; Giza baliabideen kudeaketa eta zuzendaritza; enplegu eta tokiko garapenerako agentea; Laneko arriskuen prebentzioa; Administrazio publikoak; gizarte eta laneko auditoretza, eta irakaskuntza.

Nahiz eta guztiok garrantzia izan eta harreman hestua eduki Lan Harremanetako gaur egungo diplomatura eta lizentziatura direnekin (etorkizunean Gradua izango denarekin), denek ez dute pisu eta eragin bera lanbidea bilatzerakoan. Laneko arriskuen prebentzioa edo irakaskuntzaren kasuan, esate baterako, gradu ondoko formazioa beharrezkoa da. Aipatutako bietan, gradua amaitzean master berezituak egin behar dira dagozkien eskuduntzak eskuratzeko. Beraz, gradua baldintza minimoa da, baina ez nahikoa, jarduera horietan aritzeko. Irakaskuntzarena, batez ere, goi-mailako eta erdi-mailako lanbide heziketan aritzekom Lanbide prestakuntza eta orientazioa, Giza baliabideak, Lan-giroko harremanak edo Laneko arriskuen prebentzioa bezalako irakasgaietan gauzatzen da.

Beste batean, laneko auditoretzan, gure estatuan lanbide arauturik ez bada ere, Europako beste estatu batzuetan bada, eta horregatik ikasketa plangintzetan alor honi buruz agertzen dena osatzea komenigarria delakoan gaude.

Azkenik, beste aukera batzuen atzean, benetan, jarduera zehatza baino, laneko eszenatoki berezia dugu. Horrela, ez dago paper bakarra eta baterakoa tituludun hauetzat administrazio publikoan, beren eginkizunak titulazioak lan harremanei buruz ematen dituen hezkuntza-guneekin bat etortzen baitira, alegia, laneko administrazioan beste sei lanbide profilak betetzen dira, irakaskuntza barne. Jakina, diplomaturatik gradura aldatzean, administrazio publikorako oposaketa batzuetarako bidea erraztuko da (hala nola, lan-ikuskatzailea

izateko) baina ez dago, beraz, berezko profil bakarra.

Guzti hori dela eta, gaur egun enplegurako interes berezia dutelako, aipatutako lehenengo hiru guneak jorratuko ditugu: Gizarte graduatua, Giza baliabideen kudeaketa eta zuzendaritza, eta Enplegu eta tokiko garapenerako agentea. Lehenengo biak diplomaturan ere baziren (nahiz eta giza baliabideak lizentziaturan ere berriro jorratzen ziren) eta hirrugarena, laneko zientzien lizentziaturan agertu zen.

Hiru irteera profesional hauek, gutxi gora behera, lan harremanei buruzko hiru eskuhartzeko ikuspegiekin pareka ditzakegu, hurrenez hurren, lanbide liberala, enpresan kudeaketa eta enplegu-sustatze eta kudeaketa. Ikusten denez, oinarrian lanari buruz perspektiba desberdinak daude. Lehenengoa, gizarte graduatuarena, lan harremanekin lotutako dokumentuen kudeaketan eta kudeatze juridikoan kokatzen da. Bigarrenean, lana enpresaren baliabide gisa ikusten da, eta azkenengoan, lana enplegu bezala hautematean eta hau ondasun urria izanik, lan merkatuan eskuahartzean gauzatzen da.

## 3. Gizarte Graduatuak

Gizarte graduatua lanbide tituluduna eta kolegiatua da (1415/2006 EDaren 17 eta 18 art.). Ikasketa hauen hazia izan da eta hauengandik sortu den lanbide erregulatu bakarra da. Izena 1925an sorturiko Gizarte Eskoletatik (Escuelas Sociales) omen dator. Lan harremanen ikasketek gizarte graduatuaren lanbidea aritzeko gaitzen dute, hau da, ezin da horretaz aritu titulu akademiko hau gabe (edo aurreko titulu baliokidea izan gabe). Bestela, lanbide intrusismoaren delitutzat zigor daiteke (gizarte graduatuaren kasuan ere hainbat ebazpenetan hala erabaki da: 528/2001 Valladolid Probintziaren Entzutegiaren Epaia edo Las Palmas Probintziaren Entzutegiaren 2004/05/10eko Epaia)

Nahiz eta lanbide erregulatua izan, oraingo honetan gobernuak ez ditu ezarri ikasketen ildo nagusiak, eta horregatik erabili behar ditugu 1429/1990 Errege Dekretuarenak. Arau horren bidez Lan harremanen Diplomatura araupetzen zen eta bi hezkuntza helburu jartzen ziren: lanaren antolaketa eta langileen kudeaketa batetik, eta lana

Las Profesionales del  
do en RRL y RRHH

Graduado Social:  
profesión regulada



Jarduera hauek aukera hirukoitzaz egin ahal dira: lanbide liberal gisa, enpresako arizale gisa eta administrazio publikoaren barruan. Hiru aukera hauek autonomo, soldatapeko eta funtzionarioarekin pare ditzakegu.

Hala ere, kolegiatzerakoan, jardule moduan egoteko bi modu daude soilik; jardule librea (bere kabuz ari dena eta berezko bulegoa duena) eta enpresakoa (enpresa baten barruan lan egiten duena). Horrez gain, badago jardunik gabe kolegiatzeko aukera (horretaz lan egiten ez duena, baina bestelako arrazoirik direla eta, kolegioan izena ematen duena).

### Formas de colegiación; libre, de empresa y no ejerciente

#### 4. Giza-baliabideen kudeaketa eta zuzendaritza

Antzinako langileen kudeaketan aldaketa gertatu da, eta orain, ikuspegi berri batekin giza baliabideen kudeaketa bezala aurkezten da. Enpresaren funtzio estrategikoa izanik, bi dimentsio ditu: kudeatzea eta zuzendaritza. Zalantzarik gabe, lanbide profil finkatua eta lehentasunezkoa da lan harremanen ikasketak burutu dituztentzat.

Horren froga da, AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal) Langileen Zuzendaritzako Elkarte Espaniarraren kideen ehuneko hirurogeia Lan harremanetan diplomatuak edo Gizarte graduatuak direla.

