

SEGUNDA SESIÓN

DEBATE (TRANSCRIPCIÓN)

DEBATE DE LA PRIMERA SESIÓN ENTRE LOS DEPARTAMENTOS DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES

Jaime Segales. Profesor de Derecho del Trabajo

Soy Jaime Segales, profesor de Derecho del Trabajo. Yo quería hacer una pregunta relativa a la necesidad de que existan créditos relativos a idiomas, en este caso Inglés, en la Diplomatura o en la Licenciatura. En este sentido, quería hacer una pregunta ingenua y es la siguiente: ¿A los que seleccionan personal les importa más que el Inglés se haya integrado en la titulación o que se disponga un título oficial de idiomas? Si al que selecciona personal le va a importar más que tenga un título oficial de idiomas y no le va a interesar tanto que este integrado en la Licenciatura, pues quizás estaríamos destinando créditos, recursos y tiempo del estudiante, para algo que no le va a servir. En tanto en cuanto el que le va a exigir esa aptitud, se la va a exigir en forma de título específico expedido por una escuela oficial.

Eso por un lado. Luego, en relación con las críticas, que yo siempre pienso que son enriquecedoras, en cuanto la carencia de contenidos relativos al problema de las políticas sociales comunitarias recurrentes desde el Tratado Constitutivo de la Unión, sobre todo el artículo 2. Yo simplemente quería decir una cosa, desde la perspectiva eminentemente jurídica tienen que quedar bien claras para nosotros las consecuencias que tiene la igualdad, desde el punto de vista de los elementos o mimbres jurídicos, en este caso artículo 14 de nuestra Constitución, que en sus contenidos no está superado por los enunciados jurídicos comunitarios. En este sentido me puedo dar el lujo de ser categórico. Otra cosa es que aquellas directivas de los años 76 y 77 contribuyeran a acabar integrando un artículo 14 de la consti-

tución. Y en ese sentido nosotros nos debemos de encargar de que nuestros alumnos tengan unos conocimientos relativos, desde el punto de vista reactivo, es decir, desde el punto de vista de evaluar los actos de discriminación directa, por lo general protagonizados por el empresario, dentro de los cuales se puede integrar el acoso sexual de acuerdo con la última Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Desde luego no se basa en el 14 sino en el 18 “El derecho a la intimidad”. (Pero eso sería otro debate). Y asimismo las cuestiones relacionadas con discriminaciones indirectas desde el punto de vista de la negociación colectiva. Tal cual ha sido el supuesto analizado de forma indirecta por el Constitucional en la STC 41/99. Si bien en este caso prefirieron actuar por la vía del artículo 24 de la Constitución

Ahora bien, desde el punto de vista de la implementación de políticas de empleo, a mi me parece pretencioso (lo que no niega el que a mi me gustaría que mis alumnos acabaran trabajando en oficinas públicas para la realización de esas políticas), pensar que nuestros alumnos tienen que estar en condiciones de intervenir en la realización o en el diseño de esas políticas. Ojalá alguno o varios o un porcentaje, que nunca será demasiado elevado, consiga participar en ellas. Pero no me parece que sea algo excesivamente trascendente. Teniendo en cuenta que también hay otros bienes jurídicos constitucionales de mayor actualización. No me refiero a la cuestión de la igualdad que la entiendo satisfecha por la vía jurídica de acuerdo con el art. 14 (que se lo que es el art. 14 y la ingente obra del Tribunal Constitucional respecto el mismo. Desde luego tiene mas virtualidad que los planteamientos de la Política Social Europea que solo atañen a los Estados Miembros).

Y eso si, lo digo para la tranquilidad de la ponente, yo creo que sí se esta pretendiendo y desde luego en nuestro planteamiento como Derecho del Trabajo, el plantear una asignatura relativa a la estructura de la organización colectiva en la cual sí tenga lugar el análisis, la prevención de esas cláusulas de la discriminación indirecta; en donde los operadores que puedan salir de esta Escuela tengan un mayor margen de actuación. Y por supuesto en todo lo que es la actuación reactiva frente a las discriminaciones directas a la luz del art. 14. Gracias.

