

**TÍTULO:** Grado de Relaciones  
Laborales

**UNIVERSIDAD:** Universitat  
Autònoma de Barcelona

01/06/2016

**Datos de la solicitud****Representante Legal de la universidad**

Representante Legal			
Rectora			
1º Apellido	2º Apellido	Nombre	N.I.F.
Ripoll	Aracil	Ana	

**Responsable del título**

1º Apellido	2º Apellido	Nombre	N.I.F.
de Dios	Marcer	José María	

**Universidad Solicitante**

Universidad Solicitante	Universitat Autònoma de Barcelona	C.I.F.	Q0818002H
Centro, Departamento o Instituto responsable del título	Facultad de Derecho		

**Dirección a efectos de notificación**

Correo electrónico	vr.politica.academica@uab.cat		
Dirección postal	Edifici A - Campus de la UAB	Código postal	08193
Población	Cerdanyola del Vallès	Provincia	BARCELONA
FAX	935812000	Teléfono	935811107

**Descripción del título**

Denominación	Relaciones Laborales	Ciclo	Grado
Centro/s donde se imparte el título			
Facultad de Derecho			
Universidades participantes		Departamento	
Convenio			
Tipo de enseñanza	Presencial	Rama de conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas
Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas			
en el primer año de implantación	200	en el segundo año de implantación	200
en el tercer año de implantación	200	en el cuarto año de implantación	200
Nº de ECTS del título	240	Nº Mínimo de ECTS de matrícula por el estudiante y periodo lectivo	30
Normas de permanencia <a href="http://www.uab.es/informacion-academica/grados">http://www.uab.es/informacion-academica/grados</a>			
Naturaleza de la institución que concede el título		Pública	
Naturaleza del centro Universitario en el que el titulado ha finalizado sus estudios		Propio	
Profesiones para las que capacita una vez obtenido el título			
Lenguas utilizadas a lo largo del proceso formativo: Castellano, Catalán			

## **Justificación del título propuesto**

### **Interés académico, científico o profesional del mismo**

Las enseñanzas en el campo de las relaciones laborales tienen una larga tradición en nuestro país, donde han cumplido una importante labor social y han contribuido, no solo a la formación de los trabajadores, sino también a la creación de un colectivo profesional de contrastada eficacia. Si hay algo que ha caracterizado a estas enseñanzas ha sido el proceso de mejora que fueron experimentando, tanto en su articulación como en sus contenidos. Las primitivas Escuelas Sociales [1], creadas por Real Decreto de 17 de agosto de 1925, dependientes de la Sección de Cultura Social del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, han dado paso a estudios plenamente integrados en el sistema de enseñanzas superiores con un carácter totalmente universitario y con un profesorado dependiente de los departamentos de las diferentes universidades.

Ha sido una evolución larga y compleja, y en estos momentos nos encontramos en una última fase consistente en la combinación de la diplomatura de Relaciones Laborales (180 créditos) y la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo (120 créditos) y su substitución por el grado de Relaciones Laborales, de acuerdo con las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior.

La opción que se presenta desde la Universitat Autònoma de Barcelona mantiene el nombre de Relaciones Laborales para el grado que se solicita. Se fundamenta en la aceptación académica y social de este nombre como sucesor de los antiguos estudios de Graduado Social. Es un concepto amplio, activo, que conecta, comunica, pone en relación diferentes materias pertenecientes o relativas al aspecto social y jurídico del trabajo y que justifica a nuestro parecer la interdisciplinariedad que se mantiene.

La permanencia de un nombre vinculado directa o indirectamente a la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, cuya existencia se remonta a pocos años, con acceso desde trece titulaciones distintas, podría generar confusión en el futuro.

En el ámbito social y económico más próximo al campus de Bellaterra gozan de prestigio y están reconocidos los estudios de Relaciones Laborales a través de las prácticas integradas, siempre externas, que justifican la alta inserción laboral de nuestro estudiantado.

### **Experiencias anteriores de la Universitat Autònoma de Barcelona en la impartición de titulaciones de características similares**

En el curso 1993-1994 empezó a impartirse una nueva titulación de ciclo medio en la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona: la diplomatura de Relaciones Laborales, que tenía un precedente histórico inmediato en los estudios de Graduado Social a los que sustituía. Esta sucesión está generalmente aceptada y se habla de una doble denominación para una misma realidad: Graduado Social Colegiado para el profesional en ejercicio y diplomatura de Relaciones Laborales para la titulación que lo permite.

Las directrices generales propias de 1990 contienen algunas indicaciones sobre el perfil del diplomado que amplían las salidas profesionales del graduado social. Se trata de estudios interdisciplinarios de las relaciones de trabajo que han de proporcionar una formación adecuada en relación con las bases teóricas y 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.

El objetivo formativo de esta titulación comprende dos áreas: la primera, en relación con los recursos humanos, presupone un ejercicio profesional integrado en una organización o como consultor externo especializado; la segunda, referida a toda la materia jurídica y laboral, posibilita el asesoramiento en el ejercicio profesional de graduado social.

La creación de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo responde a la petición unánime de las universidades y de los colegios de graduados sociales ante la falta de vías académicas y de ofertas coherentes para acceder a un segundo ciclo de estudios que permita completar la formación específica de los diplomados en Relaciones Laborales.

El vacío formativo existente en el sistema universitario español exigía unos estudios de carácter interdisciplinario en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional. Esta formación superior en los recursos humanos está presente y consolidada en muchas de las universidades europeas, en respuesta a la demanda real desde el mercado laboral.

La licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo se creó por Real Decreto 1592/1999, pero no se configuró como un segundo ciclo exclusivo para los diplomados en Relaciones Laborales. Su diseño responde a una titulación que amplía y consolida las competencias adquiridas en el primer ciclo.

El acceso a este segundo ciclo está abierto a doce titulaciones distintas, además de la diplomatura de Relaciones Laborales. Algunos estudios (Trabajo Social, Educación Social) estaban conectados con el trabajo humano en su doble vertiente organizativa y funcional; otros se hallaban bastante lejos del ámbito de los objetivos de la titulación (Turismo y Humanidades). La Orden de 5 de septiembre de 2000 determina las titulaciones (se amplía a la diplomatura de Turismo) y los estudios de primer ciclo, así como los complementos de formación necesarios para el acceso a las enseñanzas conducentes a la obtención del título de licenciado en Ciencias del Trabajo. Los complementos de formación eran absolutamente necesarios para seguir las materias de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo; sin embargo, no podían compensar las diferencias de conocimientos entre el estudiantado de las distintas titulaciones de acceso.

La licenciatura de Ciencias del Trabajo obtuvo en los primeros años un éxito evidente. Se imparte en todas las universidades y en todas las modalidades docentes posibles. No permite, al menos por el momento, la colegiación y el ejercicio como graduado social.

En el curso 2001-2002 se iniciaron los estudios en la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona. Diversas entidades sociales y económicas del entorno más próximo a la UAB apoyaron el comienzo de esta nueva titulación.

## **Justificación académica y científica de la combinación de las dos titulaciones**

La existencia de un Espacio Europeo de Educación Superior en el ámbito de las relaciones de trabajo constata la viabilidad de la combinación de las dos titulaciones. Aunque con diferentes denominaciones, duración y estructura, se comparte un enfoque multidisciplinar como elemento característico que da cabida a las diferentes áreas de conocimiento y a perspectivas cuyas aportaciones son relevantes y necesarias para el estudio de las relaciones de trabajo: el derecho, la psicología, la economía, la sociología, la organización de empresas, la historia, etc.

Los claros perfiles profesionales y los campos de actuación de las dos titulaciones avalan su combinación. En España, la obtención de la diplomatura de Relaciones Laborales permite y da acceso al ejercicio de la profesión colegiada de graduado social, y en Italia, el Consulenti di Lavoro permite el ejercicio de una profesión liberal con características parecidas a la nuestra. Y en general, todos los titulados, aunque inevitablemente con las diferencias y peculiaridades propias de cada país, comparten un espacio profesional en el ámbito del asesoramiento laboral y de la gestión y dirección de recursos humanos en las empresas, en el ejercicio profesional liberal como expertos y consultores en temas jurídico-laborales, como gestores de políticas e iniciativas sociolaborales, y también como técnicos de la Administración pública.

El futuro grado de Relaciones Laborales favorecerá la movilidad interna entre las diferentes universidades españolas e introducirá un importante nivel de convergencia con otras titulaciones europeas afines en cuanto a estructura de enseñanzas y contenidos, facilitando con ello la consecución de los objetivos perseguidos por la Declaración de Bolonia.

La oferta de grado de Relaciones Laborales, fruto de la integración de las dos titulaciones, racionalizará el catálogo de títulos universitarios oficiales en una única titulación, facilitará la elección de aquellos estudiantes que deseen iniciar estudios relacionados con el mundo del trabajo y se podrá atender a la demanda social de expertos en este campo profesional [2].

La combinación de la diplomatura de Relaciones Laborales y de la licenciatura de Ciencias del Trabajo posibilitará una formación de grado de carácter formativo generalista que garantice la adquisición de competencias, habilidades y destrezas, básicas y plurales, necesarias para el ámbito de la actuación profesional de destino. La formulación de un marco común que facilite la adaptación entre estos títulos permitirá actualizar y ampliar las competencias profesionales. Hay aspectos, como la intermediación en el mercado laboral, la auditoría laboral, la consultoría sociolaboral y otros destinos de empleo para los nuevos graduados, que se encuentran en campos concomitantes como las cooperativas y empresas de economía social, las empresas de trabajo temporal, las agencias privadas de colocación o el asesoramiento en la Seguridad Social complementaria [3].

La nueva estructura del grado de Relaciones Laborales ofrecerá la duración y secuencia necesarias para formar y capacitar profesionales cualificados en el más alto nivel académico, en el ámbito de las relaciones de trabajo [4]. La incorporación de estos futuros graduados a una investigación social de carácter interdisciplinar del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional supondrá una nueva línea de trabajo científico, que conjugará elementos propios del campo jurídico con los derivados de la implantación y desarrollo de la política de recursos humanos en las empresas. Todo ello abrirá nuevas vías de especialización, que serán cubiertas por los diferentes másteres.

Es evidente la demanda de generalistas en Recursos Humanos en las empresas públicas y privadas (selección, formación, desarrollo, riesgos laborales, política salarial...) con capacidad para contribuir a la implantación de un modelo basado en competencias y gestión del talento. Responsables de administración de personal que sean capaces de dirigir los expedientes personales de los trabajadores, calcular salarios, preparar nóminas, planificar y dirigir beneficios del personal a su cargo y resolver sus inquietudes (Seguridad Social, prevención de riesgos laborales). Profesionales capaces de desarrollar programas de selección de personal, contratación (legislación laboral) y presupuestos, y capaces de determinar los requisitos de los puestos y las competencias. En definitiva, hombres y mujeres de formación interdisciplinaria superior y nivel medio/alto de inglés que puedan aportar una orientación al desarrollo personal, que tengan flexibilidad y capacidad de comunicación y liderazgo (people and culture manager).

### **Actuaciones en el ámbito universitario**

La primera política llevada a cabo casi en paralelo con la evaluación de la titulación (únicamente había una promoción de egresados) fue la propuesta de reforma del plan de estudios inicial (1993, 190 créditos), para lo que se contó con la valiosa colaboración de los departamentos y las áreas implicadas en la docencia de la titulación.

La diplomatura de Relaciones Laborales fue evaluada en enero de 1998 dentro del I Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. La coincidencia temporal de la evaluación de la titulación y la reforma del plan de estudios supuso una aportación importante en el futuro plan de estudios de 1997, que permitió mejorar de forma sustancial aquellos aspectos señalados como puntos débiles en el informe de autoevaluación.

Los problemas surgidos antes de la evaluación de la titulación eran discutidos por el profesorado en reuniones periódicas de las que se formalizaba una memoria, que era elevada posteriormente al Vicerrectorado de Ordenación Académica. El hecho de elaborar un autoinforme permitió pormenorizar o diseccionar las debilidades –no por conocidas menos difíciles de superar– y las fortalezas, que debíamos conservar como tales.

Los aspectos que podríamos destacar como puntos fuertes son:

- La excelente relación entre los profesores que imparten docencia en la diplomatura de Relaciones Laborales. No hay duda de que el inicio de estos estudios en septiembre de 1993 supuso un reto para muchos profesores y muchas profesoras que pusieron en común las metas y los objetivos de la titulación en sus reuniones periódicas.
- La comunicación abierta con los representantes de los alumnos. La estructura del equipo de decanato de la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona contó desde los inicios de la diplomatura de Relaciones Laborales con un vicedecano/coordinador de la titulación. El acceso y la transmisión de proyectos y propuestas por parte de los alumnos ha sido constante: sirva como ejemplo que la comisión que estudia la propuesta de grado está integrada también por una egresada (2.ª promoción) que actuó también en la reforma del plan de estudios de 1997, en aquel caso como alumna.
- Interés, implicación y buen aprendizaje del alumnado, que se preocupa por aquellos aspectos que requieren mayor profundidad y al que se orienta a través de tutorías.

- Presencia del estudiantado de tercer curso en instituciones y empresas para realizar las prácticas integradas previstas en el plan de estudios. Estas prácticas son una de las vías para una rápida inserción laboral. Actualmente muchos de nuestros antiguos alumnos ocupan cargos de responsabilidad en empresas nacionales y extranjeras, además de los que practican el ejercicio libre de la profesión de graduado social colegiado.

Los puntos débiles que se detectaron en la evaluación de la calidad de la titulación y que se han solucionado con posterioridad fueron:

- El exceso de asignaturas en primer curso, especialmente durante el primer semestre, que se corrigió en la modificación del plan de estudios de 1997.
- La discontinuidad del profesorado en algún área jurídica. No sólo se ha solucionado de forma satisfactoria sino que se ha permitido la división de varios grupos en las prácticas vinculadas a las asignaturas de mayor peso en la titulación, fueran o no anuales (Derecho del Trabajo, Derecho Sindical o Seguridad Social I y Seguridad Social II).
- La existencia de escasas asignaturas optativas que podían cursarse también como créditos de libre disposición. La modificación del plan de estudios amplió el número de asignaturas optativas que se ofrecen en los turnos de mañana y de tarde, facilitando con ello el acceso al estudiantado de ambos grupos.
- El solapamiento entre asignaturas por razón de la confluencia de los intereses profesionales de los recursos humanos en varias materias. Se propuso una reestructuración de las guías docentes partiendo de reuniones anuales con las áreas de conocimiento implicadas. Ello ha permitido no solo evitar el solapamiento, sino ajustar el contenido de cada materia a las novedades surgidas en el campo académico e investigador de referencia (e-learning, coaching, outplacement...).

Los pocos años transcurridos desde la implantación de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo no han permitido una evaluación en profundidad. El principal punto débil ha sido el acceso desde trece titulaciones diferentes con conocimientos heterogéneos, aunque con algún punto de relación con el trabajo humano: los complementos de formación previstos para cada titulación se han realizado de forma aleatoria y no se han cursado necesariamente al inicio de los estudios, lo que ha supuesto un esfuerzo mayor para los docentes.