Ez badago titulazio beharrezkorik jarduera hau egiteko, oso aproposa da lan harreman ikasketak burutu dituztenentzat, titulazio horretan lortzen diren gaitasunak eta trebeziak bat etortzen baitira lanbide horretarako behar direnekin. Jarduera honen oinarriko funtzioak ondokoak dira:

- Erakundearen giza baliabideen ebaluaketa egitea eta horren ondoriozko diseinu estrategikoa planteatzea.
- Helburu estrategikoarekin bat etorriko organizazioaren maila desberdinak zehaztea.
- Estrategia zehatzak aurrera eramatea, politika desberdinak gauzatzuz.
- Funtzio burokratikoak egitea, izapide administratiboak osatuz (nominak, gizarte segurantzarenak eta abar).

#### 5. Enplegu agenteak

Hirugarren lanbide jarduera hau lan merkatuarekin eta bereziki lan-merkatura heltzeko baliabideekin lotuta dago, eta nolabait enplegu-agente gisa aurkeztu ahal dugu. Hala ere, jarduteko eremu berri honetan arlo arras desberdinak bereiz ditzakegu: lan merkatuaren erakunde bitartekari pribatuetako kudeaketa eta zuzendaritza (alegia, enplegu-agentzien eta Aldi Baterako Lan-Enpresen parte-hartzea), toki garapenerako eta enplegu-agentek eta, azkenik, enplegu-programetan edo lanbidearen hasteko plangintzetan diharduten lan-merkaturatzeko hezitzaileak eta teknikoak. Guztien artean, garatu eta finkatua enpleguaren esku-sartzean tokiko sustatzailearen profila dugu, Europar Batasunean aspaldidanik lanbidetzat jotzen dena. Espainian figura hau 1997/07/11ko aginduak barneratu eta definitu zuen.

### Agentes de empleo

Ikusten denez, lanbide profil honetan bai enplegu politikak garatzea, bai lan-merkatuaren parte-hartzaile pribatuen kudeaketa eta zuzendaritza barneratzen dira. Hemen sar daitezke, baita ere, berdintasun politikekin lotutako plangintzak, bai enplegura heltzeko bai lanean egonez gero eman zaion tratuari buruzkoak.

Lanbide profil honi ondoko funtzioak dagozkie:

- Sustapen sozio-ekonomiko eta lan merkaturatzearen tokiko estrategiak modu eraginkorrean garatzea, gauzatzea eta ebaluatzea.
- Lan merkatuko datu eta adierazle sozio-ekonomikoak azaltzea, lan merkaturan dauden ikerketa proiektuak garatzeko teknika egokiak aplikatzearekin batera.
- Enplegua eta Laneko Arriskuekin lotutako plan eta estrategiak modu egokian diseinatu, garatu, kontrolatu eta ebaluatzea.

**Mikel Urrutikoetxea Barrutia**  
Lan Zuzenbideko irakaslea



**Oferta formativa  
de la escuela  
universitaria de  
relaciones laborales  
de la upv-ehu**

# Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

## **1. DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DE LOS ESTUDIOS, Y PERFILES DE INGRESO Y EGRESO**

La importancia del “trabajo” como hecho social no necesita mayor justificación, baste subrayar que sigue siendo uno de los ejes de la estructura social y que a nivel personal, el acceso al empleo es una de las claves de la ciudadanía social y de la identificación personal. Asimismo, una parte significativa de los problemas sociales gira alrededor de cuestiones vinculadas con el trabajo, como el acceso al empleo, la sostenibilidad de los sistemas de aseguramiento público, la integración de los trabajadores inmigrantes, etc.

Tal como se ha planteado en la mayoría de universidades españolas, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es el heredero directo de los títulos anteriores de Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura en Ciencias de Trabajo. Enlaza, por tanto, con la tradición universitaria los estudios sobre el Trabajo. Académicamente se concreta en una aproximación multidisciplinar e integrada sobre el trabajo y sobre los fenómenos conexos a esa realidad (como la tutela protectora de la seguridad social, por

ejemplo). Un fenómeno tan complejo como el trabajo en sus diversas manifestaciones (como empleo, como requisito de la identidad personal, como garantía de acceso a la ciudadanía...) y que propicia diversas intervenciones sociales en cuanto al acceso, regulación, organización, gestión, cobertura de prestaciones por su pérdida, etc. difícilmente puede ser agotado desde una única materia disciplinar. La unidad deviene, por tanto, del objeto material, el trabajo, que coexiste con una pluralidad de perspectivas disciplinares psicosociales, económicas y jurídicas.

Podrán acceder personas que provengan de diversos itinerarios curriculares: COU, REM o LOGSE, provenientes de cualquier opción; FP II: Administración y Comercio; Sanitaria y Servicios a la Comunidad; CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR: Administración de sistemas informáticos; Administración y Finanzas; Animación de actividades físicas y deportivas; Comercio internacional; Desarrollo de aplicaciones informáticas; Gestión comercial y marketing; Gestión del transporte; Secretariado; Servicios al consumidor. No se exige ningún requisito adicional

a los establecidos como mínimo de acceso a la universidad y no está previsto realizar ningún procedimiento de concurrencia competitiva.

Como heredero y continuador de los títulos de la Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, los perfiles del egreso corresponden a los establecidos para aquellas titulaciones. Según lo dispuesto en el R.D. 1429/1.990, el título de Diplomado en Relaciones Laborales proporciona 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. Y el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo (RD 1592/1999) proporciona una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional. Así, el perfil del Graduado en Relaciones laborales y Recursos humanos abarca los perfiles de egreso señalados, integrando los perfiles del Graduado Social; de Recursos humanos y gestión estratégica; así como la intervención en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, en lo relativo a su interés profesional, se consideran tres núcleos de actuación profesional especialmente relevantes, que además de la lógica diversificación en las materias preponderantes, también suponen cierta variación en el tipo de institución de referencia en la que ejercer la profesión como pueden ser el ejercicio de la profesión liberal, el ejercicio en la empresa, o en instituciones de gestión de empleo.

Graduad@ Social. Relativo al asesoramiento, la representación judicial y la intermediación profesional en torno a las relaciones laborales. Así, el título habilita para el ejercicio de la profesión regulada (titulada y colegiada) de Graduad@ Social.

Gestión de Recursos Humanos. Enmarcado en la dirección estratégica y la gestión de las personas que trabajan a nivel de empresa.