Pilar Pérez. Profesora titular del Departamento de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

Primero quiero decir que me ha parecido, no crítico, me ha parecido de enorme utilidad las cantidad de las cosas que se han ido poniendo sobre la mesa. A mí, por ejemplo, cantidad de temas que salían me parecían que eran relevantes para que toda la dimensión de género se articulase con ello. Por ejemplo, una de las grandes preguntas o cuestiones en las aulas es cómo se construyen las variables y cómo se construyen esos lenguajes. Es decir, cómo se deforma la realidad y cómo los discursos de género están detrás de esos lenguajes contables. Qué se contabiliza y qué no. Qué tiene relevancia y qué no. Qué es trabajo y qué no.

Por eso yo decía que creo que esto hay que intentar reflexionarlo para que pueda permear en la mayor parte de las asignaturas y de los conocimientos que formen parte de esta Licenciatura.

Yo realmente quiero decirle al compañero, que efectivamente el art. 14 de la Constitución es contundente en defender la igualdad entre hombres y mujeres. No lo discuto, efectivamente. Y que nos obliga por encima de las normas comunitarias, efectivamente. Pero una cosa son las normas, las leyes y otra cosa la realidad. Y yo sé que si es cuando hay que elaborar un plan de actuación integrado donde el objetivo Comunitario y el objetivo de el Gobierno de mi Comunidad Autónoma es romper con esas barreras tan vergonzantes, como es que la tasa de paro sea más alta entre las mujeres mientras que las tasas del paro están bajando.

¿Cuáles son las medidas? ¿Dónde empezamos a actuar? ¿Desde donde? ¿Qué acciones? ¿Qué agentes? ¿Desde qué instituciones? ¿Con qué plazos? Y eso supone cabezas que tienen integrada la categoría analítica de género y que saben trabajar con ella. Luego, a lo mejor, están trabajando en otras cuestiones completamente distintas, pero siempre, es importante saber que el mercado de trabajo esta compuesto por hombres y mujeres; nuestros alumnos tienen que tener metida esa categoría en la cabeza y tienen que saber trabajar con ella.

Y no es tanta la dimensión jurídica. Imagina que ahora mismo nos ponemos juntos a hacer un plan de actuación para Bilbao. Y sería de un complejidad terrible. Y hay que saber: todo el entramado institucional, cuales son los factores que realmente están obstaculizando, saber trabajarlo por generaciones, etc. Y saber planificar lo que puede ser evaluable en un corto plazo, evaluable en un largo plazo, qué recursos, es decir, la eficacia de la utilización de los recursos, el mayor impacto con el mínimo gasto. Por eso te quiero decir que creo que el alumnado nuestro es deficitario y enormemente deficitario en ese tipo de cosas, como somos deficitarios la mayoría del profesorado. Yo todavía di ayer un curso de doctorado donde la primera clase era que trajesen un manual de Historia Económica, no de cualquiera, de firma. Y a partir de ahí los alumnos fueron reconstruyendo las tasas de actividad con las que se había hecho la historia económica de los dos últimos siglos. Y tuvieron delante los censos y empezaron a darse cuenta que era todo realmente un lenguaje contable que no era real. Es decir, que las categorías variaban (a lo que ahora le llamo blanco luego le llamo negro), a la mujer la clasifico, no la clasifico, la pongo, la quito... Bueno, fueron dándose cuenta de la falacia, de cómo se construyen variables. Y eso es un ejemplo. Son alumnos de Doctorado que te llegan sin haber tenido la más mínima aproximación en ninguna disciplina a los temas de genero.

No es tanto describir todas las normativas, es algo más profundo y más complejo que eso y poco a poco es un reto que tenemos todo el mundo en la Universidad Vasca. Y solo quería llamar la atención sobre eso.

Juan Hernández Zubizarreta. Director de la E. U. de Relaciones Laborales en la UPV/EHU

Dos cuestiones. Una sobre la multidisciplinaridad que se ha comentado en la mesa. Creo que en la E. U. de Relaciones Laborales la mayoría, por no decir todo el mundo está absolutamente a favor de este tema. Para el futuro de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo realmente es un hecho. En el Decreto, donde aparece los descriptores de la troncalidad, son cuatro las áreas de conocimiento Derecho del Trabajo, Psicología, Sociología y Economía del Trabajo.