Sin embargo, a través de reuniones periódicas con el profesorado se han detectado diferentes cuestiones –algunas transversales– que se han solucionado oportunamente. Entre ellas destacan:

- El inicio de las clases, que se ha retrasado hasta las 16.30 h y ha facilitado una mayor participación del alumna
- El horario continuado de clase –con resultados altamente positivos por parte de profesorado y alumnado–, en algunas materias. Ello permite la teoría y la práctica dentro de un mismo horario (tres horas seguidas) y favorece la tutorización directa por parte del profesor en la realización de los ejercicios propuestos.
- La participación del alumnado en proyectos de innovación docente, como se indicará en el momento oportuno.
- El solapamiento de materias con asignaturas semejantes en la diplomatura de Relaciones Laborales, que se ha solucionado de forma efectiva por parte del profesorado afectado.

## **Planes de estudios: diplomado en Relaciones Laborales y licenciado en Ciencias del Trabajo**

La revisión del plan de estudios de 1993 (190 créditos) con el que se iniciaron los estudios de la diplomatura de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona se revisó el año 1997 (180 créditos) de acuerdo con las directrices propuestas por el Consejo de Universidades.

La diplomatura de Relaciones Laborales participó y fue evaluada (1998) en el I Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. Entonces se formó una comisión interdisciplinaria: la Comisión de Docencia, que actuará como comisión de calidad y comité de docencia de la titulación. Esta comisión, de acuerdo con las unidades respectivas y los departamentos implicados (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Economía Aplicada, Economía de la Empresa, Psicología y Sociología) interviene en la elaboración del plan de estudios de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo. Está formada por dos docentes (titular y suplente) de cada una de las áreas, uno o dos estudiantes y, según el momento, un grupo de egresados cuya intervención se solicita. Siempre que es posible se solicita la opinión de los profesionales aprovechando la excelente relación con los tutores de prácticas externas y la relación con los egresados; en este sentido se convocó una audiencia específica para los tutores de prácticas externas dentro del programa de la evaluación en el mes de enero de 1998, que participaron directamente en el proceso.

### **Datos y estudios acerca de la demanda potencial del título y su interés para la sociedad**

La diplomatura de Relaciones Laborales comenzó a impartirse con una oferta académica para 90 estudiantes. El curso siguiente, 1994-1995, la oferta se amplió a dos grupos: 180 estudiantes. La oferta inicial fue de 180 plazas divididas en 90 estudiantes por cada turno. Hemos de destacar que se superó la demanda en relación con las plazas ofertadas en un principio [5].

La alta demanda de la titulación se documenta en el número de estudiantes que acceden a estos estudios y que prácticamente no ha disminuido en estos años ya que se ha cubierto normalmente con la matriculación en el mes de julio.

La licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo superó con creces las expectativas de matriculación en la primera promoción (80 plazas) y quedaron algunos estudiantes sin poder matricularse. Se mantiene una matriculación estable aunque se ha disminuido la oferta a 60 plazas, con dos plazos de preinscripción en junio y en septiembre.

Las razones que justificaron la implantación de los estudios de Relaciones Laborales y posteriormente los de Ciencias del Trabajo en el campus de Bellaterra fueron:

- El entorno socioeconómico de la comarca del Vallès Occidental donde se halla situada la Universitat Autònoma de Barcelona propiciaba la demanda futura de egresados.
- La procedencia de nuestros alumnos, no residentes exclusivamente en esta comarca, sino en zonas con un gran índice de expansión industrial (Vallès Oriental, Bages, Osona, Maresme o Barcelonès),
- La formación específica que para el campo de los recursos humanos en la empresa establecía primero la diplomatura de Relaciones Laborales y consolidaba después la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo,



cubría un importante déficit formativo transversal que no se consideraba en otras titulaciones afines (Psicología, Sociología, Ciencias Económicas y Empresariales o Derecho).

- Las posibilidades que una universidad como la UAB ofrecía para la implantación de unas titulaciones como las de referencia, de carácter interdisciplinar, eran inmejorables. La existencia previa de un grupo consolidado de docentes de diferentes facultades, ya vinculados en sus investigaciones al trabajo humano en sus vertientes organizativa y relacional, ha permitido disponer de un amplio elenco de profesorado de reconocido prestigio en este campo.

El estudio de la inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales de la promoción de 1998 de la Universitat Autònoma de Barcelona, realizado entre los meses de julio y diciembre de 2001, da a conocer que el 53,5 % de los entrevistados encontraron su primer trabajo antes de finalizar sus estudios universitarios. Únicamente el 19,4 % compaginó en su momento estudios y jornada de trabajo a tiempo completo. El 54,8 % de los que trabajaban en el momento de la entrevista (el 94,1 % trabajaba en aquel momento) o después de acabar sus estudios necesitaron la titulación académica para acceder al trabajo.

Dentro de la subárea laboral de Cataluña (relaciones laborales, trabajo social, ciencias del trabajo) los diplomados de Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona ocupan un lugar destacado en relación con el acceso al mercado laboral [6].

### **Relación de la propuesta con las características socioeconómicas de la zona de influencia del título**

Avala nuestra propuesta la experiencia adquirida y los resultados obtenidos por los estudios de la diplomatura de Relaciones Laborales, que son los estudios de origen del grado de Relaciones Laborales que se solicita.

Los estudios de la diplomatura de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona están dotados de unas características vinculadas a la formación académica y al establecimiento de las prácticas integradas de los estudiantes. A partir de estas premisas, el entorno social y económico más próximo al campus de Bellaterra ha establecido durante estos años una sólida relación de colaboración con la titulación. El apoyo recibido por las diferentes entidades colaboradoras al segundo ciclo de Ciencias del Trabajo es una prueba evidente de la necesidad y del interés de la formación académica para un futuro graduado en Relaciones Laborales.

La formación académica de los estudiantes se garantiza tanto desde la diplomatura de Relaciones Laborales como desde la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, con una interdisciplinariedad auténtica. Una universidad de campus, como es la Universitat Autònoma de Barcelona, facilita un profesorado experto en las áreas docentes de mayor incidencia en el grado. Además de los profesores responsables de la formación jurídica participan los docentes de las facultades de Económicas y Empresariales (Economía de la Empresa y Economía Aplicada), Psicología (social) y Sociología (del trabajo), que tienen a su cargo las materias que les afectan directamente. [7]

Las prácticas fueron una de las grandes novedades para la diplomatura de Relaciones Laborales. El Real Decreto 1429/1990 preveía un practicum o bloque de prácticas integradas que habían de cursar todos los estudiantes. Se trata de una materia troncal, exclusivamente de créditos prácticos, que también figuraba en otras titulaciones oficiales. Es una iniciación a la práctica en materia de organización del trabajo,

dirección y gestión de personal, seguridad en el trabajo, derecho del trabajo y de la Seguridad Social y derecho sindical. Las prácticas está previsto que se realicen en el tercer curso y cada universidad puede proponer a sus estudiantes distintas fórmulas para superar los 12 créditos prácticos.

La Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona optó desde el comienzo de los estudios de la diplomatura de Relaciones Laborales por unas prácticas integradas, siempre externas. Ello conlleva el compromiso de ofrecer desde el propio centro entidades suficientes para cubrir toda la demanda de los estudiantes. Todos los estudiantes pueden acceder a la realidad laboral escogiendo entre una amplia oferta de entidades colaboradoras.

Los objetivos que se han cumplido con el establecimiento de las prácticas, siempre externas, son dobles y se encuentran relacionados:

**a) Institucionales:**

Han permitido consolidar las relaciones entre la UAB y las características socioeconómicas de la zona de influencia del título; conocer las necesidades, y establecer colaboraciones recíprocas. Las prácticas externas facilitan a las entidades y a sus tutores el conocimiento de los estudios universitarios y las nuevas titulaciones, y la formación de los futuros diplomados mediante el seguimiento conjunto de las prácticas entre las entidades y la Facultad de Derecho.

La diplomatura de Relaciones Laborales fue en su momento una nueva titulación, sin tradición en la Universitat Autònoma de Barcelona y cuya creación desconocían muchas entidades. Afortunadamente muchos de nuestros egresados y de nuestras egresadas ocupan lugares de responsabilidad en diferentes ámbitos económicos y sociales, y actúan como tutores de nuestros actuales estudiantes.

**b) Docentes:**

Para muchos y muchas estudiantes las prácticas externas han sido su primera incursión en una realidad práctica, en un sector profesional adecuado a la formación teórica recibida en nuestras aulas. Las distintas actividades laborales que se ofrecen a través de las prácticas permiten conocer cuál es el desarrollo profesional que se escoge y cuál el que se excluye.

La mejor y más directa información sobre el perfil de formación que solicita el mercado laboral se obtiene a través de las entidades colaboradoras que han suscrito convenio de colaboración con la Universitat Autònoma de Barcelona para la realización de las prácticas integradas, siempre externas. La valoración de los tutores ha sido positiva, ya que han colaborado intensamente señalando algunos extremos sobre los que convenía incidir expresamente. Así, por citar algunos ejemplos, se señala la importancia de haber cursado la asignatura optativa de Relaciones de Trabajo en las Administraciones Públicas si se trata de la Administración pública; la existencia de un sector de empresas interesadas en la realización de mapas de riesgos laborales, y, dentro del sector servicios, se presenta una doble vertiente de administración de personal y de selección y formación. El perfil de formación que demanda el mercado laboral se adecua en líneas generales al establecido en el plan de estudios de la diplomatura de Relaciones Laborales.

La diplomatura de Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona desde sus inicios tuvo muy en cuenta el entorno empresarial circundante. Y se valoró la opinión de ese entorno al diseñar, durante el curso 1994-1995, las ofertas de prácticas externas que empezarían al curso siguiente para el alumnado de la primera promoción.

Una vez más hemos de señalar las posibilidades que se ofrecen a nuestro alumnado de conocer el mundo laboral más cercano: Vallès Occidental, Vallès Oriental, Anoia, Bages, Barcelonès... a través de su estancia en algunas empresas o entidades que han suscrito convenios de colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona.

Los convenios son el mejor exponente de la tan predicada aproximación de la universidad al mundo no académico pero práctico. Pero no hemos de olvidar que ello comporta una labor extraordinaria de acercamiento que creemos debe hacerse y así lo hacemos desde la UAB. La relación con los tutores, las visitas a empresas, la gestión de los convenios y sus específicas características superan los contenidos de docencia e investigación del profesor universitario que se compromete a esa tarea.

Eran estudios necesarios en el contexto económico y social que rodea al campus de Bellaterra. Una de las características de muchas pequeñas poblaciones cercanas a la Universitat Autònoma de Barcelona es la existencia de grandes polígonos industriales que condensan una oferta plural de salidas profesionales.

### **Salidas profesionales**

“La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos.”

El artículo 36 de la Constitución consagra el marco jurídico de un grupo social de gran importancia, como son los profesionales liberales, aunque muchos de ellos han dejado el desempeño libre de la profesión para prestar sus servicios en empresas privadas o públicas. Los Colegios tienen funciones de lucha contra el intrusismo, de fomento de la asistencia recíproca a través de mutualidades, de promoción de la comunidad de intereses a efectos fiscales y de formación continuada de sus miembros.

Siguiendo los ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados concretados en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos señalaremos siete perfiles profesionales:

#### **1) Graduado social:**

La diplomatura de Relaciones Laborales es una de las titulaciones académicas que permite el ejercicio de la profesión de graduado social, heredera directa de la antigua titulación de Graduado Social a la que se encuentra equiparada a todos los efectos, impartida desde el año 1925 en las Escuelas Sociales e integrada reglamentariamente en las universidades españolas a partir de 1980 [8].

Las directrices generales de la diplomatura de Relaciones Laborales vienen establecidas en cumplimiento y desarrollo del Real Decreto 1497/1987 por el Real Decreto 1429/1990. En consecuencia, desde 1990 existe de facto una doble terminología: graduado/a social para el profesional colegiado que se encuentre en el ejercicio libre de la profesión y diplomado/a en Relaciones Laborales para quien haya seguido los estudios académicos conducentes a la obtención del título [9].

“El graduado social, a los efectos de los presentes Estatutos, es el técnico en materias sociales, laborales y fiscales que, en posesión del título oficial correspondiente obtenido al finalizar los estudios universitarios de la carrera de graduado social, graduado social diplomado o diplomado en relaciones laborales, se dedica de forma habitual y mediante retribución:

a) Al estudio, asesoramiento, representación y gestión sin necesidad de apoderamiento especial, en todos cuantos asuntos laborales, sociales y fiscales le sean encomendados por o ante el Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones provinciales y locales, la Seguridad Social, entidades, empresas y particulares.

b) A la representación en los procedimientos laborales y de la Seguridad Social.

c) A cuantas otras funciones le atribuyan las leyes y disposiciones de carácter general.” [10]

La relación de la diplomatura de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona con el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona es patente. Nuestros estudiantes participan como becarios en los cursos de formación que con una cierta periodicidad se convocan para los nuevos colegiados. De esta forma, los nuevos colegiados participan en las sesiones, debaten los temas más actuales y reciben la documentación imprescindible para conocerlos directamente. Es frecuente la aparición de la diplomatura de Relaciones Laborales de la UAB en las páginas de la publicación colegial por diversos motivos: la jornada de salidas profesionales, la entrega de diplomas a los estudiantes que han finalizado sus estudios en la Facultad de Derecho..., donde siempre interviene un miembro de la Junta de Gobierno que se encarga de las relaciones con las universidades

## 2) Dirección y gestión de recursos humanos:

La tarea de responsable de personal en las empresas públicas y privadas es una función típica de los diplomados en Relaciones Laborales y de los licenciados en Ciencias del Trabajo, bien sea formando parte de un equipo de personas, bien sea al frente del mismo realizando un amplio elenco de funciones que le son propias en el aspecto sociolaboral:

- *Contratación:* de acuerdo con las necesidades de la empresa, el responsable anuncia los puestos vacantes; determina las necesidades de mano de obra, estudiando las diferentes tareas que realizan los trabajadores; programa el proceso de selección; entrevista y examina a los solicitantes; escoge a los candidatos más idóneos; formaliza los contratos de trabajo y asesora sobre los más convenientes; realiza el seguimiento de la vigencia de los contratos temporales; comunica las prórrogas y finalizaciones; formaliza las liquidaciones o finiquitos...; lleva los registros de personal; confecciona los censos...
- *Condiciones de trabajo:* establece los horarios, turnos de trabajo, calendario laboral, régimen de vacaciones, descansos, etc., de acuerdo con lo establecido en las leyes, atendiendo a las necesidades de la empresa. Fija las condiciones de trabajo y las modificaciones del mismo; los traslados y cambios funcionales las realizaciones de trabajo de superior e inferior categoría, etc. Establece los sistemas salariales, la forma de pago, los incentivos y complementos salariales y no salariales, etc.
- *Formación profesional:* sobre la base de la formación previa de los trabajadores, determina las necesidades formativas, planifica y dirige la formación profesional en la empresa. Planifica y desarrolla los planes de promoción de los trabajadores, ascensos, etc.
- *Relaciones laborales:* es la persona encargada de las relaciones entre los empleados y la dirección en todo el campo de las relaciones laborales,

sometiendo las propuestas recibidas a la consideración del empresario y trasladando a los representantes de los trabajadores las órdenes que recibe de éste. Atiende las quejas recibidas de los trabajadores y las reivindicaciones particulares y generales que le plantean al empresario. En nombre de la empresa tramita las suspensiones y extinciones de contratos de trabajo, bien colectivas, bien individuales. Calcula indemnizaciones y coste de estas medidas. Negocia los convenios colectivos de empresa, o participa en los que le afectan. Entrega a los representantes de los trabajadores la documentación de la empresa a la que tienen derecho (copia básica de contratos, balances, etc.) y recibe de éstos los informes que legalmente formalicen.