Intervención en el mercado de trabajo. Relativo al diseño, aplicación y evaluación de políticas, generalmente públicas, en torno al empleo y al mercado de trabajo.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se va a ofertar desde la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV-EHU está adaptado a los criterios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) que tiene como objetivo contribuir a la

mejora de la calidad del sistema de educación superior y, como todos los Grados de la UPV/EHU, en proceso de verificación por la misma. Teniendo en cuenta lo indicado, los objetivos generales del programa formativo del Grado abarcan tres ámbitos:

- Que el/la estudiante adquiera los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacionado del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
- Que se capacite para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, dirección y gestión de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el trabajo, tanto en el sector privado como público.
- Que se capacite para el acceso a estudios posteriores especializados y de postgrado, como por ejemplo, los que se desarrollan mediante Masteres oficiales ofertados en el propio Centro:
  - Master de Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo.
  - Master de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 2. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS

El título consta de 240 créditos distribuidos en cuatro años, de forma que los estudiantes cursen 60 créditos por año. Las materias (asignaturas) del Grado se estructuran en 5 módulos siguiendo un criterio temporal por cursos académicos:

- Módulo 1 (primer curso): engloba toda la formación de materias básicas
- Módulo 2 (segundo curso): está organizado para formar en técnicas aplicadas
- Módulo 3 (tercer curso) se centra en las áreas de Intervención Profesional:
- Módulo 4 (cuarto curso) es donde se pueden elegir diversos itinerarios formativos. Está integrado por la materia obligatoria Auditoría Sociolaboral y la oferta de materias optativas para las que se proponen dos especialidades de 30 créditos cada una, que no constituyen bloques cerrados, sino que el /la estudiante podrá elegir las materias de todo el conjunto de optativas en función de sus intereses. Aquí se pueden realizar prácticas externas voluntarias, que computan 12 créditos de optativas como máximo
- Módulo 5 (también en cuarto curso): Trabajo fin de Grado de 6 créditos.

La especialidad 1) “*Gestión aplicada a la empresa*” está dirigida a la capacitación para los perfiles profesionales de:

- Director@s o técnic@s superiores de Recursos Humanos en los staff directivos de las empresas, responsables director@s de las políticas de gestión y administración de los Recursos Humanos.
- Profesionales liberales expert@s en el asesoramiento jurídico-laboral, en la organización del trabajo y de la producción, así como en la representación de intereses colectivos y profesionales.
- Profesionales con capacidad de insertarse en equipos pluridisciplinarios, en el ámbito del asesoramiento, de la consultoría o de las empresas.
- Consultor@s y/o auditor@s sociolaborales.

En tanto que la especialidad 2) “*Ciencias del trabajo y gestión del empleo*”, se dirige a la capacitación para:

- Expert@s en el campo de las políticas laborales promovidas por las administraciones como responsables de políticas sociolaborales locales, autonómicas y estatales.
- Profesionales especializad@s en los procesos de reestructuración productiva, los cambios en la estructura de los mercados y la integración europea.

Módulo 1 (curso 1º): Materias básicas	Nº créditos
<b>Asignaturas básicas de Rama:</b>	36
Economía Política	6
Derecho Civil	6
Derecho de Sociedades	6
Sociología del Trabajo	6
Derecho Administrativo	6
Derecho Constitucional	6
<b>Asignaturas básicas complementarias:</b>	24
Psicología del trabajo	6
Historia social y de las relaciones laborales	9
Derecho del trabajo	9
Módulo 2 (curso 2º): Técnicas Aplicadas	Nº créditos
Técnicas cuantitativas de investigación social	6
Técnicas cualitativas de investigación social	6
Introducción a la contabilidad	6
Contabilidad Financiera	6
Sistema económico y tributario	6
Gestión de empresas I: Economía de la empresa	6
Derecho sindical	9
Derecho de la seguridad social I	6
Dirección y gestión de personal	9

<b>Módulo 3 (curso 3º): Áreas de intervención profesional</b>		<b>Nº créditos</b>
Políticas socio-laborales		6
Prácticas Integradas I		6
Economía del Trabajo		6
Técnicas de Negociación		6
Derecho de la Seguridad Social II		6
Derecho procesal laboral		6
Teoría y estructura de las relaciones laborales		6
Salud laboral y prevención		12
Gestión de empresas II: Organización y métodos de trabajo		6

<b>Módulo 4 (4º curso)</b>		<b>Nº de créditos</b>	
	<b>6 créditos obligatorios</b>	<b>48 créditos optativos</b>	<b>entre:</b>
<b>Materias Específicas:</b> Auditoría Sociolaboral	6		
<b>Especialidad I:</b> Gestión aplicada a la empresa		30	
<b>Especialidad II:</b> Ciencias del trabajo y gestión de empleo		30	
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS		12	
Del Plan Director de Euskera: Euskararen Arauak		6	
Euskararen erabilera enpresa eta ekonomian		6	
Amortización de créditos por actividades (según normativa UPV/EHU)		6	

<b>Itinerarios de especialidad de 4º curso:</b>		<b>Nº de créditos</b>
<b>Especialidad I: Gestión aplicada a la empresa</b>		<b>30</b>
Gestión de nóminas		6
Análisis de estados financieros		6
Régimen fiscal de la empresa		6
Gestión de empresas III: Dirección estratégica		6
Prácticas integradas II		6
<b>Especialidad II: Ciencias del trabajo y gestión de empleo</b>		<b>30</b>
La Globalización y el mundo del trabajo		4,5
Planes de Igualdad y Negociación Colectiva		6
Prevención de los riesgos laborales en la organización del trabajo		6
Políticas activas de empleo		4,5
Función Pública		4,5
Retos actuales del Sindicalismo		4,5

<b>Módulo 5: Trabajo Fin de Grado</b>	<b>6</b>
---------------------------------------	----------

Las optativas del Plan Director de Euskara se estudiarán sólo en euskera, pero las materias de formación básica, las materias obligatorias y las materias optativas de la especialidad I: *Gestión aplicada a la empresa*, se podrán estudiar en las dos lenguas oficiales. Además se utilizará el inglés en la bibliografía de profundización y se realizarán actividades formativas en algunas materias con carácter voluntario. En particular, se realizará un resumen en inglés, de al menos cien palabras, del Trabajo Fin de Grado.

