

FECHA: 29/07/2015

EVALUACIÓN PARA DETERMINAR LA CORRESPONDENCIA DE LOS TÍTULOS OFICIALES DE ARQUITECTURA, INGENIERÍA, LICENCIATURA, ARQUITECTURA TÉCNICA, INGENIERÍA TÉCNICA Y DIPLOMATURA A LOS NIVELES DEL MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Denominación del Título objeto de correspondencia	Diplomado en Relaciones Laborales
Legislación Reguladora	Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre

En la fecha que se indica, la Presidencia de la Comisión de Ciencias Sociales y Jurídicas, elevó al Director de ANECA la siguiente propuesta de informe de evaluación para determinar la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) del título arriba mencionado: en la misma fecha, el Director de ANECA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1 del Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, aprueba la propuesta de informe elaborada por la Comisión de Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y ordena el envío de este informe a la Dirección General de Política Universitaria.

1. Objeto.

La finalidad de este informe es estudiar y evaluar la correspondencia del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales con los niveles del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1027/2011.

La presente propuesta se ha elaborado por una subcomisión designada por ANECA, compuesta por dos miembros: Cristóbal Torres Albero, que desempeña la función de presidente de la subcomisión, y Ángel Elías Ortega, director de la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo. En las siguientes líneas figuran los currículums vitae abreviados de los integrantes de la subcomisión:

Cristóbal Torres Albero es catedrático de universidad en el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid, del que actualmente es su director. Tiene una notable experiencia como evaluador de la actividad docente (vocal del programa Mecses de la ANECA, evaluador de Acredita en distintas agencias autonómicas, etc.) e investigadora (vocal de la CNEAI, gestor de la ANEP, etc.). También cuenta con experiencia en la gestión editorial científica (fundador y director durante diez años de la *Revista Española de Sociología*, miembro del Editorial Board de la revista *European Societies*, coeditor de la *REIS*, etc.); así como en la gestión académica profesional (miembro de la ejecutiva de la FES, etc.). Cuenta con cuatro sexenios de investigación y cinco quinquenios de docencia.

Ángel Elías Ortega es profesor titular de universidad en la Universidad del País Vasco, miembro del Consejo de Gobierno de dicha universidad, director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV, y director de la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo. De 2005 a 2012 fue Viceconsejero de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco al frente de las Direcciones de Bienestar Social, Drogodependencias, Cooperación y Ayuda al Desarrollo, e Inmigración. Ha sido investigador principal del proyecto de la Comisión Europea, *Achieving real change with innovative transport measures demonstrating energy savings*.

La estructura del informe responde a los aspectos evaluados, recogidos en el cap. III, artículo 22 del Real Decreto 967/2014 y, por tanto, se ajustan a los criterios establecidos

en dicho Real Decreto para la elaboración de los informes de la ANECA. Se estructura en 4 apartados y 1 anexo:

- 1) El primer apartado corresponde al objeto del informe y recoge la justificación y su estructura.
- 2) En el segundo apartado, con la finalidad de contextualizar los antecedentes, se presenta una breve reseña histórica sobre los estudios oficiales de Diplomado en Relaciones Laborales.
- 3) El tercer apartado recoge, en varios epígrafes, el estudio de la correspondencia con el nivel 2 del MECES a partir del análisis de diversos factores:
 - Formación adquirida con los estudios de Relaciones Laborales anteriores y posteriores a la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES): correspondencia de contenidos, duración, carga horaria del periodo de formación y competencias del Diplomado en Relaciones Laborales con el nivel 2 del MECES.
 - Los efectos académicos: equiparación entre los niveles académicos requeridos para el acceso al título o titulación española de Máster.
 - Indicadores externos de ámbito internacional que aportan directa o indirectamente conclusiones relevantes sobre la correspondencia.
- 4) En el cuarto apartado se establecen las conclusiones.

Finalmente, se aporta un anexo con la relación de normas y documentos consultados, así como bibliografía.