- *Formalización de documentos:* formaliza todos los documentos en los que se concreta su actuación en la empresa, tales como contratos, partes de alta y de baja, TC1 y TC2, escritos de sanción o despido, expedientes, nóminas, partes de accidentes de trabajo, jubilaciones, defunciones, etc.
  - *Servicios:* ayuda en el proyecto y organización de diferentes servicios de la empresa, como economatos, comedores, primeros auxilios, servicio médico, sistemas de pensiones y otros medios para los trabajadores.
  - *Las sociedades cooperativas:* las sociedades anónimas laborales y la puesta en marcha de formas de autoempleo requieren el conocimiento de materias sociales y laborales de las que es técnico el diplomado en Relaciones Laborales.
  - *La mediación y el arbitraje:* en estas cuestiones, cuando son de carácter laboral, los diplomados en Relaciones Laborales están llamados a desempeñar un papel muy relevante en la resolución de los conflictos laborales, tal como se desprende del ASEC (Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales), firmado entre CEOE y CEPYNE con UGT y CCOO.
- 3) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo:
- Agentes de empleo y desarrollo local. Este perfil en vías de consolidación puede ser considerado como un perfil emergente.
- 4) Prevención de riesgos laborales:
- Prevención de riesgos laborales: tras la publicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y a salvo de las competencias específicas que en materia de seguridad e higiene se atribuye a técnicos especialistas, no hay duda de que los conocimientos impartidos durante la titulación (Seguridad y Salud I y II, y Ordenación Jurídica de la Seguridad y Salud Laboral) facultan a los diplomados para divulgar los métodos sobre prevención e higiene al objeto de que los conozcan todos los elementos de la empresa.
- 5) Administraciones públicas
- 6) Auditoría socio-laboral:
- La auditoría socio-laboral: la auditoría social-contable verifica los instrumentos administrativos y operativos, y la socio-laboral (humana) valora los puestos de trabajo, la política de empleo, el envejecimiento de la plantilla, etc. Ante hechos como expedientes de extinción o suspensión de contratos, apertura o ampliación de empresa, petición de beneficios fiscales y de Seguridad Social por el empleo

de trabajadores, moratorias en el pago de las cuotas empresariales, suspensiones de pagos y quiebras de las compañías, etc., el auditor emite su Informe según los datos ofrecidos para que se adopte la solución correcta por quienes contratan esos servicios. A diferencia de otros países, en España no existe por el momento una regulación oficial, aunque existe un registro de auditores sociolaborales.

#### 7) Enseñanza:

- Este ámbito se ha visto reconocido en el ámbito universitario tras el inicio de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo. El Real Decreto de 28 de febrero de 1996 sobre convocatoria de plazas para profesores de Enseñanza Secundaria en las especialidades de Formación y Orientación Laboral permitió el acceso de graduados sociales en las escuelas de Formación Profesional.

Como perfiles sustantivos de este título y plenamente consolidados, podemos resumirlos en dos: graduado social, y dirección y gestión de recursos humanos.

#### **Innovación docente**

Los “coloquios de Relaciones Laborales” tuvieron lugar durante el curso 1995-1996 y constaron de cinco sesiones con una temática específica vinculada a una de las materias de la titulación (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dirección de Personal, Derecho Laboral Comunitario y Sociología) y la participación de diferentes actores sociales que abordaron desde perspectivas diversas la situación concreta derivada de la aplicación de la Ley 11/94.

Durante los cursos 2000-2001, 2001-2002 y 2002-2003 se desarrolló un programa de mejora del aprendizaje de los estudiantes de primer curso. Un proyecto que había sido premiado en la convocatoria del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universitat Autònoma de Barcelona con el nombre de Fem Relacions Laborals (Creemos Relaciones Laborales).

Desde el curso 2000-2001, en la última semana de noviembre, en la diplomatura de Relaciones Laborales se organizan unas jornadas interdisciplinares de estudio dedicadas a diferentes temas (Cent anys de legislació social, Empresa i responsabilitat, Reptes d' Internet, Vells i nous drets socials, Treball infantil i de menors, II República i món jurídic, La Inspecció de Treball, 1996-2006, Trenta anys de la Llei d'amnistia, 1977-2007). Actualmente hay cinco publicaciones de las ponencias de las jornadas y se encuentra en prensa la del curso 2005-2006, dedicado al centenario de la Inspección de Trabajo. Estas jornadas constituyen un complemento de la actividad docente porque favorecen que los estudiantes profundicen en materias más concretas, relacionadas con diversas asignaturas de la titulación, a la vez que contribuyen a un aprovechamiento del espacio de los créditos de libre elección.

Profesores y profesoras de diferentes disciplinas, docentes de la diplomatura de Relaciones Laborales, integran un grupo de Aprendizaje Cooperativo en Ciencias Sociales (ACECS), grupo de interés de IDES-UAB [11]. Las prácticas externas de la diplomatura de Relaciones Laborales forman parte de un grupo de interés (GI) de prácticas de IDES-UAB.

Se ha editado un libro, Proyecto de Ley de Acción Sindical de 1978, que recoge los trabajos de curso elaborados por los estudiantes de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo. Fue el fruto de la concesión de una ayuda por parte de la Comisión de Ordenación Académica al proyecto Edición de materiales docentes de

historia social y jurídica contemporánea elaborados por alumnos, dentro de la convocatoria de la UAB para proyectos de innovación docente. [12]

Se han publicado diferentes ediciones de materiales específicos de derecho civil, derecho mercantil y derecho constitucional para los estudiantes de la diplomatura de Relaciones Laborales. Hemos de señalar los cuadernos de prácticas elaborados por los profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior destinados al desarrollo de las guías docentes respectivas [13].

Finalmente señalar el compromiso generalizado de todas las unidades en relación con un proyecto MQD 2005 Ayudas para la adopción de la metodología del sistema de créditos europeos (ECTS) en las universidades catalanas, que permitió trabajar de forma conjunta en la introducción de conceptos propios del proceso de Bolonia en la docencia de la diplomatura de Relaciones Laborales [14].

---

[1] Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria. La Escuela Social. Disposiciones oficiales sobre su constitución y funcionamiento. Madrid: Sobrinos de Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1927. Trabajo, Comercio e Industria. La Escuela Social. Disposiciones oficiales sobre su constitución y funcionamiento. Madrid: Sobrinos de Sucesora de M. Minuesa de los Ríos, 1927.

[2] Antonio Vicente Sempere Navarro "La postergación del Derecho del Trabajo en las facultades de Derecho españolas" en AA. VV., pp. 483-588.

[3] Antonio Vicente Sempere Navarro. "La licenciatura de Ciencias del Trabajo: primeras impresiones tras el R. D. 1592/1999 de 15 de octubre" en Aranzadi Social 15 (1999), pp. 21-58.

[4] Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Libro Blanco. Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, pp.55-57.

[5] "Innovacions en l'organització d'estudis. Una diplomatura interdisciplinaria en una facultat jurídica", pp. 219-221 y "Recursos didàctics per a una nova diplomatura", pp. 136-140 en II Jornades d'Innovació Docent de la UAB, 1-2 de junio de 1994, Bellaterra: Institut de Ciències de l'Educació, 1994.

[6] Observatori de Graduats de la UAB: Informe sobre la inserció laboral de diplomats en Relacions Laborals. Los datos provienen del estudio sobre la inserción laboral de los graduados y graduadas de las universidades catalanas realizado por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

[7] Papers 58 (1999) dedicada a "Les noves relacions laborals" con participación de profesores de todas las unidades que imparten docencia en la titulación y donde se recoge también el trabajo de tres estudiantes de tercer curso de la diplomatura de Relaciones Laborales. Fausto Miguélez en la presentación recoge el espíritu que ha hecho posible el éxito de la titulación: "El número de la revista Papers que tienen entre sus manos es fruto de la filosofía que ha dominado el desarrollo de la diplomatura de Relaciones Laborales en la UAB desde sus comienzos: la interdisciplinariedad".

[8] Desde el punto de vista normativo, la calidad asignada por el Decreto de 22 de octubre de 1964 que reguló las funciones profesionales y creó el Consejo Superior de Colegios es la de "técnicos en materias sociales y laborales" (art. 1). Esta definición la repitió la Orden de 28 de agosto de 1970, que aprobó el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.

[9] 1956-2006 Cincuentenario de la creación de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, Madrid, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, 2006, pp.110-120.

[10] Real Decreto de 16 de diciembre de 1977 que aprobó los vigentes Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales. La denominación de asesor laboral ya la consideraba el artículo 17, j, de los Estatutos del Colegio de Barcelona de 1989.

[11] Aprenentatge Cooperatiu en Ciències Socials (ACECS), IDES, Innovació Docent en Educació Superior. Bellaterra: Servei de Publicacions, 2006.

[12] Maria Jesús Espuny Tomás, Olga Paz Torres (coords.) El Proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa de 1978, estudio preliminar de Francisco Pérez Amorós. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2005.

[13] Materials per a l'aprenentatge del Dret del Treball (Adaptats a l'Espai Europeu d'Educació Superior). Materials 178. Bellaterra: Servei de Publicacions, 2006.

[14] Elaboració de programes formatius de la diplomatura de Relacions Laborals finalizado el 14 de julio de 2006.

## **Trayectoria Graduado Social**

La Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo han consolidado el prestigio de la profesión de Graduado Social en nuestros días. La formación especializada en el campo del trabajo humano desde las aulas universitarias ha permitido una visión amplia de conocimientos y la adquisición de competencias que exceden las meramente jurídicas. Una visión interdisciplinar que permite comprender la estructura empresarial, la gestión de sus recursos humanos y la formación específica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en sus vertientes sustantiva, procesal y sindical sin merma de otros conocimientos jurídicos. La regulación futura del mercado de trabajo afectará sin duda a la gestión de los recursos humanos en la empresa pero hay dos aspectos de esa regulación que revisten especial relieve: el que afecta a los ajustes externos e internos de la fuerza del trabajo y el que trata de la negociación colectiva<sup>1</sup>.

La historia nos justifica la pervivencia de unos estudios que se han ido transformando desde las primeras Escuelas Sociales en función a las necesidades de la sociedad, la influencia de Europa o la construcción del sistema democrático de relaciones laborales en un marco de libertades. El Grado Universitario que se propone es el futuro, el interés de su consolidación en el marco del EEES<sup>2</sup>.

## **Antecedentes de las Escuelas Sociales**

*El antecedente remoto de los estudios que se proponen como un grado superior adaptado al EEES se encuentra en la reorganización del Instituto de Reformas Sociales. Entre las funciones de la Sección de Cultura y Acción Social destacan la organización de cursos, lecciones, conferencias, publicaciones, etc., las luchas contra las enfermedades sociales y su profilaxis, la reeducación de los inválidos (del trabajo) y la redacción del Boletín del Instituto de Reformas Sociales<sup>3</sup>.*

La creación del Ministerio de Trabajo da lugar a una nueva organización de los servicios y dependencias de la Sección de Cultura social que tendría a su cargo: el Servicio Bibliográfico del Ministerio, el archivo de estudios sociales y de Industria y Comercio y la organización de cursos, conferencias, etc. para el fomento de la cultura

---

<sup>1</sup> Fundació Empresa i Ciència, *Competir en Europa*, Barcelona, Ariel, 1996. El libro recoge las principales aportaciones de una serie de trabajos, estudios y seminarios que profundizan sobre el conocimiento sobre los fundamentos de la política industrial.

<sup>2</sup> 1956-2006, *Cincuentenario de la creación de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales*, Madrid, Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, 2006.

<sup>3</sup> Real Decreto de 14 de octubre de 1919 (*Gaceta de Madrid*, 15 de octubre de 1919): "(...) extensión educadora a fin de que el Instituto organice en todas partes cursos y conferencias que al país eduquen en orden a la necesidad de la acción social (...)" Del preámbulo.



popular sobre materias económicas y sociales tal como aparecen en el Real Decreto de 9 de junio de 1924<sup>4</sup>.

### **La creación de la Escuela Social: referencia a la Escuela Social de Barcelona**

La Escuela Social se crea en el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria por Real Decreto Ley de 17 de enero de 1925 en cuyo preámbulo aparecen las disciplinas básicas que serán objeto de estudio:” (...) *aquellas materias en que por la diferencia entre las clases, las luchas del capital y del trabajo y las exigencias a la vez creadoras y demoledoras de la Economía novísima, son más graves y penetrantes las escisiones y los conflictos entre los intereses en un sano organismo social comunes*”<sup>5</sup>.

La Escuela Social se organizaba, al objeto de dar mayor unidad a estas enseñanzas, en estudios regulares de **tres años**. Las enseñanzas habían de ser objetivas e informativas y se prohibía cualquier propaganda de doctrina o de partido. Se estudiaba política social, legislación y economía para continuar con las Instituciones relativas a la emancipación legal de los trabajadores, Instituciones de previsión y de Seguros Sociales. Finalmente los alumnos redactaban un trabajo de información, objeto de su especialidad. Se añadían además las **enseñanzas instrumentales**: idiomas francés, inglés o alemán, mecanografía y taquigrafía.

La **Escuela Social de Barcelona** fue creada a instancias de la Comisión Mixta de Publicaciones de los Organismos Paritarios de Cataluña que presentó un proyecto de Estatutos para una Escuela Social y fueron aprobados por Real Orden de 26 de febrero de 1929<sup>6</sup>.

### **Planes de estudios y características:**

El título que se propone puede justificarse también en relación con los distintos planes de estudios que, de acuerdo con las épocas y la formación requerida en cada momento, integraron las materias que conformaron cada uno de los *diplomas* emitidos por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria y sus características. Prueba evidente de su transformación y del interés actual en un grado superior adaptado al EEES.

**PLAN DE ESTUDIOS DE 1929:** fija un plan de estudios compuesto de tres cursos regulares y una especialización (solamente en la Escuela Social de Madrid), obteniéndose el Diploma de Graduado Superior aprobando el curso de especialización y presentando una Memoria sobre un tema designado por la Junta de Profesores.

**PLAN DE ESTUDIOS DE 1930:** llamado también Plan Sangro (Pedro Sangro y Ros de Olano) por referencia al Ministro de este nombre. Decreto de 19 de octubre de 1930.

---

<sup>4</sup> Real Decreto de 8 de Mayo de 1920 (*Gaceta de Madrid* de 9 de mayo de 1920). Por Real Decreto de 20 de febrero de 1922 (*Gaceta de Madrid* de 22 de febrero de 1922) el Ministerio de Trabajo pasa a denominarse en lo sucesivo Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria. Por Real Decreto de 4 de marzo de 1922 (*Gaceta de Madrid* de 4 de marzo de 1922) se organizaron los Servicios y Dependencias del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria según su nueva configuración.