### **3. PROGRAMAS DE MOVILIDAD Y PRÁCTICAS**

Los programas de movilidad para el alumnado de la escuela son estos tres:

Programa SICUE/SENECA: La selección de candidato/as para participar en los intercambios se hará teniendo en cuenta los principios generales del programa. El Centro no impone condiciones mínimas adicionales. Hasta el momento la oferta de plazas es superior a la demanda realizada por alumnado propio. Los posibles destinos en 2009 fueron: Alicante, Burgos, Cádiz, Huelva, Las Palmas de Gran Canarias, Málaga, Murcia, Oviedo, Madrid, Salamanca, Navarra, Galicia, Valencia, Barcelona y Castellón.

Programa ERASMUS: La selección de candidato/as para participar en los intercambios se hace también teniendo en cuenta los principios generales del programa de la UPV/EHU. Hasta el momento la oferta de plazas es superior a la demanda realizada por alumnado propio y la oferta en 2009 ha sido de 4 plazas en la Universidad de Lille (Francia).

Programa UPV/EHU para AMERICA LATINA: Al igual que en los programas anteriores, la selección de candidato/as para participar en los intercambios se hará teniendo en cuenta los principios generales del programa. Hasta el momento la oferta de plazas es superior a la demanda realizada por alumnado propio y los destinos posibles en 2009 han sido Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y México.

Por otro lado, el objetivo de realizar prácticas, tanto en entidades públicas como privadas, es el de facilitar al alumnado su incorporación al mundo laboral, proporcionándole la experiencia profesional demandada por las empresas, lo que permite afianzar las competencias adquiridas en la Universidad. Actualmente, las prácticas de la Diplomatura en Relaciones Laborales cuentan con la certificación ISO 9001 obtenido en 2008 y con el visto bueno en la auditoría de seguimiento en abril de 2009.

El grado en Relaciones laborales y Recursos humanos también contará con la posibilidad de realizar prácticas externas voluntarias por un máximo de 12 créditos, que podrán realizarse en los dos últimos cursos, y se convalidarán como optativas de cuarto curso.

### **4. CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN**

Tras las recomendaciones recibidas desde la ANECA en noviembre de 2009, la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV-EHU tratará de implantar el grado completo a partir del curso 2010-2011, es decir, que en ese curso ya se impartirá docencia en todos los módulos del nuevo Grado. Correlativamente no se impartirá docencia de la diplomatura, aunque en caso de no integrarse en los nuevos estudios los/as alumnos/as mantendrán el derecho a la asistencia a las clases de igual de denominación en la nueva titulación, así como el derecho a la evaluación según la titulación antigua durante un cierto número de convocatorias.

**Garikoitz Otazua Garmendia**  
Subdirector de Profesorado  
y Organización Académica



**Oferta formativa  
de la escuela  
universitaria de  
relaciones laborales  
de la upv-ehu**

## **Lan harremanetako eta giza baliabideetako gradua (laburbilduz)**

### **1. IKASKETEN DESKRIBAPENA ETA PRESTAKUNTZA-PROGRAMAREN HELBURUAK:**

Lan Harremanetako eta Giza baliabideetako Graduak, lanaren inguruko unibertsitate mailako ikasketen tradizioari loturik, gizarte-zientzien ikusmolde ezberdinak integratzen ditu: zientzia ekonomiko, juridiko, psikosoziologikoak, etab. Denak lanaren fenomenoari egokituta.

Gradu honen lanbide aukeretako gune adierazgarrienak hauek dira.

- **Gizarte Graduatua:** Lan Harremanen eremuan aholkularitzari eta epaitegietan ordezkapena egiteari lotua. Beraz, tituluak Gizarte Graduatuen lanbide araturako (titulatua eta kolegiatua) ahalmentzen du.
- **Giza Baliabideen Kudeaketa:** Enpresa eremuan langileen antolaketa eta kudeaketari lotua.
- **Lan merkatuan eskuhartzea:** Enplegurako eta lan-merkatuaren politiken diseinu, aplikazio eta ebaluaketari lotua.

### **2. SARRERAKO PROFILA:**

Unibertsitatean sartzeko gutxieneko diren betebeharrak gain ez denez besterik eskatzen.

### **3. IKASKETEN ANTOLAKETA:**

Oinarrizko prestakuntza, teknika aplikatuak eta ibilbide profesionaletarako sarrerako gaiak landu ondoren (lehenengo hiru mailatan 60 kreditu bakoitzean), laugarren mailan 30 kredituko bi **espezialitate** eskaintzen zaizkie. 1. berezitasuna: *Enpresari aplikaturiko kudeaketa* eta 2. berezitasuna: *Lanaren zientziak eta enpleguaren kudeaketa*. Espezialitate ibilbide hauek ez dira itxiak, ikasle bakoitzak, bere interesen arabera aukeratu ahal izango baititu ikasgai guztietatik gehien interesatzen zaizkionak. Gainera, laugarren mailan Gizarte Auditoretza ikasgaia eta Gradu amaierako Lana egin behar dira.

Oinarrizko irakasgai guztiak, nahitaezko guztiak eta 1. espezialitatearen hautazko irakasgai guztiak, gazteleraz nahiz euskaraz eskainiko dira (2. espezialitatea euskaraz eskaini ahal izatea eskariari eta baliabideei loturik dagoen bitartean). Ingelesa borondatez egin daitezkeen zenbait

eginkizunetan erabiliko da, eta halaberrez, Gradu Amaierako Lanaren Laburpenean.

#### **4. MUGIKORTASUN PROGRAMAK:**

SICUE/SENECA, ERASMUS eta UPV/EHU-LATINOAMERIKA programak EHUKo irizpideen arabera ezartzen dira. Zentroak ez du baldintza berezirik jartzen.

#### **5. PRAKTIKAK:**

Gaur egun, diplomaturako praktikek kalitatezko ISO9001 ziurtagiria dute. Graduan ere, borondatezko kanpoko praktikak, hautazko 12 kreditu gisa egin ahal izango dira.

#### **6. GRADUATU PROFILA:**

Irteerako profila, beste aurreko artikuluan aipaturiko gaitasun profesionalez gain, gizakien lanaren eremuko Graduaren gaitasun akademiko eta sozialen bidez gauzatzen da, bai antolaketa zein harremanen aldetik.