2. Antecedentes históricos y normativa de aplicación al título de Diplomado en Relaciones Laborales

En el presente apartado se expone de manera sucinta la evolución que han seguido en nuestro país los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, con la finalidad de mostrar las principales líneas seguidas hasta ahora.

Nuestro país puede considerarse pionero en el estudio y la enseñanza universitaria de las Relaciones Laborales. Un análisis comparado de los sistemas de enseñanza superior de otros países de nuestro entorno europeo, muestra cómo el nuestro adelantó la inclusión de estos contenidos formativos en su oferta académica.

En efecto, el origen histórico de los estudios superiores de Relaciones Laborales se encuentra en la Sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, cuya función básica de primer orden fue el establecimiento y desarrollo de la legislación social, laboral y de protección social en España y donde se tomó la iniciativa de crear la Escuela Social de Madrid en 1925 (Real Decreto Ley de 17 de agosto de 1925), dependiente del Consejo de Cultura Social del Ministerio. El reformismo social, el mismo movimiento que llevó a crear una legislación laboral, fomentó la difusión y el estudio de la realidad del mundo del trabajo.

Los tres años de enseñanza contemplados se iban a caracterizar por dar orientaciones generales referidas a la política social, económica y legislativa. De un modo paulatino, la actuación de esta primera escuela ubicada en Madrid, se iría extendiendo por todo el país: Barcelona, Zaragoza y Valencia en 1929, Sevilla en 1930, etc.

En ese momento histórico, la década de los veinte del siglo pasado, el objeto material de estos estudios, la legislación laboral y la organización del trabajo, se encontraban todavía en una primera fase de su desarrollo; como también lo estaban las disciplinas que se ocupaban de su estudio. Desde el punto de vista de la enseñanza, solo encontramos algún precedente en Estados Unidos, donde a finales del siglo XIX, algunos centros aislados impartían titulaciones relacionadas con los recursos humanos. En general, tanto en este país como en Europa, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento de los derechos económicos y sociales y el deseo de paz social dio lugar a que Universidades, Institutos y Centros de Formación

empezaran a interesarse por la formación en el ámbito de las relaciones industriales, orientando su actividad tanto docente como investigadora hacia el mundo de las relaciones de trabajo.

A partir de aquel momento fundacional estos estudios han sufrido numerosas transformaciones en sus noventa años de existencia. Diversos planes de estudios han ido jalonando su evolución, a lo largo de la cual se observa, como denominador común, el deseo de adaptarse a las nuevas circunstancias que se iban sucediendo en el mundo del trabajo. Así, el plan de 1930 (Real Decreto Ley 1 de mayo) dio uniformidad a todos los estudios de las Escuelas Sociales; el de 1941 (Orden de 29 de diciembre), ampliaba los destinatarios de estos estudios a los mandos del sindicato y a los productores integrados en los mismos; el de 1967 (Orden de 7 de abril) vino a combinar la línea jurídica laboral y la económica, vinculándola al campo de la organización de la empresa y dirección de personal; el de 1980 (Real Decreto 3 de mayo y plan de estudios en Orden de 28 de septiembre del mismo año), supuso la implantación de los estudios de Graduado Social, con el carácter de enseñanza especializada y como título universitario.

El cambio más importante se sitúa a partir del Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, que estableció tanto el título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales –dirigido a sustituir el espacio ocupado hasta entonces por el título de Graduado Social Diplomado–, como las directrices generales propias a las que debían sujetarse los planes de estudios conducentes a la obtención de dicho título.

En dicha 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 *"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"*. Objetivo amplio, que abría un abanico de salidas profesionales a estos Diplomados en el mundo de la empresa, en el ejercicio libre de la profesión y en las Administraciones Públicas.

Sin embargo, la necesidad de dar un contenido formativo adecuado a aquellos nuevos perfiles y los cambios sustantivos que se han ido produciendo en el mundo del trabajo en las dos últimas décadas, situaron a estos estudios ante una nueva necesidad derivada de las limitaciones objetivas que la Diplomatura presentaba para atender en su complejidad, las nuevas demandas sociales en este ámbito de actuación profesional.