De alguna manera la multidisciplinaridad viene recogida en la troncalidad. Y desde luego y es un hecho la voluntad de buscar el equilibrio por la propia función de la Licenciatura. Evidentemente es un reto el que tenemos pero desde luego no creo que haya ninguna intención de bascularlo hacia el tema jurídico ya que no hay ninguna intención de generar una “Facultad de Derecho bis” o encubierta o incluso los intentos de ampliar competencias para los Graduados Sociales. Porque ya comenté que fue un tema fruto de la negociación o en el tránsito hacia llegar al final de la Licenciatura.

La segunda cuestión es sobre lo que Pilar comentaba. A mi me ha parecido muy interesante y comparto mucho de lo que ha dicho. Quizás como en estos momentos tengo, “la cabeza” un poco “deformada” como gestor. La preocupación es, vamos a poner en marcha un plan de estudios y puede ser, no se si es positivo o no, que alguna asignatura o alguna optativa o alguna disciplina trate directamente parte de lo que ella ha comentado. No se si lo compartes conmigo, pero a mi me preocupa mucho más la palabra que has utilizado de cómo impregna esto el conjunto del plan de estudios. Y eso, evidentemente, trasciende a departamentos, tiene que ver con profesores/as y no se muy bien como se puede hacer, no se si se puede hacer un seminario, si es un responsabilidad mas global de la Universidad.... Y es el cómo lo adecuamos. Me parece que al final queda mucho en manos no se si del propio profesor y de los departamentos. Y ahí veo dificultades.

Pilar Pérez. Profesora titular del Departamento de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

Yo solo quería añadir una cuestión. Me parece una preocupación normal y la comparto contigo. Tal vez, podría pensarse en otra dirección. Es decir, hagamos el profesorado un esfuerzo por formarnos más en estas cuestiones. Pero como los esfuerzos no son gratuitos, y ya no estamos en edad de esforzarnos continuamente, yo si creo que tal vez podríais como Escuela solicitar una ayuda, es decir como una acción positiva. La Universidad de País Vasco es todavía una institución en la cual no se ha actuado con planes de actuación positiva, porque todavía no está hecho

el libro blanco. Yo tengo un encargo, que voy a ver si lo puedo sacar hacia delante, de hacer el diagnóstico de situación de la UPV/EHU. Espero que colaboren alumnos de los últimos cursos. Pero incluso ya se podría ir adelantando. Antes de hacer diagnósticos de situación hay cosas que se ven clarísimas. Esta puede ser una Licenciatura que nazca, y es una reflexión que hago ahora en alto no creas que lo he pensado, con la solicitud de entrar de una financiación extra para subsanar esto. Ahí profesores o profesoras que podíamos colaborar en la docencia pero además de eso podríamos pedir seminarios, profesionales que están trabajando en otras Universidades Europeas para dar cursos de orientación o de reciclaje. Es cuestión de pedir subvención como una acción positiva.

Y además creo que engancharía con las acciones estructurales que tienen que ver con fomento de la empleabilidad y mejora de la formación orientada al empleo.

Julen Torres. Comisiones Obreras

Buenos días, soy Julen Torres de Comisiones Obreras. Quisiera aprovechar mi intervención para incidir en dos aspectos. Uno de ellos tiene interrelación con la mesa y el otro es un aspecto propiamente sindical.

Si los sindicatos nos sentimos identificados con alguna rama del conocimiento universitario prácticamente no debería haber ninguna duda, sería con esta Licenciatura. En la medida de que como Agentes Sociales, históricamente formamos parte de los contenidos que se trasladan. Y valoramos positivamente el que se incremente desde la Universidad Pública, en este caso, los conocimientos de Diplomatura a Licenciatura. Y también en la medida que eso puede permitir que la Escuela pueda trabajar en la línea de mejorar y aumentar el conocimiento sobre el trabajo. Que permita crear o favorecer licenciados con mayor empleabilidad sino porque la universidad tiene un papel de elaboración y creación de conocimientos.