#### **7. ZENTRUKO GRADUONDOKOETARA SARTZEA:**

Gure Eskolan ikasten jarraitu nahi izanez gero, bi aukera hauek daude Master oficial bat egiteko:

- Giza baliabideen eta Enpleguaren kudeaketan Master ofiziala
- Lan Segurtasun eta Osasunean Master ofiziala

#### **8. DENBORA PLANIFIKAZIOA:**

ANECAn “gomendioak” jaso eta gero, datorren ikasturtean saiatuko gara kurtso edo modulo guztiak indarrean jarritz. Hau da, graduren hezkuntzarekin hasiko gara 2010-2011 ikasturtean

**Garikoitz Otazua Garmendia**

Irakaslego eta Ikasketa Zuzendariordea

## **Master oficial en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo**

Este master surge en 2008 a iniciativa de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU como Master Oficial Profesional (con validez en el Espacio Europeo de Educación Superior) siendo su **misión** la de *dotar al alumnado de competencias en gestión y desarrollo integral de personas en las organizaciones, así como en materia de fomento y promoción del empleo*. En la actualidad, el master tiene una carga académica de **90 créditos ECTS** divididos en tres cuatrimestres de 30 créditos ECTS cada uno. El primer cuatrimestre es común a las dos especialidades (Recursos Humanos y Empleo). Los dos últimos cuatrimestres se dedican a itinerarios diferenciados de especialidad (Se adjunta en el Anexo I el Plan de Estudios).

Entre sus **objetivos generales** podemos citar los siguientes:

- a) Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad, las interrelaciones y la dinámica de la gestión del capital humano en las empresas, las organizaciones, el mercado y las regiones, integrando las diferentes

perspectivas existentes: jurídica, económica, organizativa, psicológica, histórica y sociológica.

- b) Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en diversos ámbitos de actuación: empresas privadas, empresas públicas, administraciones públicas y organizaciones.

- c) Capacitar para el aprendizaje continuo y autónomo de nuevos conocimientos y técnicas en un ámbito sujeto a continuos cambios e innovaciones.

- d) Capacitar para el trabajo en equipo dentro de las organizaciones y el desarrollo de trabajo en red con otros agentes y profesionales del entorno.

La **metodología docente** que se desarrolla en el master conjuga las clases expositivas con diferentes técnicas de enseñanza-aprendizaje activas (análisis de casos, role playing, trabajos colectivos e individuales, presentaciones en el aula, etc.) en orden a lograr el desarrollo de

las competencias del alumnado dentro de los ámbitos de actuación propios del master (Recursos Humanos y Empleo).

El master se completa con Prácticas y un Trabajo Fin de Master, y el **sistema de evaluación** es acorde con la metodología utilizada. Por ello, existe evaluación formativa y evaluación sumativa; evaluación parcial y final; individual y colectiva. Cada una de las materias establece su propio sistema de evaluación dentro de las premisas generales del master y de la metodología docente empleada.

La primera edición del master inició su andadura el 7 de octubre de 2008 con 24 estudiantes. En el curso 2009/2010 se han preinscrito 71, de los cuales han sido preseleccionados 26 atendiendo, fundamentalmente, a su expediente académico y perfil/trayectoria profesional. Por otro lado, el Master tiene asignado encargo docente a 37

profesores de la UPV/EHU pertenecientes a 12 departamentos universitarios. Asimismo, en tanto que master profesional, contamos con un importante elenco de profesores/as externos, procedentes de un representativo grupo de empresas e instituciones del País Vasco, que complementa las enseñanzas del profesorado universitario.

En tanto que Master Oficial, el MOGRRHHyE ha superado los requisitos de calidad exigidos por la UPV/EHU, ha cumplido los requerimientos de evaluación de UNIQUAL (Agencia Vasca de Evaluación del Sistema Universitario), y obtenido la habilitación procedente del Consejo de Universidades, a través de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación).

**Eneka Albizu Gallastegi**  
Director del MOGRRHHyE

## **Master en gestión de los recursos humanos y del empleo. Plan de estudios.**

MATERIA	DEPARTAMENTO	Nº DE CRÉD. ECTS
<b>Módulo común obligatorias 1º cuatrimestre</b>		
Desarrollo organizacional	Psicología social y metodología de las CC. Del comportamiento	4
Tecnología, empleo y cualificación	Sociología II	4
Modelos aplicados para el análisis del trabajo y las relaciones laborales	Sociología I	4
Análisis del funcionamiento de los mercados laborales	Economía Aplicada I	4
Derecho del empleo y la formación profesional	Derecho de la empresa	4
Políticas de género y empleo	Historia Contemporánea	4
Experiencias y herramientas prácticas: El trabajo en equipo	Psicología social y metodología de las CC. del comportamiento	3
Experiencias y herramientas prácticas: Calidad	Psicología social y metodología de las CC. del comportamiento	3
<b>Itinerario Gestión de RR HH. Obligatorias. 2ª cuatrimestre</b>		
Técnicas avanzadas en gestión de los RR HH	Psicología social y metodología de las CC. del comportamiento	4
Dirección estratégica de RR HH	Economía Financiera II	4
Instrumentos para la negociación y solución de conflictos en las relaciones laborales	Derecho de la empresa	4



MATERIA	DEPARTAMENTO	Nº DE CRÉD. ECTS
Seguridad y salud laboral	Derecho de la empresa	4
Análisis de la información económico financiera	Economía Financiera I	4
Gestión de las relaciones laborales	Derecho de la empresa	4
Casos y experiencias en dirección y gestión de RR. HH.	Economía Financiera II Profesionales externos	3,6 2,4