<sup>5</sup> Real Decreto Ley de 17 de agosto de 1925, creación de la Escuela Social en el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria (*Gaceta de Madrid* de 20 de agosto de 1925).

<sup>6</sup> 1956-2006, *Cincuentenario de la creación de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales*, cit. pp. 48-61 dedicadas al período histórico que transcurre desde la creación de la Escuela Social a los Colegios Profesionales de Graduados Sociales.

Se mantiene la intención de mantener el valor promocional de estos estudios en el seno de la Administración. Este Plan de Estudios estuvo vigente hasta 1936<sup>7</sup>.

**PLAN DE ESTUDIOS DE 1941:** el régimen franquista deroga de hecho y de derecho los estudios de las Escuelas Sociales dependientes del Ministerio. Por Orden de 29 de diciembre de 1941 se declara la subsistencia de la Escuela Social de Madrid y se aprueba el Reglamento de las Escuelas Sociales.

Los estudios se estructuraban en tres cursos agrupados en cuatro grupos de enseñanza: de tipo social, de tipo económico, jurídico-legislativo e histórico-cultural. Dentro de esta división crece en importancia la nueva legislación laboral material (Sindicalismo vertical, defensa del derecho del trabajo...) y formal (Magistraturas de Trabajo).

Sobre la base de esta formación se anticipa el ámbito de la actuación profesional de los Graduados Sociales Colegiados declarando obligatoria la inscripción en el Colegio respectivo (Orden de 21 de mayo de 1956 por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales).

**PLAN DE ESTUDIOS DE 1967:** se crea por Orden de 7 de abril de 1967. El plan docente combina dos líneas formativas: la jurídica laboral y la económica vinculada al campo de la organización de empresas y a la dirección de personal. Aminora la vinculación al colectivo profesional con la Administración, acentuando el carácter de **profesional liberal**.

**PLAN DE ESTUDIOS DE 1980:** por Real Decreto de 3 de mayo de 1980 se crean los **Estudios de Graduado Social**. Para la obtención del título de Graduado Social era necesario superar unas pruebas de reválida o elaborar un trabajo de fin de carrera. Tenía una carga lectiva de 180 créditos distribuidos en 60 créditos en cada uno de los tres cursos. Se dividían en: asignaturas Jurídico-Laborales, otras asignaturas Jurídicas, asignaturas económicas, asignaturas de Empresa, asignaturas complementarias.

La formación académica que históricamente justifica la necesidad de este grado arranca de aquellos primeros estudios de las Escuelas Sociales, se amplía en cada uno de los planes de estudios analizados con nuevos ámbitos de conocimiento y se actualiza en cada una de las etapas con nuevos retos.

Uno de éstos, el más inmediato, fue el establecimiento del título universitario de Diplomado/a en Relaciones Laborales en el marco general del Real Decreto 1497/1987. Las directrices generales propias se establecen por Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre donde se fijan las directrices generales a las que debían sujetarse los planes de estudios conducentes a la obtención de esta titulación<sup>8</sup>.

La Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, creada por Real Decreto 1592/1999 de 15 de octubre responde a la necesidad de prolongar y profundizar los

---

<sup>7</sup> Decreto de 12 de octubre de 1935, para ocupar los cargos de Presidente y Secretario de los Jurados Mixtos se exigía título universitario o Graduado de la Escuela Social. Era necesario poseer un título universitario o ser Graduado de Escuela Social para la provisión por oposición a los cargos de Inspectores Delegados e Inspectores Auxiliares.

<sup>8</sup> Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència, *El futur del mercat de treball dels joves*, Barcelona, Secretaria General de Joventut, 2000, la mesa redonda 2 "Aspectes jurídics i psicològics del mercat de treball per als joves" fue moderada por un egresado de la Diplomatura de Relaciones Laborales de la UAB, ejerciente como Graduado Social.

propios estudios al incidir en distintos aspectos institucionales y organizativos del mundo del trabajo.

La existencia de un interés científico y la trascendencia social y económica de las enseñanzas junto a la demanda social de formación en el ámbito de las relaciones laborales y de la gestión de recursos humanos justifican la propuesta del grado. Se configuran nuevos espacios más allá del asesoramiento en materias laborales y de la seguridad social, la intermediación en el mercado laboral, la consultoría sociolaboral o la prevención de riesgos laborales son un buen ejemplo. El grado es la consolidación de unos estudios plenamente arraigados e imprescindibles en la sociedad actual. Parece del todo oportuno valorar toda esta trayectoria universitaria y justificar el interés del grado de Relaciones Laborales que propone la Universidad Autónoma de Barcelona<sup>9</sup>.

## Referentes externos

### Libro Blanco ANECA

La incidencia de estudios vinculados al grado de Relaciones Laborales en Europa y en otros continentes se encuentra constatada en el libro blanco sobre el título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos que se presentó a ANECA [1].

### Referentes externos europeos

La información suministrada por el Libro Blanco del Grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos ([www.aneca.es](http://www.aneca.es)) documenta los estudios de Relaciones Laborales / Ciencias del Trabajo que ofrecen una formación más semejante a los estudios que se cursan en España.

Uno de los ejemplos más destacados son las enseñanzas impartidas en la Universidad de Trier en Alemania en los estudios de Ciencias del Trabajo, con una clara orientación hacia la gestión de los Recursos Humanos. Se trata de uno de los principales centros europeos de investigación y enseñanza en el ámbito de las Relaciones Laborales. Otras universidades alemanas que imparten títulos semejantes son: RWTH Aachen University y la Augsburg Universität.

Por otra parte, en la Universidad Libre de Bruselas se imparte la Diplomatura en Ciencias del Trabajo y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, ambas con la implantación de los créditos ECTS. La segunda de las universidades belgas a destacar es la Universidad Católica de Lovaina, en la que se imparte en el Instituto de Ciencias del Trabajo una Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

En Francia, destaca la Universidad Louis Pasteur de Estrasburgo que imparte el Diploma de Estudios Avanzados de Ciencias del Trabajo desde una perspectiva multidisciplinar. Otros ejemplos de universidades francesas son las Universidades de

---

<sup>9</sup> Consell Social UAB, *VI Jornada Col·legi Professionals/Universitat* (Licenciatura de Dret i Diplomatura de Relacions Laborals), Bellaterra, Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2003, pp. 103- 107 dedicadas a la especialización en inmigración y extranjería, pp. 135-139 dedicadas al ejercicio profesional en el maltrato en el ámbito familiar y laboral, pp. 143-163 dedicadas a la siniestralidad laboral, pp. 164-175 dedicadas a las relaciones entre la UAB y los Colegios Profesionales y pp. 287-303 dedicadas al ejercicio de la profesión de graduado/a social.

Metz, Nancy, Toulouse o Lille, con claro objetivo de preparar profesionales que se inserten en equipos interdisciplinarios en el campo de las Ciencias del Trabajo.

En Irlanda, en la Universidad de Dublín se imparte el título de Bachelor of Business Studies, si bien existen otras titulaciones relacionadas con el ámbito de las Relaciones Laborales / Ciencias del Trabajo, como la Universidad de Limerick.

En Italia nos encontramos con la titulación Consulente del Lavoro, en general destinado al conocimiento y la formación en la gestión y la organización del trabajo, organizaciones públicas y privadas, asociaciones sindicales y representación de intereses colectivos y profesionales. Algunas de las Universidades que imparten la titulación son la Universidad de Roma Tor Vergata, la Universidad de Florencia, la Universidad de Palermo y la Universidad de Bolonia.

En Portugal, se imparte una Licenciatura en Gestão de Recursos Humanos, en el Instituto Superior de Ciências “do Trabalho e da Empresa” y la Licenciatura en Sociologia do Trabalho impartida en el Instituto Superior de Ciências Sociais y Políticas de la Universidad Técnica de Lisboa.

Por último, en el Reino Unido, destaca el título de “Ciencias de la Administración” impartido por la Warwick Business School, pensado para la formación de profesionales que quieran trabajar en el ámbito de la administración de empresas. Por último, en la London School of Economics encontramos los estudios de “Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales”. En Inglaterra, en general, existen distintas titulaciones relacionadas con el ámbito de las Relaciones Laborales impartidas en muchas universidades: Liverpool, Oxford, Sussex o Cambridge son algunos ejemplos.

### **Otros referentes externos**

Las competencias necesarias para enmarcar el perfil del grado de Relaciones Laborales fueron evaluadas y discutidas por: Jordi Brunet i Llobet (jefe de Recursos Humanos de la Caixa de Sabadell), Luis Ezcurra Escudero (jefe del Gabinete Jurídico de UGT-Catalunya), Francisco José García Martín (vocal de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona y graduado social en ejercicio), Xavier López Luján (ASCAMM, Parc Tecnològic del Vallès) y Lluís Sans Hernández (SAT, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) junto con las profesoras Pilar Carrasquer, Maria Jesús Espuny y Susana Pallarés, de la Comisión de Docencia (acta de 12 de noviembre de 2003). Está disponible esta documentación acreditativa.

También en su momento apoyaron la solicitud de la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona las entidades que a continuación se señalan:

- ADADE ASESORES
- AJUNTAMENT DE GRANOLLERS
- AJUNTAMENT DE TERRASSA (SERVEIS GENERALS)
- ALUMBRADOS VIARIOS, S. A. (ALUVISA)
- BANCSABADELL
- BUSQUETS GRUART, S. A.
- CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ I INDÚSTRIA DE SABADELL
- CÁRNICAS GONZÁLEZ, S. L.
- CECOT

- CONSORCI SANITARI DE TERRASSA
- EGARA, SERVEIS DE FORMACIÓ EMPRESARIAL (CECOT)
- GESTETNER (NRG, COMUNICACIONES)
- GREMI DE FABRICANTS DE SABADELL
- HOTEL REY JUAN CARLOS I
- INSTITUT D'ASSISTÈNCIA SANITARIA
- INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT (Terrassa)
- INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT (Mollet)
- ORGANISME AUTÒNOM LOCAL DE GESTIÓ TRIBUTÀRIA
- SALVAT ASSESSORS
- SERVEIS INTEGRATS SBD, S. L.
- SINEL SYSTEMS, S. A.
- SONY ESPAÑA, S. A.
- WURTH

[1] Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Libro Blanco. Título de Grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos, pp. 27- 57, análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo y modelo de estudios europeos seleccionado; pp. 181-195, perfiles profesionales; pp. 199-236, valoración de las competencias genéricas.

### **Descripción de los procedimientos de consulta internos**

La Comisión de Docencia de la Diplomatura de Relaciones Laborales y de la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo tiene por objeto mejorar la formación y el aprovechamiento académico de los estudiantes y la eficiencia de las titulaciones.

Esta presidida por el Coordinador/a de la/s titulaciones y por dos representantes (titular y suplente) de las áreas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Economía de la Empresa, Economía Aplicada, Psicología Social y Sociología.

La Diplomatura de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la UAB empezó el curso 2003-2004, dentro de un programa piloto, la elaboración y el desarrollo de un perfil de la titulación basado en competencias según el modelo ECTS.

La Comisión de Docencia (Diplomatura de Relaciones Laborales/Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo) elaboró un cuestionario acerca de las competencias convenientes, necesarias o imprescindibles para delimitar el perfil profesional de los futuros graduados. Este cuestionario se distribuyó entre los profesores que impartían docencia en las titulaciones de referencia delimitando, según las opiniones recogidas, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que capacitarían a los futuros titulados para afrontar con garantías su intervención en un contexto profesional y social determinado. El futuro Grado de Relaciones Laborales (Diplomatura de Relaciones Laborales y Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo) engloba muchos ámbitos (económicos, organización y dirección de empresas, jurídicos, psicológicos, sociológicos) [1]. Las competencias que describen los resultados de un aprendizaje o el final de un proceso educativo deberán tener presente la interdisciplinariedad o la transversalidad de la formación recibida [2].

La Comisión de Docencia para la elaboración y desarrollo del plan de estudios del grado de Relaciones Laborales contó con la participación de dos estudiantes actuales de la Diplomatura de Relaciones Laborales y dos egresados, una antigua alumna de la segunda promoción (1994-1997) y un antiguo alumno de la primera promoción (1993-1996), actualmente en el ámbito profesional de los Recursos Humanos en una

institución hospitalaria y en el sector farmacéutico. Podemos señalar que la egresada no había realizado el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo y sí que lo había realizado el estudiante egresado.

La metodología seguida para el estudio y diseño del nuevo grado de Relaciones Laborales ha permitido conocer también la opinión y valoración del colectivo profesional aprovechando la relación que se mantiene con los tutores de las prácticas integradas como expertos en el ámbito de las relaciones de trabajo y empleadores, acerca de un conjunto de competencias genéricas y específicas puestas en relación con los perfiles profesionales para los que debe capacitar tanto formativa como profesionalmente el nuevo título [3].

La Junta de la Facultad de Derecho aprobó la propuesta del plan de estudios del grado de Relaciones Laborales (Diplomatura de Relaciones Laborales + Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo) en la sesión celebrada el día 25 de junio de 2008.

La excelente relación que mantiene la Diplomatura de Relaciones Laborales con el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona quedó reflejada en la firma en fecha de 6 de noviembre de 2002 de un convenio de cooperación académica entre la Universidad Autónoma de Barcelona y el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona. El Vocal de su Junta de Gobierno, responsable de las relaciones con la Universidad, asiste y participa en las actividades relacionadas con la titulación y ha sido informado del desarrollo de la propuesta del grado de Relaciones Laborales.

Las conclusiones acerca de la titulación de Relaciones Laborales dentro de las sesiones del FOCUS GROUP celebrados en la UAB en relación con los Grupos Sectoriales: Sector financiero y asegurador”, “Servicios a las empresas (Consultoría de personal y económica y auditoría) así como “Industria (química, farmacéutica y alimentación) confirmaron la adecuación de la propuesta de grado al perfil profesional que exigen las empresas e instituciones.

### **Focus Group UAB**

La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) ha puesto en marcha un mecanismo de consulta y participación del mundo laboral para identificar las competencias que sería deseable que adquirieran sus titulados desde la perspectiva de los ocupadores, información que se incorpora a las propuestas de nuevos estudios de grado que la UAB implante el curso 2009/10.

El mecanismo puesto en marcha por la UAB se ha basado en la organización de grupos de trabajo -Focus Group- por sectores de ocupación, priorizando de esta manera la visión desde el mercado de trabajo. Esta opción aporta las siguientes ventajas:

- Evidenciar la transversalidad de los sectores de ocupación con relación a las titulaciones
- Contrastar las potencialidades y debilidades de los diferentes perfiles profesionales de la UAB que se incorporan en un mismo sector.
- Reunir expertos de un mismo sector aporta una visión con mayor contraste y de carácter más prospectivo de cuál es la evolución del sector y por lo tanto de cuáles son las necesidades de futuro que hace falta incorporar en los nuevos titulados de la UAB.

El trabajo realizado ha seguido una metodología cualitativa, organizando grupos de trabajo por sector con una decena de participantes y buscando un equilibrio interno en su composición entre las diferentes empresas, asociaciones profesionales e instituciones que componen el sector.