Esta nueva realidad, asumida por la totalidad de los centros que impartían la Diplomatura de Relaciones Laborales, llevó a iniciar la elaboración de una propuesta de licenciatura mediante un segundo ciclo. Las razones para ello, fueron básicamente tres:

1. Ofrecer a los estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales una opción para ampliar su formación y con ello mejorar las bases cognoscitivas para satisfacer las nuevas demandas sociales con éxito. Hemos de recordar aquí que en aquel momento los diplomados en Relaciones Laborales/graduado social, sólo tenían acceso a segundos ciclos distantes en cuanto a sus contenidos formativos; a saber, Publicidad y Relaciones Públicas, Biblioteconomía y Documentación y Comunicación Audiovisual.
2. La imposibilidad de ofrecer una formación que permitiera conocer con profundidad y desde diversas ópticas la complejidad que había alcanzado el mundo del trabajo y todo ello con la limitación de una titulación universitaria de ciclo corto.
3. Potenciar la investigación en el campo sociolaboral, manteniendo la misma multidisciplinariedad que caracteriza a los estudios de la Diplomatura.

En definitiva, se trataba de que en la Universidad española se pudiera formar un profesional capaz de captar y analizar la complejidad del mundo del trabajo y que contara, además, con los fundamentos suficientes como para dar respuesta a los problemas que plantea, tanto desde el punto de vista de la empresa como desde la perspectiva relacional. Por otro lado, con aquella propuesta se cubría también uno de los aspectos básicos de la reforma de planes de estudios, iniciada con el Real Decreto 1497/1987; en especial el precepto relativo a la creación de nuevas titulaciones oficiales, *cuyo objetivo ha de ser el de completar el catálogo de las mismas sobre la base de satisfacer necesidades sociales nuevas no suficientemente atendidas.*

Dicha propuesta fue, tras los preceptivos informes, unánimemente aceptada. Con ello, el Real Decreto 1592/1999 de 15 de octubre estableció el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios, fijando como objetivo formativo del propio título *el de procurar una formación adecuada de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional*. De este modo culminaba la penúltima etapa en la evolución de los estudios de Relaciones Laborales en nuestro país.

La adecuación y ampliación de los contenidos y perfiles profesionales no ha sido la única línea evolutiva que se puede identificar en los estudios de Relaciones Laborales. También se puede identificar una segunda línea de cambio en la naturaleza de estos estudios; desde una enseñanza no reglada, de los primeros tiempos, a una enseñanza reglada, pero no universitaria; de las Escuelas y Seminarios Sociales, a la integración de estos estudios en el sistema universitario, a partir de 1986, con las Escuelas Universitarias de Graduados Sociales; de una enseñanza tradicional, la de Graduado Social Diplomado, integrada en la Universidad, a otra plenamente universitaria, diseñada ya para formar parte del catálogo oficial de titulaciones, la Diplomatura en Relaciones Laborales; de una enseñanza de sólo primer ciclo, la original de Graduado Social y todavía la de Relaciones Laborales, a otra en la que cabe acceder a un segundo ciclo específico, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

También podemos encontrar una tercera línea de evolución de los estudios de Relaciones Laborales, que es la relativa a su rango o nivel dentro del sistema universitario, pues estos estudios pasaron de conceder una titulación de valor oficial pero no universitaria, el título de Graduado Social, a servir de base para una titulación universitaria de grado medio, el título de Graduado Social Diplomado y el de Diplomado en Relaciones Laborales, para llegar a articularse en una enseñanza universitaria de grado superior, mediante el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo.

Desde el punto de vista de la implantación de estos estudios, en los más de noventa años de historia se ha pasado del centro único, ubicado en la Escuela Social de Madrid, hasta su implantación generalizada en la totalidad de las universidades españolas.