### **Itinerario Gestión del Empleo Obligatorias. 2ª cuatrimestre**

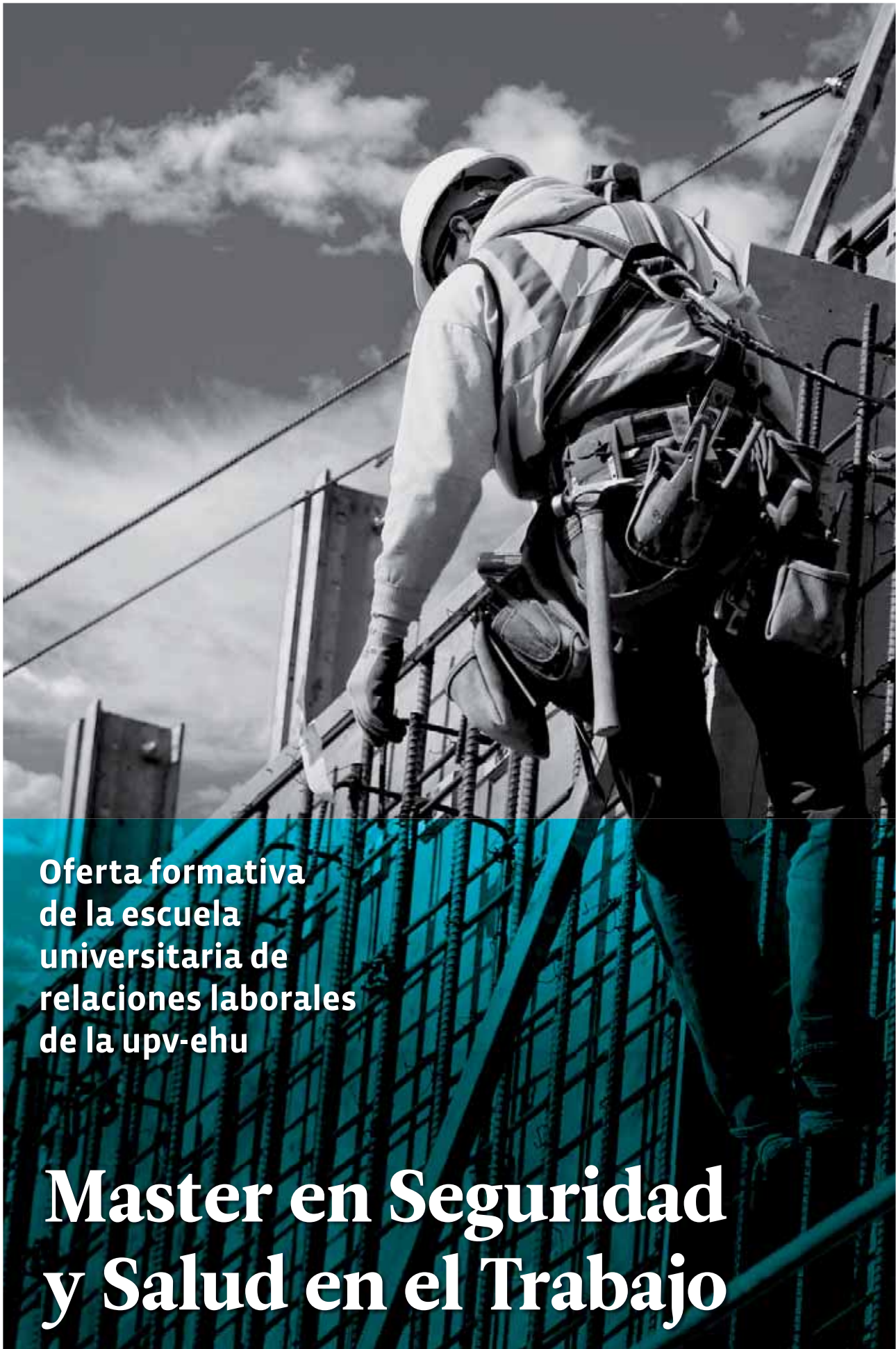
Políticas activas de empleo	Economía Aplicada I	4
Desarrollo local y empleo	Economía Aplicada I	4
Orientación laboral	Psicología social y metodología de las CC. Del comportamiento	4
Técnicas para la investigación del trabajo	Sociología II	4
Migraciones y empleo	Derecho de la empresa Sociología I	2 2
Políticas sociolaborales	Derecho de la empresa Derecho constitucional, administrativo y filosofía	3 1
Experiencias y herramientas prácticas de gestión del empleo	Economía Aplicada I Profesionales externos	1 5

### **Optativas 3º cuatrimestre**

Organización, innovación y recursos humanos	Sociología I Economía Financiera II	3
Gestión de las entidades de previsión social y de los fondos de pensiones	Derecho de la empresa Economía Financiera II	1,5 1,5
Gestión de la seguridad social en la empresa	Derecho de la empresa	3
Responsabilidad civil de la empresa	Derecho civil	3
Mujeres y hombres en la empresa y la protección social: planes de igualdad	Derecho de la empresa Sociología I	1,5 1,5
Euskera para la empresa y la administración laboral	Filología Vasca	3
Organización administrativa y función pública	Derecho constitucional, administrativo y filosofía	3
Evaluación de políticas de empleo	Economía Aplicada I	3
Economía social y cooperativas	Derecho de la empresa	3
Trabajo y género en la dinámica contemporánea	Historia Contemporánea	3

### **Otras materias (obligatorias del 3º cuatrimestre)**

Prácticas en empresas, administraciones públicas y otros organismos en función del itinerario (ver convenios)		6
Proyecto fin de master	Todos	9



**Oferta formativa  
de la escuela  
universitaria de  
relaciones laborales  
de la upv-ehu**

# **Master en Seguridad y Salud en el Trabajo**



# Entrevistas a l@s ganador@s del concurso



**¿Cómo te llamas, qué edad tienes, qué estudios has realizado en este curso 2008-09 y en qué centro?**

Mi nombre es Nerea Rincón y tengo 17 años cumplidos. Entre los años 2008 y 2009 he estado estudiando el primer curso de bachillerato en el instituto de Aixerrota (Getxo 3).

Me llamo Gorka Fayos Miruri y tengo 32 años. Durante este curso he estado estudiando un Ciclo Formativo de Grado Superior en Automoción en el Instituto "Don Bosco" de Errenteria, el cual compagino con mi trabajo.

**¿Cómo te enteraste de este Primer Concurso de redacción sobre "Trabajo, Empleo y Relaciones Laborales"?**

**NR:** Me informé del concurso en el instituto. Cuando supe la fecha hasta la que podía entregarse me presenté, porque para entonces ya había terminado el curso y de esa forma pude centrarme mejor en el trabajo

**GF:** A través de la propaganda que llegó al instituto.

### ¿Qué fue lo que te animó a participar en el mismo?

**NR:** Las temáticas del concurso me parecieron muy interesantes y, además, el premio era muy atractivo. Me venía muy bien tener un ordenador para mi sola y portátil, ya que me permitiría llevármelo de un lado a otro.