Se han seleccionado empresas que mantienen relaciones con la UAB, profesionales de reconocido prestigio y titulados de la UAB. Preferentemente se ha buscado que los representados de las empresas ocupen responsabilidades de recursos humanos en los ámbitos de selección y formación de su personal.

A los integrantes de cada grupo se les ha pedido una reflexión previa, pautada por un cuestionario con los puntos a tratar y un informe que sintetiza la información con que cuenta la UAB (Informes sobre la inserción laboral del Observatorio de Graduados, Libros Blanco de ANECA...)

Se ha recogido antes de cada sesión (por encuesta telefónica) las primeras reflexiones de los agentes participantes, con la voluntad de elaborar unas primeras conclusiones que han sido objeto de validación y ampliación en el trabajo en grupo.

Las sesiones de debate han sido dirigidas por un técnico del proyecto.

Las sesiones han contado también con la presencia de los equipos directivos de las Facultades y Escuelas de la UAB o responsables específicos de elaborar las propuestas de planes de estudio.

La relación de grupos de trabajo que han participado en las sesiones de Focus Group, es la siguiente:

1. Sector financiero y seguros
2. Industria (química, farmacéutica y alimentación)
3. Industria (Metalúrgica/equipos mecánicos y materiales/equipos de transporte)
4. Industria (equipamientos eléctricos y electrónicos)
5. Tecnologías de la Información y la comunicación
6. Servicios a las empresas (consultoría de personal y económica y auditoría)
7. Medio ambiente y ordenación del territorio
8. Tercero sector y Administración Pública
9. Comunicación y producción audiovisual
10. Servicios culturales
11. Servicios editoriales
12. Servicios a las personas y servicios socio-educativos
13. Sector de la Educación y la Formación
14. Sector socio-sanitario

El resultado final de este operativo ha sido la redacción de informes por sectores e informes por titulaciones, entregados a los equipos de dirección y a los componentes de los equipos de trabajo encargados de los diseño de nuevas enseñanzas.

## Procesos institucionales de aprobación de los planes de estudios

La creación del título y su adscripción al Centro ha sido aprobada por:

Consejo de Gobierno en su sesión del día 9 de junio de 2008.

Consejo Social en su sesión del día 24 de julio de 2008.

La memoria para la solicitud de verificación del título se aprobó por la Comisión de Asuntos Académicos, por delegación del Consejo de Gobierno, el día 29 de julio de 2008.

### Descripción de los procedimientos de consulta externos

Ver apartado anterior.

---

[1] Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre que establece el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales. Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. "Directriz Primera. Las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano, en su doble vertiente organizativa y relacional."

[2] Comisión de Docencia de la Diplomatura de Relaciones Laborales, actas de 23 de enero y de 13 de febrero de 2004, aportaciones de los/las profesores/as, Pilar Carrasquer (Sociología), Maria Jesús Espuny (Coordinadora estudios), Carolina Gala (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Susana Pallarés (Psicología), Alex Rialp y David Urbano (Economía de la Empresa).

[3] Las competencias fueron evaluadas y discutidas por: Jordi Brunet i Llobet (Jefe de recursos humanos Caixa de Sabadell), Luis Ezcurra Escudero (Jefe del Gabinete Jurídico de UGT-Catalunya), Francisco José García Martín (Vocal de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona y Graduado Social en ejercicio), Xavier López Luján (ASCAMM, Parc Tecnològic del Vallès) y Lluís Sans Hernández (SAT, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) junto con las profesoras Pilar Carrasquer, Maria Jesús Espuny y Susana Pallarés de la Comisión de Docencia (Acta de 12 de noviembre de 2003). Disponible documentación acreditativa).



## **Objetivos generales del título y las competencias que adquirirá el estudiante tras completar el periodo formativo**

### **Objetivos**

El grado de Relaciones Laborales ofrece una formación académica generalista en las diferentes materias que enmarcan el trabajo humano en el ámbito jurídico y en la organización y gestión de sus recursos, desde una perspectiva interdisciplinar y con una orientación de profesionalización vinculada a las opciones que demanda el mercado laboral.

Para ello se establecen dos itinerarios dirigidos, uno, a la profesionalización en el ámbito jurídico laboral, y otro, al ámbito de la organización y gestión de los recursos en la empresa.

Asimismo este grado provee de competencias para la investigación y la intervención en entornos sociolaborales.

El graduado o la graduada en Relaciones Laborales será capaz de:

- Demostrar que posee una formación adecuada de carácter interdisciplinar y comprende los conocimientos de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social, así como de la organización del trabajo y la gestión de personal.
- Aplicar los conocimientos adquiridos de una forma profesional al asesoramiento de organizaciones sindicales y empresariales y de sus afiliados, y a la gestión del personal en las empresas públicas y privadas (administración, selección y formación, asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales).
- Reunir e interpretar datos relevantes en el campo del trabajo humano en su vertiente jurídica y organizacional para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre derecho laboral individual o colectivo y de la Seguridad Social, y sobre lo relativo a salud laboral, organización y planificación del trabajo en la empresa, métodos y medidas de trabajo, planificación de plantillas, selección de personal, definición de tareas y puestos de trabajo, formación y promoción, y procesos e instrumentos psicológicos relacionados con los distintos aspectos de la gestión de personal.
- Transmitir información de ideas, problemas o soluciones, oralmente o por escrito, tanto a un público especialista en relaciones laborales como lego en la materia.
- Demostrar que se posee un alto grado de autonomía que permita el inicio de estudios posteriores por haber desarrollado las habilidades de aprendizaje necesarias para comprender la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

## **Resumen SET**

-La finalidad del Grado en Relaciones Laborales que ofrece la Universidad Autónoma de Barcelona, es formar profesionales en las materias que enmarcan el Trabajo humano dentro del ámbito jurídico y en la organización y gestión de los recursos, desde un punto de vista interdisciplinar

En este sentido se establecen dos menciones, dirigidas al ámbito jurídico-laboral y al ámbito de gestión de los recursos en la empresa.

El alumnado deberá aplicar de forma profesional los conocimientos adquiridos en asesoramiento tanto de empresas como de sindicatos, la gestión de personal, la gestión de asuntos de Seguridad social, la organización del Trabajo y la gestión de recursos humanos.

## **Competencias**

### **RELACIONES LABORALES**

#### **Competencias generales de la UAB**

- U1. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlo de manera efectivo, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.
- U2. Desarrollar estrategias de aprendizaje autónomo.
- U3. Respetar la diversidad y pluralidad de ideas, personas y situaciones.
- U4. Generar propuestas innovadoras y competitivas en la investigación y en la actividad profesional.

#### **Competencias específicas**

- CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.
- CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).
- CE3. Reconocer las cuestiones laborales y de la Seguridad Social y aplicar la legislación y los criterios jurisprudenciales a los supuestos que se les presenten en la práctica.
- CE4. Representar técnicamente a las personas o a las entidades en el ámbito administrativo, fiscal y procesal, y de defensa ante los tribunales de lo Social.
- CE5. Preparar, redactar y formalizar los escritos generales en los trámites administrativos y judiciales.
- CE6. Proponer soluciones a los conflictos laborales y a las situaciones que puedan provocarlos a través de la mediación y de la negociación.
- CE7. Elaborar proyectos de comunicación interna para los grupos laborales.
- CE8. Diseñar un manual de acogida y documentar un plan de formación para los colectivos a su cargo en relación con sus necesidades.
- CE9. Distinguir las necesidades especiales de inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores (con discapacidades físicas o psíquicas, inmigrantes...).
- CE10. Analizar adecuadamente las situaciones específicas de conciliación de la vida familiar y laboral, y aplicar la normativa correspondiente.
- CE11. Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y solucionar las cuestiones surgidas con la Ley de Igualdad.
- CE12. Relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo, y las dinámicas y las políticas de las relaciones laborales.
- CE 13. Aplicar las distintas técnicas de evaluación en una auditoría sociolaboral.

- CE 14. Realizar análisis, diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudio de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista global (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural).
- CE16. Gestionar situaciones laborales desestructuradas teniendo en cuenta la diversidad (inmigración, igualdad, discapacidad) en su desarrollo, demostrando tolerancia al cambio.
- CE17. Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- CE18. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección).
- CE19. Realizar funciones de representación y de negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- CE20. Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- CE21. Asesorar y gestionar en materia de empleo y de contratación laboral.
- CE22. Asesorar y gestionar en materia de Seguridad Social, asistencia social y protección social complementaria.
- CE23. Desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- CE24. Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- CE25. Demostrar que comprende la relación entre procesos sociales y dinámica de las relaciones laborales.
- CE26. Planificar, diseñar, asesorar y gestionar sistemas de prevención de riesgos laborales.
- CE27. Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- CE28. Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el ámbito laboral.
- CE29. Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- CE30. Demostrar que comprende el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

## **Competencias transversales**

### **a) Instrumentales:**

- CT1. Trabajar de forma autónoma.
- CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.
- CT3. Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos.
- CT4. Tener capacidad de decisión, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.
- CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.
- CT6. Convencer a los demás del punto de vista propio.
- CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.
- CT8. Redactar y formalizar informes y escritos.
- CT9. Demostrar que conoce un tercer idioma.
- CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación.

### **b) Interpersonales:**

- CT11. Trabajar en equipo.
- CT12. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.
- CT13. Reconocer y orientar las necesidades de las personas de su entorno laboral.
- CT14. Respetar el secreto profesional.
- CT15. Asimilar los valores éticos y las normas morales en la toma de decisiones.
- CT16. Respetar los usos y las costumbres sociales.

c) Sistémicas:

- CT17. Mantener una orientación y desempeño que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.
- CT18. Capacidad de iniciativa, creatividad y espíritu emprendedor.
- CT19. Capacidad para liderar un conjunto de personas, con el uso de los métodos más apropiados para guiar a individuos o grupos en la consecución de un objetivo.
- CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Joan Rué, Maite Martínez, Les titulacions UAB en l'Espai Europeu d'Educació Superior, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, març de 2005.
- Libro blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.  
[http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco\\_rrhh\\_def.pdf](http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco_rrhh_def.pdf)

**Resumen SET**

Desarrollo de pensamiento y razonamiento crítico.  
Comunicación en las lenguas propias y en una tercera lengua.  
Identificación fundamentos áreas jurídicas y de organización del Trabajo.  
Conocimiento del marco normativo laboral y de Seguridad social.  
Contrastar la igualdad entre Hombres y mujeres en los puestos de Trabajo y solucionar las cuestiones surgidas con la Ley de Igualdad.  
Gestión de situaciones laborales no estructuradas.  
Toma de decisiones en materia de recursos humanos.  
Elaboración y diseño de estrategias organizativas.  
Realizar funciones de representación y negociación.  
Asesoramiento a organizaciones empresariales, sindicales y a sus afiliados.  
Aplicación tecnologías de la información y comunicación.  
Capacidad de liderazgo.  
Capacidad de trabajo en equipo.

## Acceso y Admisión

Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos de acogida accesibles y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la universidad y la titulación

### A. Vías y requisitos de acceso al título

El Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, y los posteriores reales decretos de modificación, así como las diversas órdenes ministeriales que desarrollan el contenido de los mencionados decretos, regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, por lo que se proponen las vías y requisitos de acceso al título que se listan a continuación.

- **BACHILLERATO:** Haber superado los estudios de Bachillerato y tener aprobadas las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU). Solicitar la admisión a la UAB mediante la Preinscripción Universitaria. Los parámetros de ponderación de las materias a efectos de la determinación de la calificación de la fase específica de las PAU para el curso 2011-2012 son los siguientes:
  - Biología, Dibujo artístico, Economía de la empresa, Física, Geografía, Historia del arte, Latín, Matemáticas, Matemáticas aplicadas a las CCSS y Química: 0,2
  - Análisis musical, Ciencias de la tierra y medioambientales, Cultura audiovisual, Dibujo técnico, Diseño, Griego, Literatura catalana y Literatura castellana: 0,1
- **MAYORES DE 25 AÑOS:** Haber Superado las Pruebas de acceso para Mayores de 25 años. Solicitar la admisión a la UAB mediante la Preinscripción Universitaria.
- **ACCESO POR EXPERIENCIA LABORAL O PROFESIONAL:** Anualmente la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre los estudios de grado aprobará el número de plazas de admisión por esta vía para cada centro de estudios.

Los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral y profesional se regulan en el *Capítulo IV: Acceso mediante acreditación de la experiencia laboral o profesional* de los textos refundidos de la **Normativa académica de la Universidad Autónoma de Barcelona aplicable a los estudios universitarios regulados de conformidad con el Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, modificado por el Real decreto 861/2010, de 2 de julio.**

La citada normativa establece los siguientes criterios de actuación:

- 1) La Universidad aprueba anualmente la lista de estudios universitarios con plazas reservadas mediante esta vía de acceso, que en ningún caso excederá el 1% de las plazas totales ofrecidas en dichos estudios.
- 2) Los requisitos para poder optar a las plazas reservadas para personas con experiencia laboral y profesional a los estudios de grado son los siguientes:
  - a) No disponer de ninguna titulación académica que habilite para el acceso a la universidad por otras vías.

- b) Cumplir o haber cumplido 40 años antes del día 1 de octubre del año de inicio del curso académico.
  - c) Acreditar experiencia laboral y profesional respecto de una enseñanza universitaria en concreto.
  - d) Superar una entrevista personal.
- 3) La solicitud de acceso por esta vía de admisión, que sólo se puede formalizar para un único estudio y centro determinado por curso académico, está coordinada a nivel del sistema universitario catalán por la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad, órgano dependiente del Consejo Interuniversitario de Catalunya.
- 4) La rectora de la UAB resuelve las solicitudes, a propuesta de una comisión de evaluación que se constituye anualmente en aquellos centros con solicitudes de acceso, compuesta por las personas siguientes:
- a) Decano/decana o director/directora del centro docente, que ocupa la presidencia de la comisión y tiene el voto de calidad.
  - b) Vicedecano/Vicedecana o Vicedirector/Vicedirectora del centro docente encargado de los estudios de grado, que ocupará la secretaría de la comisión.
  - c) Coordinador/a de los estudios solicitados por esta vía o por la vía de mayores de 45 años.
- 5) En el caso de los centros adscritos a la UAB, la composición de esta comisión puede variar, adaptándose a los cargos establecidos en dicho centro. Concretamente, la Escuela de Prevención y Seguridad Integral establece que uno de los componentes de la comisión tiene que ser un psicólogo y un/una docente de la titulación con larga experiencia profesional en el sector.
- 6) El procedimiento de admisión por esta vía se estructura en dos fases:
- a) Valoración de la experiencia acreditada. En esta fase la comisión de evaluación comprueba que las personas candidatas cumplen los requisitos establecidos. A continuación se evalúan los currículos académicos, comprobando los datos y referencias alegadas mediante contacto con las empresas empleadoras. Esta evaluación supone la obtención de una calificación numérica, basada en la experiencia laboral y en la idoneidad en relación a los estudios a los que se pretende acceder.
  - b) Realización de una entrevista. En esta fase la comisión de evaluación entrevista a las personas candidatas que han superado la fase anterior, valorándolas como APTAS / NO APTAS. A modo de ejemplo, dentro de la entrevista se intenta dar respuesta a las siguientes preguntas:
    - i) Comentario del Currículum por parte de la persona candidata.
    - ii) Nivel de conocimiento de los estudios a los que se quiere acceder.
    - iii) Motivos de elección de los estudios y expectativas personales.
    - iv) Horario y posibilidad de conciliación de los estudios con la vida laboral y la familiar.
    - v) Expectativas profesionales a corto y largo plazo

El acta de las sesiones de la comisión de evaluación tiene que contener, como mínimo, el acta de constitución, las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de la experiencia acreditada de cada una de las personas solicitantes, el resultado de las entrevistas, y la propuesta individual de

aceptación o denegación. A las personas aceptadas se les asigna una calificación numérica del 5 al 10, expresada con dos decimales.