En segundo lugar, quisiera quizás al Señor Ibarretxe dirigirle una sugerencia y es que en los contenidos que ha planteado sobre la Psicología Social, no hemos visto la negociación colectiva. Que quizás no tiene un contenido propiamente implicado en la Psicología pero que puede tener un aspecto más abierto o más transversal. Y digo esto por que, nos movemos en la negociación colectiva como en una concreción del diálogo social. Nos movemos en un mundo con muchos cambios. Encontramos en la parte empresarial o también en los cuadros sindicales bastantes carencias en la formación y en las aptitudes para que esas negociaciones colectivas progresen de forma adecuada. Tanto en las tareas que suponen el diagnóstico y comprensión de las carencias o de los objetivos de los colectivos afectados como en los criterios de prioridad (qué hay que colocar primero, qué hay que colocar después) para esa negociación colectiva. También en los planteamientos y desa-

rollos de la negociación, tanto a corto y a largo plazo para alcanzar determinados objetivos o intereses de los trabajadores, en la argumentación concreta de la negociación y en el análisis de las posiciones de cada una de las partes para intentar vencer, como la definición de los compromisos y su traslación en forma de normativa. No hay que olvidar que la negociación colectiva esta prácticamente equiparada en pie de igualdad en determinados aspectos de la legislación, para el ámbito en el que se mueve tiene prácticamente la misma equivalencia, en la definición última de los aspectos que tiene que ser comunicados tanto a la asamblea de los trabajadores como a la sociedad en general. Entendemos que todos estos aspectos debieran que estar incluidos en la formación de los futuros Licenciados y Licenciadas en Ciencias del Trabajo. Muchas gracias.

Roberto Ibarretxe. Coordinador del Departamento de Psicología Social

Le agradezco que me diga esto, porque ciertamente en la transparencia que les he presentado aparecía. Y a última hora lo he sacado y en mis notas manuales, al lado de la Psicología de los Grupos, aparece Psicología del conflicto, análisis del conflicto en la negociación colectiva.

Ciertamente, es un asunto importante, y que no corresponde únicamente al área de Psicología Social. Esto es ciertamente de interacción entre una o dos o más áreas de conocimiento desde las que se pueden intervenir. Que no aparezca en la transparencia no significa que no lo tengamos en mente. Igual que otros compañeros y compañeras de otras áreas de conocimiento. Y al lado de esa dinámica de Psicología de los Grupos nosotros sí contemplamos la formación para el análisis del conflicto y resolución del conflicto.

Ignacio Martínez Churruarín. Departamento de Economía Financiera II

De todas formas quería hacer un pequeño comentario sobre el área de la Negociación Colectiva entiendo que hay un interés sindical evidente, pero quisiera matizarle un poco si me lo permite. Muchos de los elementos que se discuten en ese proceso son variables económicas. Se discuten aspectos de la productividad de las empresas o sobre las ramas de negocio. Y por tanto es preciso que haya unos conocimientos básicos sobre los diferentes métodos de cálculo o de lo que entendemos por productividad. Se discute sobre datos que tiene que estar en el sistema de información de la empresa (variables económicas, beneficios...). Yo recuerdo, a todo esto, cuando en el año 71, por primera vez, un sindicato español (que era ilegal entonces) Comisiones Obreras negocia con la dirección de ITT no solo el concepto de beneficio que era lo normal en aquella época, sino sobre lo que era un concepto novedoso, el de Recursos Generados o

cash flow, lo que cambió totalmente el sentido de negociación de aquel convenio. ¿Qué quiero decir? Que el uso de utilizar una nueva variable económica en la discusión sobre el convenio cambió totalmente el sentido de la discusión. Por eso me parece que además de dominar los aspectos procedimentales relacionados con la Negociación Colectiva lo fundamental es que las partes que asesoran, no solo sobre el cumplimiento de normas sino sobre la defensa de intereses, deben tener conceptos muy fundamentados, y estar a tanto de las modificaciones en las construcciones de esas variables si se quiere realmente hacer una buena defensa de los intereses que le corresponde en nuestro entramado social.

Desde este punto de vista, quisiera aprovechar la intervención para decir que muy posiblemente todo eso que se ha comentado, precisa de un apoyo de conceptos y técnicas económicas para después ser más útiles a los intereses a los que nos referimos.