Desde la perspectiva profesional, junto a la salida tradicional de estos estudios, el ejercicio de la profesión de Graduado Social, como ejerciente libre o en el seno de una empresa, se abren en la actualidad otras orientaciones profesionales en las que ejercer las competencias, destrezas y habilidades que unos estudios de estas características proporcionan. En el ámbito de la empresa el área de recursos humanos ha adquirido una importancia estratégica, que se ha traducido en una ampliación de sus efectivos, así como de una mayor demanda para las empresas especializadas en la prestación de servicios relacionados con el trabajo. La complejidad del sistema normativo regulador de las relaciones laborales y del mercado de trabajo conlleva que para su gestión y aplicación sean necesarias especialistas, dentro de la empresa o como asesores externos, tanto para la gestión de las relaciones individuales de trabajo como para el desarrollo de relaciones colectivas entre la empresa y la representación de sus trabajadores. En el ámbito del mercado de trabajo la aplicación de políticas sociolaborales vinculadas al desarrollo local, la aparición de nuevas actividades y servicios, ha generado la demanda de profesionales para atender estos servicios de colocación públicos y privados, en empresas de trabajo temporal, en gabinetes de selección, en empresas de outplacement, etc... En el campo de la prevención de riesgos laborales, las exigencias legales y el desarrollo de una conciencia de seguridad en el trabajo han generado una demanda de profesionales formados, para integrar los servicios de prevención de las empresas, empresas consultoras especializadas, órganos de la administración con competencias en este campo, etc...

Desde el punto de vista organizativo, la evolución que ha conocido la titulación ha tenido también un eco significativo en los centros responsables de su impartición. De centros dependientes del Ministerio de Trabajo y organizados a modo de seminarios con un cuadro de profesores inestable, se ha pasado a su integración en el sistema universitario y, con ello, se han incorporado las garantías y mecanismos de funcionamiento propios de esta institución.

La coordinación de estos centros universitarios, iniciada a principios de la década de los noventa del siglo pasado tras su integración en el sistema universitario español, permitió compartir experiencias y conocimientos a través de la celebración de encuentros periódicos a nivel estatal y regional, algunos de los cuales han dado lugar a publicaciones monográficas, contando pues con una tradición de debate, y análisis sobre la enseñanza en estos estudios laborales. Esta actuación coordinada, articulada en torno a la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, ha deparado también una experiencia considerable a la hora de abordar el trabajo en red.

3. Análisis de la correspondencia del título de Diplomado en Relaciones Laborales con el nivel 2 del MECES.

De acuerdo con el Real Decreto 967/2014, en este apartado se analizan por separado los factores principales para determinar la correspondencia del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales con el nivel 2 de MECES, y son los siguientes:

- Formación adquirida. Se analiza la correspondencia de contenidos, competencias, carga horaria y duración de los estudios.
- Efectos académicos. Se valoran los requisitos de acceso a los estudios de máster.
- Indicadores externos de ámbito internacional. Reconocimiento internacional, directo e indirecto, de correspondencia a nivel de grado.

3.1. Formación adquirida.

Para establecer si la formación científica, técnica y transversal otorgada por el título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales se corresponde con el nivel 2 del MECES, se han comparado las directrices generales de los planes de estudios de este título establecidas por el Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, con los requisitos formativos que los Reales Decretos 1393/2007, 861/2010 y 1027/2011 exigen en general a los títulos de Grado Universitario. La comparación se ha centrado en los siguientes aspectos:

- Materias impartidas, amplitud e intensidad
- Carga lectiva por materias
- Carga lectiva total y duración de los estudios
- Competencias generales proporcionadas por las enseñanzas

La comparación para determinar que la formación adquirida sea equivalente se ha centrado en las materias impartidas, en su amplitud y en su intensidad. La comparación directa de la correspondencia no es posible debido a que el Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, indica las materias que necesariamente debía incluir el plan de estudios (materias troncales) y el número mínimo de créditos que debía dedicarse a cada materia troncal, mientras que los Reales Decretos 1393/2007, 861/2010 y 1027/2011 indican simplemente el número mínimo de créditos ECTS que el plan de estudios debería asignar globalmente a módulos de materias, enumeradas indirectamente a través de las competencias mínimas a adquirir.