- **MAYORES DE 45 AÑOS:** Haber superado las Pruebas de acceso para Mayores de 45 años. Solicitar el acceso a la UAB mediante la Preinscripción Universitaria.
- **CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR (CFGS),** la Formación Profesional de 2º Grado o los Módulos Formativos de Nivel 3. Solicitar la admisión a la UAB mediante la Preinscripción Universitaria. Se considerarán como preferentes los ciclos formativos de las familias adscritas a la rama de conocimiento de la titulación. Estos alumnos podrán subir su nota de admisión mediante la realización de la fase específica de las PAU, con las mismas materias y parámetros de ponderación que los alumnos de bachillerato.
- **Acceso desde una titulación universitaria:** Solicitar la admisión a la UAB mediante la Preinscripción Universitaria.

## **B. Perfil de ingreso: capacidades, conocimientos e intereses**

El futuro estudiante del grado de Relaciones Laborales deberá poseer una preocupación por los valores éticos y sociales. Tendrá capacidad para las relaciones interpersonales, de negociación y de persuasión. Se mostrará comprometido con los grupos sociales y respetuoso con los que no comparten sus ideas. Es aconsejable el conocimiento de un tercer idioma.

## **C. Acceso y admisión de estudiantes en el sistema universitario catalán**

El Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) es el órgano de coordinación del sistema universitario de Cataluña y de consulta y asesoramiento del Gobierno de la Generalitat en materia de universidades. Integra representantes de todas las universidades públicas y privadas de Cataluña.

La coordinación de los procesos de acceso y admisión a la universidad es una prioridad estratégica del Consejo Interuniversitario de Cataluña, mediante la cual pretende garantizar que el acceso a la universidad de los estudiantes que provienen de bachillerato y de los mayores de 25 años, respete los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Así mismo, garantiza la igualdad de oportunidades en la asignación de los estudiantes a los estudios universitarios que ofrecen las universidades.

También cabe destacar las actuaciones del Consejo relativas a la orientación para el acceso a la universidad de los futuros estudiantes universitarios, en concreto:

- Información y orientación en relación a la nueva organización de los estudios universitarios y sus salidas profesionales, para que la elección de los estudios universitarios se realice con todas las consideraciones previas necesarias.
- Transición a la universidad desde los ciclos formativos de grado superior.
- Presencia y acogida de los estudiantes extranjeros.

Las acciones de orientación de los estudios universitarios del sistema universitario catalán en Cataluña y en el resto del Estado se diseñan, programan y se ejecutan



desde la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad, del Consejo Interuniversitario de Cataluña, que también realiza la función de gestionar los procesos relativos al acceso a las universidades públicas catalanas: preinscripción universitaria y asignación de plazas.

Las acciones de orientación académica y profesional tienen por objetivo que los estudiantes logren la madurez necesaria para tomar la decisión que más se adecue a sus capacidades e intereses, entre las opciones académicas y profesionales que ofrece el sistema universitario catalán, incidiendo en la integración en el EEES.

Para lograr este objetivo se proponen seis líneas de actuación:

1. Crear un marco de relaciones estable con otras instituciones implicadas en la orientación para el acceso a la universidad.
2. Potenciar acciones de orientación dirigidas a los agentes y colectivos del mundo educativo, como conferencias, jornadas de orientación académica y profesional, mesas redondas, etc.
3. Servicios de información y orientación presencial, telefónica y telemática en la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad.
4. Participación en salones y jornadas de ámbito educativo... Los salones en los que participa anualmente el Consejo Interuniversitario de Cataluña, a través de la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad son: Salón de la Enseñanza (Barcelona), AULA, Salón Internacional del Estudiante y de la Oferta Educativa (Madrid), Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional (Tàrraga) y Espacio del Estudiante (Valls).
5. Elaborar y difundir materiales sobre el acceso a la universidad y el nuevo sistema universitario.
6. Promover la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad es otro objetivo prioritario del Consejo Interuniversitario de Cataluña. Ante la necesidad de promover líneas de atención comunes a los estudiantes con discapacidad, la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del CIC acordó, en septiembre de 2006, la creación de la Comisión Técnica UNIDISCAT (Universidad y Discapacidad en Cataluña), en la que están representadas todas las universidades catalanas.

## **D. Sistemas de información y orientación de la UAB**

La Universitat Autònoma de Barcelona, en los últimos cursos académicos, ha incrementado de manera considerable los canales de difusión y las actividades de orientación para sus potenciales estudiantes de la oferta de grado de la universidad.

El público principal de los sistemas de información y orientación son los estudiantes de secundaria de Cataluña, que acceden a través de las PAU.

Un segundo público identificado para los estudios de grado serían los estudiantes de CFGS, seguidos por los estudiantes mayores de 25 años.

Por último, también los estudiantes internacionales constituyen un colectivo destinatario de la nueva oferta educativa derivada del EEES.

Los sistemas de información y orientación, a nivel general de la UAB, son los siguientes:

### **D.1. Sistemas generales de información**

La UAB ofrece a todos los futuros estudiantes, de forma individualizada y personalizada, información completa sobre el acceso a la universidad, el proceso de matriculación, las becas, los estudios y los servicios de la universidad. Los dos

principales sistemas de información de la UAB son su página web y la Oficina de Información.

- Información a través de la página web de la UAB específicamente dirigida a los estudiantes de nuevo acceso:
  - La principal fuente de información es el Portal Futuros Estudiantes, que incluye información académica y sobre el acceso a los estudios y el proceso de matrícula en tres idiomas (catalán, castellano e inglés). Dentro de este portal destaca el apartado de preguntas frecuentes, que sirve para resolver las dudas más habituales.
  - A través de la página principal de la web de la UAB también se accede a un servicio de atención on-line mediante una herramienta de mensajería instantánea que facilita las consultas a los futuros estudiantes.
  - En el curso académico 2008-2009 se dispondrá asimismo del nuevo portal “La UAB te acerca al mundo: la web de Bolonia”, con información completa para los futuros estudiantes. El portal estará dedicado exclusivamente a los cambios de la nueva estructura de estudios universitarios que comporta el EEES.
- Orientación a la preinscripción universitaria:
  - La UAB cuenta con una oficina central de información abierta todo el año (exceptuando el período de vacaciones de Navidad y Semana Santa) que permite ofrecer una atención personalizada por teléfono, de forma presencial o bien a través del correo electrónico.
  - Además, durante el período de preinscripción y matriculación, la UAB pone a disposición de los futuros estudiantes un servicio de atención telefónica de matrícula que atiende alrededor de 13.000 consultas entre junio y octubre de cada año.

## **D.2. Actividades de promoción y orientación específicas**

El Área de Comunicación de la UAB realiza actividades de promoción y orientación específicas con el objetivo de potenciar la orientación vocacional, es decir, ayudar a los estudiantes a elegir la carrera que mejor se ajuste a sus necesidades, intereses, gustos, preferencias y prioridades. Para ello se organizan una serie de actividades de orientación/información durante el curso académico con la finalidad de acercar los estudios de la UAB a los futuros estudiantes. Estas actividades se realizan tanto en el campus como fuera de él.

En el transcurso de estas actividades se distribuyen materiales impresos con toda la información necesaria sobre los estudios de grado y sobre la universidad (folletos, guías, presentaciones, audiovisuales...) adaptados a las necesidades de información de este colectivo.

Dentro de las actividades generales que se realizan en el campus de la UAB destacan:

- Las Jornadas de Puertas Abiertas (18.000 asistentes cada año), estructuradas en una serie de conferencias para cada titulación con la voluntad de dar información sobre todos los estudios de la UAB a los futuros estudiantes.
- Las denominadas visitas al campus de la UAB, con las que diariamente se acerca la vida universitaria a los futuros estudiantes.

- La celebración del Día de la Familia, jornada de puertas abiertas para los futuros estudiantes y su familia.
- El programa Campus Ítaca es una actividad de orientación para los estudiantes de secundaria. La actividad consiste en una estancia en el campus de la UAB durante unas semanas, con la finalidad de motivar y potenciar las vocaciones de los futuros estudiantes. El programa Campus Ítaca se ofrece especialmente a los estudiantes de secundaria que, por diferentes motivos, tengan riesgo de exclusión social.

Entre las principales actividades de orientación general de la UAB que se realizan fuera del campus destacan:

- Las visitas a los centros de secundaria y ayuntamientos, donde docentes de la universidad ofrecen conferencias de orientación.
- Las visitas del “Bus de la UAB”, que funcionan como una oficina ambulante de la UAB para acercar la información sobre la universidad a los centros más alejados territorialmente del campus de la UAB.
- La presencia de la UAB en las principales ferias de educación a nivel nacional e internacional.

Más de 35.000 futuros estudiantes participan anualmente en estas actividades.

Todos los estudiantes y profesores de secundaria que participan en estas actividades reciben información de la universidad a través del boletín digital e-autónoma con la voluntad de orientarles en la toma de decisiones sobre los estudios universitarios.

### **D.3. Unidades de la UAB que participan en las acciones de información y orientación de los futuros estudiantes:**

- Área de Comunicación y Promoción:

Desde el Área de Comunicación y Promoción se planifican las principales acciones de orientación de la universidad, que se articulan en torno a las necesidades y expectativas de los futuros estudiantes de grado. Actualmente, se está trabajando en la renovación de las acciones para que contemplen las necesidades que derivan de la nueva estructura de los estudios de grado.

- Web de la UAB:

En el Portal Futuros Estudiantes se recoge la información referente a la actualidad de la universidad, los estudios, los trámites académicos más habituales en la carrera universitaria, la organización de la universidad y los servicios a disposición de los estudiantes.

La web es el canal principal de contacto con la universidad y cuenta con herramientas básicas para facilitar la comunicación personalizada con el futuro estudiante.

- Oficina de Información para el futuro estudiante:

#### **“Punt d’informació” (INFO UAB)**

En esta oficina los estudiantes encontrarán toda la información que necesiten al llegar. Podrán resolver cualquier duda sobre la vida académica, obtener la tarjeta de estudiante de la UAB, información sobre las actividades que se llevan a cabo en el campus, sobre las becas disponibles, atención personalizada para encontrar alojamiento, información sobre los servicios de la universidad y sobre cursos de idiomas.

El centro, ubicado en la plaza Cívica, está abierto todo el día, de 9.30 a 19h (de 9 a 14h. en agosto).

- Centros docentes:

Los centros docentes participan en las actividades de orientación generales y específicas, básicamente a través de la figura del profesor-orientador, especializado en asesorar sobre los temas académicos y aptitudes necesarias para el acceso a los estudios de grado.

La figura del/de la tutor/a de la Diplomatura de Relaciones Laborales se corresponde con el/la coordinador/a de la titulación (ya explicada en la memoria enviada).

El/La profesor/a orientador/a es la figura académica de la UAB que interviene en las diferentes actividades de Orientación Universitaria programadas por la Universidad Autónoma de Barcelona desde su Área de Comunicación y de Promoción. Puede coincidir con el/la profesor/a que es coordinador/a de la titulación, pero puede serlo también el decano/a de una Facultad, el/la director/a de una Escuela Universitaria o un/una profesor/a de una o de varias titulaciones.

El/la profesor/a orientador/a facilita el conocimiento directo del campus y de las características de los estudios que se imparten en la Universidad Autónoma de Barcelona. A través de el/ella se entra en contacto con la realidad de la UAB en las “Jornadas de Puertas Abiertas” o a través de visitas a los centros de secundaria, a los centros que imparten Ciclos Formativos de Grado Superior, a las Jornadas organizadas desde los Ayuntamientos o a los salones de promoción de los estudios universitarios. También participa en el “Día de la Familia” que se organiza anualmente con la visita a las instalaciones de los diferentes centros del campus.

El/la profesor/a orientador/a puede dar dos tipos de información: una general, en relación con la oferta docente y de servicios de la Universidad Autónoma de Barcelona, y otra más específica relacionada con un ámbito de conocimiento (Ciencias sociales y jurídicas, Ingenierías, Sector sanitario...) o con titulación concreta o con un segundo ciclo.

El/la profesor/a orientador/a ha recibido la formación necesaria y tiene suficientes conocimientos para poder responder a las preguntas que se le puedan formular en relación con los estudios importantes en la UAB. Sabe comunicarse tanto con los/las estudiantes de secundaria y de ciclos formativos de grado superior como con el profesorado de los centros a los que acude. Orienta en función de las habilidades de los/las futuros/as universitarios/as y de sus perspectivas profesionales futuras.

Con posterioridad a las diferentes visitas, reuniones y/o charlas el/la profesor/a orientador/a responde a las dudas posteriores de sus interlocutores (telefónicamente o por correo electrónico) e incluso puede programar visitas específicas de algunos/as alumnos/as de secundaria a los centros, facultades o escuelas para facilitarles la asistencia a alguna de las clases de las titulaciones en las que se muestran interesados, visitar el campus y las instalaciones, como por ejemplo, la Biblioteca, la Plaza Cívica.

Esta figura permite una visión más cercana del personal docente universitario al futuro alumnado y facilita la acción promocional de las titulaciones y de la Universidad Autónoma de Barcelona.

## **Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados**

### **A. Actuaciones de apoyo y orientación de la Facultad de Derecho**

La Facultad tiene implantados los siguientes sistemas de apoyo al estudiante, una vez matriculado:

- Tutorías colectivas semanales durante el primer semestre del primer curso.
- Creación de grupos de apoyo al alumnado de primer curso entre estudiantes de cursos superiores: tutorías entre iguales.
- Encuestas dirigidas a los estudiantes de primer curso y de tercer curso para detectar cuáles fueron los puntos débiles y los puntos fuertes que detectaron en su acceso a la titulación.
- Especial atención a los alumnos mayores de 25 años. Charlas informativas dadas por antiguos alumnos que también accedieron a la titulación en la prueba de mayores de 25 años.
- Atención a los alumnos que acceden a los estudios procedentes de otras autonomías, por parte de los profesores que imparten docencia en catalán. Oferta de un grupo en catalán y otro en castellano.
- Conferencias informativas de salidas profesionales.
- Los alumnos de cursos superiores asisten a las jornadas de bienvenida o a las de puertas abiertas para informar de su experiencia.
- Cursos de estrategias de aprendizaje.
- Teléfono de atención al alumnado. El estudiante deja el mensaje en el contestador en caso de ausencia indicando un teléfono de contacto para que el coordinador de la titulación responda a la cuestión que se le plantea.