Víctor Urruela. Catedrático de Sociología de la EURL

En primer lugar, asumir plenamente la intervención de la profesora Pilar Pérez y aprovechar la oportunidad para solicitar su colaboración en el momento de la elaboración del plan de estudios.

En relación a la intervención del profesor Churiaque (al que agradecemos su presencia entre nosotros), donde plantea ciertas dudas sobre el alce de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, señalar por el conjunto de razones expuestas con anterioridad, que seguimos pensando que existen razones académicas, investigadoras y sociales que justifican de forma nítida su futura implantación en la UPV.

El Plan de Estudios que nosotros proponemos supone una mirada multidisciplinaria, donde se pueden integrar de forma coherente los diferentes departamentos con docencia en la EURL. En este sentido, los profesores de su área de conocimiento puede realizar importantes contribuciones, en un tema de futuro tan relevante como el de la Auditoria Sociolaboral.

Ignacio Martínez Churiaque. Departamento de Economía Financiera II

Respecto a la primera parte, sobre las dudas, para eso estamos aquí para ayudar a clarificarlas.

Lo segundo, es evidente que hoy en día estamos viendo que determinadas empresas a las que se les atribuían únicamente funciones contables, como cualquier compañía auditora vemos que hoy en día están diversificando mucho su oferta de servicios. Están contratando a personas de diferentes campos del conocimiento que ayudan a resolver problemas reales.

Está claro que uno de los déficit de verificación de los sistemas de las empresas nos lo encontramos en el ámbito Sociolaboral.

De lo que tratan esas empresas es verificar los procedimientos que se siguen en relación con sus recursos humanos en orden a crear más valor para todos.

Creo que ahí hay un campo de trabajo que existe ahora mismo y que experimentará un fuerte desarrollo en el futuro.

Ángel Elías. Subdirector de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPU/EHU

Oso ados nago ingelesa eta informatikak duten garrantziaz. Informatika gaietaz gure Eskolan ahaleginak egiten ari gara, baina oraindik irakasleriaren aldetik uste dut hobetu ahal dugula. Adibidez, Ignacio irakaslearen Sailan, kontabilitate ikasgaia emateko ondo litzateke gaur egun dauden programa informatikoak erabiltzea.

Emakumeekin oraindik dauden bereizkerien kontra borrokatzeko, bat nator Juan eta Pilar Perez-ek adierazi dutenarekin, eta uste dut Eskolan ditugun Kanpoko Praktikak tresna baliogarri bihur daitezkeela, Emakunde eta antzeko erakundeekin erlazioak izateko eta horrela egoera zehatzetan aurreratzeko.

Estoy totalmente de acuerdo en la importancia que tienen el inglés y la informática. En relación a la informática creo que en nuestra Escuela estamos haciendo importantes esfuerzos, aunque todavía especialmente por parte del profesorado, hay cosas que mejorar. Por ejemplo, en el Departamento de Ignacio imparten la asignatura de Contabilidad, y sería genial que en su enseñanza incorporasen los programas informáticos.

En la misma línea que comentaban Juan y Pilar Pérez de luchar contra las discriminaciones aún existentes contra la mujer, creo que las Prácticas Externas que tenemos en la Escuela pueden ser un instrumento válido, ya que permitirá relacionarse con Organismos como Emakunde, para así conocer las situaciones concretas y avanzar en su superación.

Ignacio Martínez Churriague. Departamento de Economía Financiera II

Creo que los que fallamos en este aspecto; en concreto somos los profesores, es decir, no existe ningún incentivo institucional al objeto de modificar rápidamente nuestros criterios pedagógicos, nuestros criterios didácticos y utilizar más instrumentos como el ordenador. Hay un problema de motivaciones personales y que la institución no trata de sancionar a los que nos retrasamos más en el proceso, lo cual me parece poco defendible.

Evidentemente, todos podemos utilizar el tema del ahogo financiero para justificaros el retraso en el uso de tal instrumento. Creo que también es cierto, pero relativamente. Hoy en día Centros como Departamentos tenemos cierta autonomía para jerarquizar nuestras necesidades en orden a las necesidades presupuestarias. Y ninguno, al menos hasta lo que yo sé, hemos tenido la valentía de colocar estas necesidades en el primer lugar del ranking.