**GF:** De siempre me ha gustado mucho escribir, por lo que pensé que era una buena oportunidad para desentumecer el coco y los dedos delante del ordenador, y ponerme a escribir algo que mereciera la pena.

### ¿Qué tema elegiste y por qué?

**NR:** El tema que elegí fue el de las diferencias salariales, especialmente las existentes entre hombres y mujeres. Es un tema muy importante, tanto para las/os empleadores como para los/as trabajadoras y además, en el caso de quienes somos jóvenes, se convierte en una referencia básica a la hora de optar por unos determinados estudios o formación que nos acerque a una u otra profesión.

**GF:** Elegí un libro (El camino a Wigan Pier) de George Orwell que trata sobre las condiciones de vida de los mineros del norte de Inglaterra a principios del siglo pasado. Orwell es un autor que admiro especialmente, y pensé que era una buena idea utilizar el libro como base para una redacción que se acercara a describir como eran ciertas condiciones laborales hace menos de 100 años, aunque nos parezca algo muy lejano en tiempo y en lo geográfico.

### ¿Qué sentiste cuando te enteraste de que habías sido galardonado/a con el primer premio y cuando lo recibiste?

**NR:** Pues no me lo esperaba para nada y me puse muy contenta, no sólo de recibir el premio, sino por estar a la altura de lo que se pedía en el concurso.

**GF:** Pues cuando me enteré, me hizo muchísima ilusión, y cuando lo recibí, aún más, estaba muy contento y emocionado, la verdad.

### ¿En qué crees que te ha enriquecido la participación en este concurso?

**NR:** Yo creo que he leído artículos muy interesantes, que me han permitido conocer

mucho mejor diferentes temas relacionados con las discriminaciones que se producen en el trabajo. Además me ha ayudado a pensar que con un poco de esfuerzo se pueden conseguir muchas cosas, porque como ya he dicho antes no me esperaba estar a la altura.

**GF:** Pues me ha animado de nuevo a seguir leyendo más, y también a retomar la afición de escribir.

### ¿Cómo ves el trabajo hoy en día? ¿Tienes clara la profesión que te gustaría ejercer?

**NR:** La situación hoy en día está muy mal para todas/os, pero muy especialmente para las/os jóvenes, porque si la situación se arregla nos vamos a encontrar con que las empresas seguirán pidiendo gente con experiencia. De esa forma a las/os jóvenes nos privan de la posibilidad de adquirirla, con lo que vamos a tenerlo muy difícil. Los gobiernos debieran incentivar más la contratación de gente joven que quiera incorporarse al mercado laboral. En estos momentos no tengo muy claro que es lo que vaya a hacer, aunque una de las alternativas es la que ofrece la carrera de las relaciones laborales. También me interesa hacer algún tipo de magisterio, como es el magisterio deportivo

**GF:** En cuanto al trabajo, me considero afortunado, sobre todo si tengo en cuenta la situación de amigos, familiares, etc.,

### ¿Conoces la titulación de Relaciones Laborales? ¿Cómo valoras su importancia?

**NR:** Antes de presentarme a este concurso no la conocía bien, pero me he informado y ahora tengo una idea mucho más exacta.

Creo que la titulación de Relaciones Laborales es muy importante, porque el trabajo abarca muchos aspectos e incide enormemente en la vida de las personas, y concretamente de quienes somos jóvenes.

**GF:** Sí, la conozco. Considero que es muy importante una formación integral en todos los ámbitos que rodean al trabajo, y que no se quede en algo meramente administrativo como pueda ser elaborar nóminas, contratos, etc. sino que se entienda que el trabajo ocupa la mayoría de nuestro tiempo y como tal, son muchas las condiciones, factores, y disciplinas que están envueltas en el desarrollo satisfactorio del mismo.



## Kezkak argitzen / Aclarando dudas

### Pregunta de un alumno de 1º curso de Relaciones Laborales:

Un grupo de trabajadores prestan servicios en una biblioteca del ayuntamiento, como el ayuntamiento es muy respetuoso con los derechos laborales les procede a realizar un contrato de autónomo a cada uno de l@s trabajadores que alcanza el número de seis en esta situación. Los mismos no aportan material alguno, simplemente sus conocimientos en biblioteconomía. Tienen un jefe jerárquico (l@s trabajadores se encuentran subordinados y dependientes del mismo) que marca unos horarios rotatorios y específicos, de entrada y salida, además existe una contraprestación económica mensual y estable, por supuesto l@s trabajadores prestan servicio de forma voluntaria (art. 1 del ET).

Ante la denuncia a la inspección de trabajo por parte de l@s trabajadores ésta resuelve que se encuentran inadecuadamente dad@s de alta y deben de pasar al régimen general desde el comienzo de la prestación del servicio (de forma retroactiva). La Seguridad Social comunica tanto al ayuntamiento como a l@s trabajadores la formalización del alta por oficio de la Inspección de Trabajo. El ayuntamiento en cuestión cuenta con un plazo de un mes para realizar un recurso de alzada ante el director provincial de la Tesorería de la Seguridad Social, recurso que no se realiza.

Tod@s l@s trabajadores no cobran desde hace meses y ante la nueva situación deciden convocar una huelga (art. 28.2 de la Constitución y art. 3.2a RDL 17/1977). Constituyen el comité de huelga 6 trabajadores (art.5 RDL 17/1977). Posteriormente a la comunicación de la huelga el ayuntamiento despide a los seis integrantes del comité de huelga contraviniendo el art.6 del RDL 17/1977. Aduciendo que como trabajadores autónomos no pueden ejercitar el derecho a huelga. No obstante y después de leer en su totalidad el RDL 17/1977 no he encontrado artículo alguno que limite el derecho a huelga de los trabajadores autónomos, y leyendo el Estatuto del Trabajador Autónomo (Estatuto del Trabajo Autónomo Ley 20/2007, de 11 julio, a partir de ahora LETA) tampoco, es más, en este último recoge que se le aplican los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución (art. 2.2.1 LETA).