En lo que se refiere a las prácticas integradas, siempre externas, previstas en el plan de estudios de la titulación, en tercer curso se realizan las siguientes acciones:

- Tutorías, al finalizar el segundo curso, que informan sobre el proceso a seguir en la solicitud de los diferentes destinos.
- Tutorías antes de solicitar las prácticas en tercer curso.
- Tutorías durante el período de prácticas (relación directa con el tutor externo).
- Una vez finalizado el período reglamentario (120 horas), éste puede ampliarse mediante el convenio de cooperación educativa Universidad-Empresa gestionado por Treball Campus. Información de los pasos a seguir a través de la oficina ubicada en la plaza Cívica.
- Atención de las nuevas solicitudes fuera del plazo de prácticas para los alumnos de cursos inferiores.
- Seguimiento de los resultados de las prácticas (convenio de cooperación educativa Universidad-Empresa i/o contratación posterior).
- Relación con los egresados. Actualmente muchos de ellos son tutores de prácticas externas.

### **B. Proceso de acogida del estudiante de la UAB**

La UAB, a partir de la asignación de las plazas universitarias, efectúa un amplio proceso de acogida al estudiante de nuevo acceso:

#### **1. Llamadas de bienvenida a los estudiantes asignados a la universidad**

Se realizan a finales de julio y con ellas se comunica telefónicamente y de manera personalizada la asignación de plaza y el proceso siguiente de matriculación que debe

realizar el estudiante. Se efectúan alrededor de 6.000 llamadas, el día posterior a la resolución de asignación de plazas universitarias.

## 2. Sesiones de bienvenida para los nuevos estudiantes

Se organizan en cada facultad con el objetivo de guiar al estudiante en el proceso de matrícula e inicio de su vida universitaria. Tienen un carácter eminentemente práctico y se realizan previamente a las fechas de matriculación de los estudiantes asignados en julio. Los responsables de las sesiones de bienvenida a los nuevos estudiantes son el Decanato de la Facultad y la Administración de Centro.

## 3. Cursos propedéuticos

Son cursos previos al inicio del curso académico y tienen la finalidad de reforzar los conocimientos de determinadas materias.

## 4. Sesiones de acogida

Coincidiendo con el inicio del curso académico, se realizan una o varias sesiones de acogida en cada facultad para los estudiantes de primer curso, de nuevo acceso, en las que se les informa sobre todos los aspectos prácticos y funcionales que acompañarán su nueva etapa académica. En ellas se presentan los servicios que tendrá a disposición el estudiante, tanto para el desarrollo de sus estudios como para el resto de actividades culturales y formativas que ofrece la universidad: bibliotecas, salas de estudio, servicios universitarios, etc.

## 5. Presentaciones de empresas

La universidad ofrece espacios de encuentro entre las empresas y los estudiantes para facilitar el acceso al mundo laboral durante y/o posteriormente a la etapa de formación académica. Las presentaciones se estructuran a nivel de facultad, seleccionando las empresas afines a cada ámbito de conocimiento.

## 6. Jornadas informativas de orientación/continuación de estudios

En cada facultad se organizan presentaciones de los estudios de posgrado, con la finalidad de orientar a los estudiantes en la continuación de estudios una vez finalizada la etapa de grado.

# **C. Servicios de atención y orientación al estudiante de la UAB**

La Universitat Autònoma de Barcelona cuenta con los siguientes servicios de atención y orientación a los estudiantes:

## 1. Web de la UAB

Engloba toda la información de interés para la comunidad universitaria, ofreciendo varias posibilidades de navegación: temática, siguiendo las principales actividades que se llevan a cabo en la universidad (estudiar, investigar y vivir) o por perfiles (cada colectivo universitario cuenta con un portal adaptado a sus necesidades).

- En el portal de estudiantes se recoge la información referente a la actualidad universitaria, los estudios, los trámites académicos más habituales en la carrera universitaria, la organización de la universidad y los servicios a disposición de los estudiantes.
- La intranet de los estudiantes es un recurso clave en el estudio, la obtención de información y la gestión de los procesos. La personalización de los contenidos y el acceso directo a muchas aplicaciones son algunas de las principales ventajas que ofrece. La intranet es accesible a través del portal externo de

estudiantes y está estructurada con los siguientes apartados: portada, recursos para el estudio, lenguas, becas, buscar trabajo, participar y gestiones.

## 2. Oficinas de información al estudiante

- Punto de información (INFO UAB)

Ubicado en la plaza Cívica, ofrece orientación personalizada en todas las consultas de cualquier ámbito relacionado con la vida académica como los estudios, los servicios de la universidad, las becas, transportes, etc. Su horario de atención es de lunes a viernes, de 9'30 a 19 h.

- International Welcome Point (IWP)

Ubicado en la plaza Cívica, ofrece información a estudiantes, profesores y personal de administración y de servicios provenientes de otros países.

En el IWP estos estudiantes podrán resolver cualquier duda sobre cuestiones académicas, obtener la tarjeta de estudiante de la UAB, conocer las actividades que se llevan a cabo en el campus, informarse sobre las becas disponibles, recibir atención personalizada para encontrar alojamiento, preguntar sobre los servicios de la universidad e informarse sobre los cursos de idiomas. El centro está abierto todo el día, de 9,30 a 19h (de 9 a 14h. en Agosto).

## 3. Orientación y seguimiento

Por lo que se refiere a la orientación y seguimiento, el estudiante encontrará, en su centro docente, la figura del tutor de titulación, que le asesorará sobre temas académicos y la gestión académica de los distintos trámites administrativos.

## 4. Servicios de apoyo

- Edificio de Estudiantes (ETC...)

Espacio de encuentro, creación y producción, y participación. Por medio de diferentes programas, se ocupa de gestionar la dinamización cultural del campus, fomentar la participación de los colectivos y ofrecer asesoramiento psicopedagógico.

- Programas de Asesores de Estudiantes (PAE)

Los Estudiantes Asesores dan a conocer la UAB a los estudiantes de primer curso, informándoles sobre la vida en el campus, los trámites burocráticos, el funcionamiento de su centro, los ritmos y técnicas de estudio de las asignaturas que cursan y, en definitiva, de todo lo fundamental para su integración en la universidad.

- Unidad de Asesoramiento Psicopedagógico (UAP)

Servicio que atiende las necesidades de aprendizaje y orientación del estudiante en los ámbitos educativo, social, vocacional y profesional.

- Fundación Autònoma Solidaria (FAS)

Promociona la participación de los estudiantes en programas de voluntariado y lleva a cabo diferentes actuaciones para integrar a los colectivos con riesgo de exclusión.

Algunos de sus programas son:

- Programas de voluntariado: desarrollo de programas de voluntariado en los ámbitos de la justicia, salud, infancia, hospitales y discapacidad.
- Programa de Integración de los Estudiantes con Necesidades Especiales (PIUNE): promueve la atención de las necesidades educativas especiales de los estudiantes con discapacidad y garantiza su inclusión académica y social en el campus.

- Programa Inmigración y Universidad: su objetivo es contribuir a la promoción social de los inmigrantes extracomunitarios residentes en Cataluña y de sus comunidades, a través de la promoción del acceso a los estudios universitarios.
- El Programa de Salud: promueve hábitos de vida saludable entre la comunidad universitaria a través de numerosas iniciativas. El Programa centra sus líneas de actuación en tres áreas: las drogodependencias, la sexualidad y los trastornos alimentarios.

#### 5. Prácticas en empresas e inserción laboral

Desde la oficina Treball Campus se facilita a los titulados la integración en el mercado laboral, así como información y orientación sobre las salidas profesionales. La oficina ofrece la posibilidad de recibir orientación personalizada en temas relacionados con el mundo laboral, dispone de una bolsa de trabajo y de prácticas y lleva a cabo programas de cooperación entre la universidad y la empresa.

Treball Campus gestiona las becas de movilidad Euroacción (enmarcadas en el programa Leonardo), unas ayudas que facilitan a los jóvenes graduados la realización de prácticas profesionales en los países que participan en este programa.

#### 6. Defensor del estudiante

Recibe las quejas y observaciones que se le formulan sobre el funcionamiento de la universidad, garantiza el cumplimiento de todo lo dispuesto en los Estatutos de la UAB, y realiza, con carácter no vinculante, propuestas de resolución de los asuntos que le han sido planteados.

#### 7. Infraestructuras de servicios

La universidad también cuenta con una infraestructura amplia de servicios que acompañan al estudiante en su formación global. Estos servicios incluyen:

- Oferta de alojamiento, (Vila Universitaria) y bolsa de alojamiento
- Bibliotecas
- Servicio Asistencial de Salud
- Instalaciones deportivas y Servicio de Actividad Física
- Actividad artística y cultural
- Servicio de Lenguas



## **Transferencia y reconocimiento de créditos: sistema propuesto por la universidad**

### **NORMATIVA DE TRANSFERENCIA Y DE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DEL 26 DE ENERO DE 2011**

#### **Índice**

##### Preámbulo

##### Capítulo I.

Disposiciones generales

##### Capítulo II.

De la transferencia de créditos

##### Capítulo III.

Del reconocimiento de créditos

- Sección 1ª. Del reconocimiento de créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales
- Sección 2ª. Del reconocimiento de créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales, en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, y de la experiencia laboral y profesional acreditada
- Sección 3ª. Del reconocimiento de créditos en los estudios de grado cursados en actividades no programadas en el plan de estudios
  - o Subsección 1ª. Del reconocimiento en los estudios de grado por la formación en terceras lenguas
  - o Subsección 2ª. Del reconocimiento en los estudios de grado por actividades universitarias culturales, deportivas, de solidaridad y de cooperación

##### Capítulo IV.

De la adaptación de estudios por extinción de los estudios legislados según ordenamientos educativos anteriores

##### Capítulo V.

Del reconocimiento de estudios finalizados según ordenamientos anteriores o de la retitulación

##### Disposición final. Entrada en vigor

##### Anexos

#### **Preámbulo**

Con la entrada en vigor del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, que establece la ordenación de las enseñanzas universitarias de conformidad con el espacio europeo de educación superior, se establecieron los mecanismos para poder iniciar la transformación de los estudios universitarios españoles en el proceso de convergencia con el espacio europeo de educación superior.

En este contexto, uno de los ejes fundamentales en que se vertebra la reforma del sistema universitario es el reconocimiento y la transferencia de créditos, herramientas que posibilitan la movilidad de estudiantes tanto dentro como fuera del Estado. Por este motivo, el mencionado real decreto instaba a las universidades a elaborar y hacer pública su normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos, bajo los criterios generales que se establecían.

La Comisión de Asuntos Académicos, delegada del Consejo de Gobierno de la UAB, aprobó el 15 de julio de 2008 la Normativa de reconocimiento y de transferencia de créditos de la UAB, que regula el reconocimiento y la transferencia de créditos en nuestra Universidad. Esta normativa también regula otros aspectos relacionados con la movilidad, como los procedimientos de reconocimiento y de adaptación entre los estudios de primer y/o segundo ciclo organizados de acuerdo con ordenamientos anteriores y los nuevos estudios de grado que los sustituyen, el reconocimiento académico por haber cursado determinados ciclos formativos de grado superior (CFGs) o el reconocimiento de la formación alcanzada en estancias en otras universidades (formación en el marco de la movilidad).

Desde el momento en que se aprobó, el texto normativo ha sido modificado en dos ocasiones: la primera, el 28 de julio de 2009, cuando se redefinieron los criterios de adaptación a los grados de los expedientes académicos estructurados según anteriores ordenamientos jurídicos; y la segunda, el 30 de septiembre de 2010, cuando se incorporó un nuevo capítulo para regular el reconocimiento académico de actividades universitarias culturales, deportivas, de solidaridad y de cooperación en los estudios de grado.

Después de dos cursos académicos de implantación de esta normativa, la experiencia acumulada en la aplicación de los criterios y de los procedimientos que se regulan y la publicación del Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, ponen de manifiesto la necesidad de revisar el texto en profundidad.

En este sentido, el presente texto normativo tiene como objetivos principales: a) introducir los ajustes necesarios con el fin de garantizar eficacia y fluidez en los criterios y los procedimientos establecidos por la anterior Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos; b) incorporar la posibilidad del reconocimiento académico por la formación en terceras lenguas en los estudios de grado; y c) actualizar y adaptar el texto de acuerdo con la normativa vigente, con el fin de garantizar el cumplimiento de los cambios normativos introducidos por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1391/2007, de 29 de octubre.

La adecuación de la presente normativa al actual marco legal se ha llevado a cabo mediante la introducción de los siguientes aspectos: a) el reconocimiento de créditos obtenidos en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos no oficiales; b) el reconocimiento de la experiencia laboral y profesional relacionada con las competencias inherentes al título; c) la imposibilidad de reconocer los créditos correspondientes a los trabajos de fin de grado y máster; y d) la posibilidad de reconocer los créditos procedentes de títulos propios que hayan sido objeto de extinción y sustitución por un título oficial.

Por todo eso, hay que modificar la Normativa de reconocimiento y de transferencia de créditos, aprobada por la Comisión de Asuntos Académicos de la UAB el 15 de julio de 2008 y modificada el 28 de julio de 2009 y el 30 de septiembre de 2010, en las terms siguientes:

**Artículo único. Modificación de la Normativa de transferencia y de reconocimiento de créditos, aprobada por la Comisión de Asuntos Académicos de la UAB el 15 de julio de 2008 y modificada el 28 de julio de 2009 y el 30 de septiembre de 2010.**

## **Capítulo I**

### **Disposiciones generales**

#### Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación de la normativa

1. Este texto normativo tiene por objeto regular la transferencia y el reconocimiento de créditos que se imparten en la UAB para la obtención de títulos oficiales de grado o máster, estructurados de acuerdo con el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio.
2. Las normas contenidas en esta normativa se aplican a los créditos obtenidos previamente en el marco de unas enseñanzas universitarias oficiales, de unas enseñanzas universitarias propias, de otras enseñanzas superiores, o en determinadas actividades no programadas en los planes de estudios.
3. Las enseñanzas superadas en instituciones que no pertenecen al espacio europeo de educación superior requieren que la Universidad verifique que se acredita un nivel de formación equivalente a los correspondientes estudios universitarios españoles.

## Artículo 2. Efectos académicos

Todos los créditos obtenidos por el estudiante en enseñanzas oficiales en cualquier universidad –los transferidos, los reconocidos, los adaptados o los matriculados y superados en los estudios para la obtención del título correspondiente– se incluyen en el expediente académico y quedan reflejados en el Suplemento Europeo del Título.

## Artículo 3. Efectos económicos

El reconocimiento, la transferencia y la adaptación de créditos objeto de esta normativa comportan los efectos económicos que fija anualmente el decreto de precios de los servicios académicos de las universidades públicas de Cataluña.

# **Capítulo II De la transferencia de créditos**

## Artículo 4. Concepto

1. La transferencia de créditos es la incorporación en el expediente académico en curso del alumno de los créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales cursadas con anterioridad y que no hayan conducido a la obtención de un título oficial.
2. Los créditos objeto de transferencia no tienen ningún efecto en el cómputo de créditos para la obtención del título y quedan reflejados únicamente a efectos informativos.