3.1.1. Del título de Diplomado en Relaciones Laborales

El Diplomado en Relaciones Laborales se diseña como una carrera de primer ciclo, diplomatura universitaria, estructurada en tres cursos, con asignaturas troncales (definidas por las Directrices Generales), asignaturas obligatorias de Universidad y asignaturas optativas y de libre configuración que puede escoger el alumno. Por primera vez, de manera oficial, el estudiante puede escoger asignaturas optativas para personalizar su currículum académico y cada Universidad puede, a través de las asignaturas obligatorias, determinar su especificidad.

De acuerdo con el Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, en la **Tabla 1** se relacionan las materias troncales que deben incluirse en todos los planes de estudio conducentes a la

obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales con una breve descripción de sus contenidos y los créditos mínimos que deberían corresponder a las enseñanzas.

Tabla 1. Distribución de las materias troncales de los planes de estudio en las universidades que han impartido el título de Diplomado en Relaciones Laborales.

Materias troncales	Descriptoros	Créditos
Derecho de Seguridad Social	El sistema de seguridad social. El régimen general y los regímenes especiales. Las relaciones de seguridad social y las prestaciones. La asistencia social. Aspectos administrativos de la seguridad social.	10
Derecho Sindical	Libertad sindical y representación de los trabajadores en la empresa. Negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo. Concertación social y política de empleo.	10
Derecho del Trabajo	El ordenamiento laboral. La administración laboral. El contrato de trabajo: contenido, modificación, suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. Tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales. Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. La política social comunitaria.	12
Dirección y Gestión de Personal	Objetivos, políticas y planificación. Puestos de trabajo y plantillas de personal. Selección, formación, promoción y evaluación de personal. Técnicas y sistemas de gestión de personal.	10
	Conocimiento de las nociones e instituciones básicas de Derecho constitucional, administrativo, civil patrimonial, mercantil y fiscal.	12
Elementos de Derecho Público y Privado	Conocimiento básico de la evolución social y política desde la Revolución industrial y de los movimientos sociales.	
Historia Social y Política Contemporánea	Objetivos, principios y procedimientos de organización. Planificación, estudios, métodos y medidas del trabajo.	6
Organización y métodos del trabajo	Iniciación a la práctica en materia de Organización del trabajo, Dirección y gestión del personal, Seguridad del Trabajo y Derecho del trabajo, Derecho Sindical y de la Seguridad Social.	11
Prácticas Integradas		12
Psicología del Trabajo	Conocimientos básicos de los procesos psicológicos de la conducta y de los conflictos laborales. Evaluación psicológica para la selección, formación y promoción del personal en la empresa.	9
	Salud y seguridad en el trabajo. Enfermedades y accidentes laborales. Normas técnicas de seguridad y medidas de protección.	

Materias troncales	Descriptores	Créditos
Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa	Responsabilidad por falta de prevención. La acción social y el plan de acción social en la empresa.	11
Sociología y Técnicas de Investigación Social	Nociones básicas de Sociología general. Conocimiento de los métodos y técnicas de investigación social, con aplicación a las relaciones laborales.	11
Total		114

La duración de los estudios es de 3 años académicos. Dado que estaba concebida como una titulación de primer ciclo se fija su número de créditos en 180 (Real Decreto 1497/1987).

3.1.2. Del título de Grado en Relaciones Laborales

En la actualidad, los estudios universitarios oficiales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se rigen por el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El EEES se sustenta en la Declaración de Bolonia (1999) que constituye a su vez un desarrollo de los principios fundamentales de la *Magna Charta Universitatum* (1988): autonomía institucional, independencia moral y científica, libertad académica de investigación y enseñanza, igualdad de oportunidades, espíritu crítico, principios democráticos y rendición de cuentas a la sociedad. La Declaración de Bolonia, suscrita en junio de 1999 por los Ministros de Educación de 30 Estados europeos, sentó las bases para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior conforme a unos principios de uniformidad hacia el objetivo de incrementar la competitividad del Sistema Europeo de Educación Superior basado en la adopción de un sistema de titulaciones fácilmente comprensible y comparable para promocionar la obtención del empleo, la movilidad y la cooperación en el aseguramiento de la calidad de la enseñanza.