El ayuntamiento lejos de respetar los preceptos legales, y como institución pública velar por éstos, una vez despedid@s l@s trabajadores convocantes de la huelga son sustituid@s por otr@s trabajadores eventuales que se encuentran prestando servicio en el archivo municipal, en otro centro de trabajo, con un contrato por servicio y obra determinado, bajo un Convenio con el INEM para las labores del archivo municipal.

Entiendo, aunque no estoy seguro, que esta acción vulnera lo establecido en el artículo 6.5 del RDL 17/1977 que manifiesta que en tanto

dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

**Y que por tanto se produce un esquirolaje interno con el único propósito que la huelga no se produzca, algo que ya ha conseguido al ejecutarse los despidos, pero me llama la atención que los nuevos trabajadores que sustituyen a l@s autóm@s si se encuentran contratados por el ayuntamiento en el régimen general.**

**Han recurrido los despidos y solicitado el despido nulo.**

**Mis preguntas son las siguientes, ¿Existe vulneración de los derechos fundamentales? ¿Es esquirolaje interno el que realizan l@s trabajadores desplazados desde el archivo municipal? ¿Pueden tomar más acciones que las que han realizado?**

---

Por los datos que se aportan la relación que vincula a los trabajadores con el Ayuntamiento parece reunir todas las notas típicas del contrato laboral (Art. 1.1 del LET), es un trabajo voluntario, retribuido, subordinado (el trabajo es dirigido y existe un control del tiempo de trabajo) y por cuenta ajena (el empleador aporta los medios productivos y el trabajador no asume riesgos al serle garantizada una retribución fija mensual).

Además, si la Inspección abre de oficio un procedimiento para dar de alta a los trabajadores en el Régimen general de la Seguridad Social es porque ha entendido, tras la oportuna comprobación, que la vinculación que une a los trabajadores con el empleador es laboral. En estos casos la Inspección debe remitir a la Tesorería General de la Seguridad Social un informe en el que debe reflejar los hechos constatados que fundamentan su decisión. Estos hechos gozan de presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus intereses puedan aportar los interesados (al igual que los que se reflejan en un acta de infracción o liquidación, que desconocemos si ha levantado o no la Inspección). (Art. 7.6 y Disp. Ad. 4 Apdo.2 de la L.42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Por otra parte la Administración, y como tal el Ayuntamiento, sólo puede contratar determinados

servicios a personas físicas (trabajadores autónomos) para concretas actividades tasadas (Ver Art.10 y 19 y ss. y Anexo II de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público) y entre las cuales no figura las relativas a este caso.

Aunque no ha lugar a plantearnos si los trabajadores autónomos son titulares del derecho de huelga porque partimos de que los trabajadores del caso son laborales, no está de más comentar que entendemos que en principio los trabajadores autónomos pueden ejercer el derecho a la huelga de manera lícita. En principio no existe ningún precepto que así lo prohíba (tal y como ocurre con otros trabajadores como el personal de la Fuerzas Armadas o los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad) y por ello hemos de entender que lo no prohibido está permitido, mas aún en el caso del ejercicio de un derecho fundamental(a pesar de existir una sentencia del TCo 11/1981 que niega la titularidad del derecho a los trabajadores independientes, autopatronos o profesionales liberales)

Respecto a la sustitución de los trabajadores huelguistas por trabajadores contratados por la misma entidad pero pertenecientes a otro centro de trabajo es un caso claro de esquirolaje interno de los vetados en el art.6.5 del RDley 17/1977, de 4 de marzo. Existen numerosas sentencias (por todas STS 23/10/89) referidas precisamente a un caso igual, desplazamiento de trabajadores de otro centro distinto al que se halla en huelga. Se trata por tanto de un acto empresarial lesivo del derecho fundamental a la huelga.

La acción ejercitada por los trabajadores, la impugnación del despido es la adecuada. En primer lugar, se ha de entender que si el vínculo de los trabajadores con el Ayuntamiento es laboral, no administrativo, la extinción sin causa justificada equivale a un despido. En segundo término, se trataría de un despido nulo en cuanto existe una clara lesión de al menos dos derechos fundamentales. Por una parte, la empresa coarta directamente el derecho de huelga de los trabajadores afectados a los que como represalia por su participación rescinde los contratos. Y de otra, se incurre en una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva en su garantía de indemnidad porque se ha de entender que los despidos son también una represalia o sanción al derecho de los trabajadores a defenderse y reclamar sus intereses.



## Zure eskubideak / tus derechos

---

### **Posta elektronikoz jasotako ikasle batzuen galdera abiapuntutzat hartuz emandako azalpenak:**

*Aste beteko kontratua nuen. Gabonetako plataformak montatzen ari nintzela, aste horretako 3. egunean eskailera bat jauzi zitzaidan buruan, eta ondorioz bekainean 4 puntu jarri zizkidatzen. Ba al daukat kalteordainketa jasotzeko eskubiderik?*

*Besterik gabe, eskerrik asko.*

Lehenengo eta behin, gertatutakoa lan-istripua izan dela azpimarratu behar dugu; lan egitean eta lanorduetan gertaturiko lesioa baita. Eta lan-istripuetatik eratorzen diren prestazioak jasotzeko ez da kotizatzeke aldi berezirik eskatzen; hau da, langilea arrisku horren aurrean lehenengo lanegunetik dago babestuta.

Bestetik, kasu honetan langileak pairatu duen kaltea, dirudienez, lesio ez elbarritzailea da, ez baitu sortzen inolako ezintasuna lanerako. Egoera horri lan-istriputik eratorzen denez kalteordaina dagokio. Mutilazioa, lesioa eta itxuragabetasun desberdinen arabera zenbateko desberdinak daude araututa. 1040/2005 Aginduaren bidez gaurkotu baziren ere, kopuruok ez dira oso handiak (zakila edo bularra galtzeagatik, adibidez, ez dira 6.000 €raino heltzen). Galderan deskribatutako lesioak baremo horretako 15., 16. edo 110. puntuetan adierazitako diru-kopuruak jasotzeko eskubidea emango lizuke, ziurrenik azkenengo aipaturikoan (orokorra baita). Horrela, 450€tik 1.780€eraino izan daitezke, larritasun eta galeren arabera.

**GAZTELAN aldizkariko Idazlari Taldea**