El EEES estructura la enseñanza superior en tres niveles. El primer nivel, de Grado, tiene una duración de tres o cuatro años (entre 180 y 240 créditos ECTS -*European Credit Transfer System*-), y sustituye a las antiguas diplomaturas y licenciaturas reconocidas en los estudios universitarios españoles. El segundo nivel, de Máster, tiene una duración de entre un año (60 créditos) y dos años (120 créditos), constituye una especialización en unos contenidos formativos específicos o ha de cursarse de forma obligatoria si desea acceder a unas profesiones reguladas (por ejemplo, Máster de Acceso a la Abogacía y Máster en Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato). El acceso a los estudios de Doctorado, considerado como el tercer ciclo y el inicio de la carrera investigadora, está condicionado a haber realizado previamente estudios de Grado y de Máster.

En la nueva ordenación de enseñanzas universitarias en España, bajo la aplicación del EEES, cada universidad decide el diseño de sus títulos de enseñanza oficial bajo la denominación de Grado, Máster, Doctorado que presenta a las oportunas aprobaciones para su reconocimiento. No hay un catálogo previo de títulos, se fijan unas directrices en términos de competencias y resultados de aprendizaje en términos de unos estudios que adoptan la carga lectiva de 240 créditos ECTS en total en el caso de los estudios de Grado.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, encomienda al Gobierno, en el ámbito de sus competencias, la adopción de las medidas necesarias para la plena integración del sistema español en el espacio europeo de educación superior. En este

marco, el Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto, establece el procedimiento para la expedición del Suplemento Europeo al Título (SET) como documento que acompaña a los títulos de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional. Con la finalidad de promover la más amplia movilidad de los titulados españoles en el espacio europeo de enseñanza superior, recoge información sobre los estudios cursados, los resultados obtenidos, las capacidades profesionales adquiridas y el nivel de su titulación en el sistema nacional de educación superior.

El Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Se proponen los créditos europeos ECTS como unidad de medida que refleja los resultados del aprendizaje y volumen de trabajo realizado por el estudiante para alcanzar los objetivos establecidos en el plan de estudios, poniendo en valor la motivación y el esfuerzo del estudiante para aprender. La asignación de créditos contempla que el número total de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico sea de 60. En su Disposición transitoria única establece que *"las enseñanzas universitarias actuales conducentes a la obtención de un título universitario oficial que estén implantadas en la actualidad deberán, en todo caso, adaptarse al sistema de créditos establecido en este Real Decreto con anterioridad al 1 de octubre de 2010"*.

A su vez, el Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre, establece el sistema europeo de transferencia de créditos (ECTS) y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En su artículo 3 el crédito queda definido como la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudio, y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudio de las diversas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. El artículo 4 establece que en la asignación de créditos a cada una de las materias que configuren el plan de estudios se computará el número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios. En el punto 5 se establece, además, que el número mínimo de horas, por crédito, será de 25, y el número máximo de 30. En los centros se ha optado por considerar una presencialidad de entre 30 y 40% de las horas totales, esto determina que cada crédito ECTS equivale a 7,5 o 10 horas de clase y entre 15 y 17,5 horas de trabajo personal.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades recoge la apuesta decidida por la armonización de los sistemas educativos superiores en el marco del espacio europeo de educación superior y asume la necesidad de una profunda reforma en la estructura y organización de las enseñanzas, basada en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado, cuya superación dará lugar a la obtención de los títulos oficiales correspondientes. "Se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuesta a las necesidades de la sociedad".

En este marco normativo de actuación, en España el Real Decreto 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio y por el Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero (que también modifica el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado), establece que los planes de estudio para adaptarse al Espacio Europeo de Educación Superior se estructurarán en tres ciclos. Las titulaciones de Grado en España tendrán con carácter general, un mínimo de 180 créditos ECTS y un máximo de 240 créditos. Para acceder a los programas de Doctorado será requisito tener la titulación universitaria de Grado y la titulación universitaria de Máster y reunir entre las dos