## Artículo 5. Créditos objeto de transferencia

1. Son objeto de transferencia al expediente académico de las enseñanzas oficiales en curso la totalidad de créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad que no hayan conducido a la obtención de un título oficial del mismo nivel.
2. La transferencia de créditos no se puede llevar a cabo si el expediente académico anterior está abierto.

## Artículo 6. Solicitud

1. La estudiante tiene que solicitar la transferencia de créditos, en los plazos establecidos en el calendario académico administrativo, al decanato o a la dirección del centro, acompañada de la documentación que se relaciona en el anexo 1 de esta normativa.
2. El decanato o la dirección de centro es el órgano responsable de resolver las solicitudes.
3. En el caso de estudiantes de otra universidad del territorio español, además de la documentación anterior, la solicitud tiene que ir acompañada del justificante de traslado de la universidad de origen, a fin de que esta institución envíe la correspondiente certificación académica oficial.

## Artículo 7. Procedimiento

1. El procedimiento para la resolución de las solicitudes de transferencia de créditos se especifica en el anexo 1 de esta normativa.
2. En el caso de universidades del territorio español, la información incorporada en el nuevo expediente tiene que ser contrastada con los datos del certificado académico oficial.
3. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica es responsable de cualquier aspecto relativo al procedimiento.

### **Capítulo III**

#### **Del reconocimiento de créditos**

##### Artículo 8. Concepto

Se entiende por reconocimiento, a efectos del cómputo de créditos para la obtención de un título oficial, la aceptación por parte de la UAB de los créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales superadas con anterioridad, en otras enseñanzas superiores oficiales, en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, y en actividades universitarias no programadas en el plan de estudios en curso. También se podrán reconocer créditos mediante la experiencia laboral y profesional acreditada.

##### Artículo 9. Solicitud de reconocimiento

1. El estudiante tiene que solicitar el reconocimiento de créditos, en los plazos establecidos en el calendario académico administrativo, al decanato o a la dirección del centro, acompañada de la documentación que se relaciona en el anexo 1 de esta normativa.
2. El decanato o la dirección de centro es el órgano responsable de resolver las solicitudes.
3. La solicitud de reconocimiento incluye toda la formación previa superada por la persona interesada.
4. Se pueden presentar con posterioridad nuevas solicitudes de reconocimiento de créditos siempre que se justifique la superación de nuevos contenidos formativos no aportados en solicitudes anteriores.
5. Para tramitar una solicitud de reconocimiento es necesario que la persona interesada haya sido admitida en un centro y en la titulación determinada, excepto en el supuesto de acceso a la universidad por cambio de estudios.

##### Artículo 10. Resolución y procedimiento

1. Tanto la propuesta como la resolución de reconocimiento tienen que especificar los módulos o asignaturas considerados *reconocidos*, de los que el estudiante queda eximido de cursar.
2. El procedimiento para la resolución de las solicitudes de reconocimiento de créditos se especifica en el anexo 1 de esta normativa.
3. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica es responsable de cualquier aspecto relativo al procedimiento.

#### **Sección 1ª. Del reconocimiento de créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales**

##### Artículo 11. Créditos objeto de reconocimiento

1. Son objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales cursadas con anterioridad.
2. También es objeto de reconocimiento, hasta un máximo de 30 créditos, la formación alcanzada durante la estancia en otra universidad que no tenga correspondencia con los contenidos y las competencias del plan de estudios en curso (formación en el marco de la movilidad). Los créditos reconocidos computan en el expediente como créditos optativos de la titulación.

#### Artículo 12. Efectos académicos

Los créditos reconocidos se incorporan en el expediente con la calificación obtenida originalmente, y se tienen en cuenta en el cálculo de la baremación del nuevo expediente académico.

#### Artículo 13. Criterios para la resolución de las solicitudes de reconocimiento

1. La formación previa alcanzada en la universidad de origen es reconocida teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados al conjunto de los créditos superados y los previstos en el plan de estudios de las nuevas enseñanzas.
2. El estudio del expediente previo del alumno se hace de manera global y se resuelve teniendo en cuenta que el reconocimiento de créditos sólo se puede aplicar a asignaturas o módulos completos, definidos como tales en el plan de estudios correspondiente.
3. El reconocimiento se realiza a partir de las asignaturas o los módulos cursados originalmente y no de las asignaturas o los módulos convalidados, adaptados o reconocidos previamente, y se conserva la calificación obtenida en los estudios anteriores.
4. No se reconoce en ningún caso el trabajo de fin de estudios.
5. El reconocimiento de créditos en las enseñanzas universitarias oficiales de máster se ajusta a las normas y a los procedimientos previstos para las enseñanzas oficiales de grado, con excepción de los criterios para el reconocimiento de la formación básica de los estudios de grado que se detallan a continuación.

#### Artículo 14. Criterios para el reconocimiento de la formación básica de los estudios de grado

1. Además de lo que se establece en el artículo anterior, el reconocimiento de créditos referentes a la formación básica de las enseñanzas de grado tiene que respetar los criterios que se detallan a continuación.
2. Son objeto de reconocimiento los créditos superados en aquellas materias de formación básica pertenecientes a la rama de conocimiento de las enseñanzas a las que se ha accedido.
3. Cuando las enseñanzas a las que se ha accedido pertenecen a la misma rama de conocimiento de los estudios previos, se reconocen al menos 36 créditos correspondientes a materias de formación básica de la rama mencionada.
4. Cuando la formación básica superada en los estudios de origen no esté en concordancia con las competencias y los conocimientos asociados a las materias de las nuevas enseñanzas, el centro puede considerar reconocer otros créditos de la titulación.

#### Artículo 15. Calificación de las asignaturas y de los módulos reconocidos

La calificación de las asignaturas y de los módulos reconocidos se hará de acuerdo con el procedimiento establecido en el anexo II.

#### Artículo 16. Renuncia de las solicitudes de reconocimiento

El estudiante puede renunciar a una parte o a la totalidad del reconocimiento de créditos en caso de que prefiera cursar las asignaturas o los módulos correspondientes. Una vez llevado a cabo el pago de los créditos reconocidos no se puede renunciar al reconocimiento en ningún caso.

**Sección 2ª. Del reconocimiento de créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales, en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos, y de la experiencia laboral y profesional acreditada**

Artículo 17. Créditos objeto de reconocimiento obtenidos en enseñanzas no oficiales y experiencia laboral y profesional

1. Pueden ser objeto de reconocimiento académico los créditos obtenidos en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos no oficiales, así como los obtenidos en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.
2. También puede ser objeto de reconocimiento la experiencia laboral y profesional acreditada, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título.

La actividad profesional se puede reconocer siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- i) Informe favorable del tutor.
- ii) Valoración de la acreditación de la empresa que describa las tareas llevadas a cabo, certificación de vida laboral de la persona interesada y memoria justificativa en la que se expongan las competencias alcanzadas mediante la actividad laboral.
- iii) Prueba de evaluación adicional cuando lo solicite el tutor.

Los créditos reconocidos en concepto de experiencia laboral computan en el nuevo expediente como prácticas de la titulación.

3. El número de créditos que se pueden reconocer por las actividades recogidas en este artículo no puede ser superior, en su conjunto, al 15 % del total de créditos del plan de estudios.

Artículo 18. Efectos académicos

1. Los créditos reconocidos se incorporan en el expediente del estudiante con la calificación de «apto/a», y especificando que han sido *reconocidos*.
2. Los créditos reconocidos no se tienen en cuenta a efectos del cómputo de la media del expediente académico del estudiante.

**Sección 3ª. Del reconocimiento de créditos en los estudios de grado cursados en actividades no programadas en el plan de estudios**

Artículo 19. Créditos objeto de reconocimiento obtenidos en estudios de grado por actividades no programadas en el plan de estudios

1. Son objeto de reconocimiento académico los créditos obtenidos por participar en las actividades no programadas en el marco del plan de estudios y que se recogen a continuación:
  - a) La formación en terceras lenguas, hasta un máximo de 12 créditos, en los términos que se regulan en la subsección 1ª de este capítulo.
  - b) Las actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, hasta un máximo de 6 créditos, en los términos que se regulan en la subsección 2ª de este capítulo.
2. Pueden ser reconocidos, hasta un máximo de 60, los créditos obtenidos en otras enseñanzas superiores oficiales, ciclos formativos de grado superior u otras enseñanzas equivalentes, siempre que la universidad haya establecido un marco en el que se concreten las condiciones,

en virtud del Acuerdo de la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña, de 16 de octubre de 2008, sobre el procedimiento de convalidación de créditos entre ciclos formativos de grado superior y titulaciones universitarias de grado.

#### Artículo 20. Efectos académicos

1. Los créditos reconocidos se incorporan en el expediente del estudiante con la calificación de «apto/a», y especificando que han sido *reconocidos*.
2. Los créditos reconocidos no se tienen en cuenta a efectos del cómputo de la media del expediente académico del estudiante.

#### ***Subsección 1ª. Del reconocimiento en los estudios de grado por la formación en terceras lenguas***

#### Artículo 21. Modalidades formativas objeto de reconocimiento por la mejora en el nivel de conocimiento, de dominio y de uso de terceras lenguas

1. Los estudiantes de la UAB pueden obtener reconocimiento académico adicional por la superación de asignaturas impartidas en una tercera lengua, preferentemente en inglés, incluidas en los planes de estudios de las titulaciones de la UAB, con excepción de las asignaturas de titulaciones orientadas a la formación lingüística en estas lenguas extranjeras.
2. Asimismo los estudiantes pueden obtener reconocimiento académico por las actividades formativas en una tercera lengua, siempre que no pertenezcan a titulaciones orientadas a la formación en esa misma lengua. Las actividades formativas pueden ser:
  - a. Cursos de idiomas superados en el Servicio de Lenguas de la UAB.
  - b. Cursos de idiomas superados en las instituciones que se relacionan en el anexo III de esta normativa, siempre que se acredite la superación de un nivel entero en la escala de niveles del *Marco Europeo Común de Referencia* (MECR).
  - c. Cursos de idiomas superados en otras instituciones, siempre que sean validados por el Servicio de Lenguas de la UAB.
  - d. Superación de las pruebas de dominio de una tercera lengua organizadas por el Servicio de Lenguas de la UAB.
  - e. Realización de una estancia en una universidad extranjera, dentro de un programa de movilidad, para cursar un mínimo de 30 créditos impartidos en una lengua extranjera.
3. Esta formación podrá contabilizar hasta 12 créditos en el expediente del estudiante, en concepto de asignaturas optativas de formación lingüística en terceras lenguas.

#### Artículo 22. Definición del nivel de salida acreditable del inglés

Al inicio de los estudios se determinará el nivel de salida de la lengua inglesa, de acuerdo con la escala de niveles establecida por el Servicio de Lenguas de la UAB y su correspondencia con los niveles del MECR, que se adjunta como anexo III de esta normativa.

#### Artículo 23. Criterios para el reconocimiento de créditos por la mejora del nivel de dominio de inglés

1. Por la superación de asignaturas impartidas en inglés, se reconocerán 1,5 créditos por cada 6 créditos de esas asignaturas. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica podrá autorizar el reconocimiento adicional de otros créditos por agregación de créditos cursados en inglés.

2. Por la acreditación de estar en posesión de uno de los niveles de dominio de inglés, de acuerdo con la escala del Servicio de Lenguas de la UAB y a partir del nivel 3 de dicha escala. El número de créditos reconocidos será progresivo y no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
  - a. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 3 del SdL: 1,5 créditos.
  - b. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 4 del SdL: 3 créditos.
  - c. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 5 del SdL: 6 créditos
  - d. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 6 del SdL o superior: 9 créditos.
3. El Servicio de Lenguas, mediante sus sistemas de evaluación, es el responsable de esta acreditación.
4. Los estudiantes que cursen un *minor* en formación de lenguas no pueden solicitar el reconocimiento de créditos por formación en terceras lenguas.

Artículo 24. Criterios para el reconocimiento de créditos por la mejora del nivel de dominio de otras lenguas extranjeras

1. Para el reconocimiento de créditos por actividades formativas que impliquen una mejora en el dominio de otras lenguas extranjeras, se aplicarán los mismos criterios que los definidos para la formación en inglés, siempre que se trate de la lengua extranjera con la que el estudiante ha accedido a la universidad mediante las PAU.
2. Por la formación en una lengua extranjera diferente de aquella con la que el estudiante ha accedido a la universidad mediante las PAU, se pueden reconocer 3 créditos por cada nivel superado, de acuerdo con la escala de niveles del Servicio de Lenguas de la UAB, y a partir del nivel 1 de dicha escala.

**Subsección 2ª. Del reconocimiento en los estudios de grado por actividades universitarias culturales, deportivas, de solidaridad y de cooperación**

Artículo 25. Actividades objeto de reconocimiento

1. Los estudiantes podrán obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, solidarias, de cooperación y de representación estudiantil.
2. La comisión encargada de los estudios de grado aprobará anualmente las actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación que lleva a cabo la UAB susceptibles de ser reconocidas y los créditos que corresponden a cada una.
3. Las actividades objeto de reconocimiento tendrán que ser las mismas para todos los estudiantes de cualquier grado, y tendrán que tener la misma valoración en créditos.
4. Las actividades reconocidas tendrán que ser organizadas por unidades pertenecientes a la UAB. Las propuestas de instituciones externas tendrán que ser vehiculadas y avaladas por la unidad de referencia en la UAB y tendrán que ser incluidas en su programa anual.
5. La oferta de actividades reconocidas se publicará antes del inicio de cada curso académico.

Artículo 26. Criterios generales de aplicación

1. Las actividades que pueden ser objeto de reconocimiento académico en créditos tendrán que desarrollarse de forma simultánea a las enseñanzas de grado en las que se quieran incorporar.
2. Se podrán reconocer como optativos hasta 6 créditos de esta tipología de actividades por estudiante. Una vez incorporados los 6 créditos reconocidos en el expediente académico del estudiante, no se podrán reconocer más actividades de esta tipología.



3. Para reconocer las actividades a que se refiere este capítulo, se establece que un crédito se obtendrá con 25 horas de dedicación a la actividad.

#### Artículo 27. Reconocimiento académico por la participación en actividades de representación estudiantil

1. Las actividades objeto de reconocimiento académico por la participación en actividades de representación estudiantil se estructurarán en tres tipos, con un valor de 2 créditos cada uno, de la manera siguiente:
2. El primer tipo de actividad consiste en *la asistencia y el aprovechamiento a cursos de formación* sobre promoción de la participación de los estudiantes en el aseguramiento de la calidad (órganos de gobierno UAB, realidad universitaria en Cataluña, introducción AQU Cataluña, sistemas de garantía de calidad, etc.). Podrán asistir a esos cursos de formación los estudiantes de primer o segundo curso, preferentemente, que por primera vez ocupan un cargo de representación, con el fin de favorecer que el conocimiento adquirido revierta en la misma Universidad. También se podrán admitir estudiantes de cursos superiores que ya sean representantes de estudiantes en órganos de gobierno. Se podrá asistir a los cursos de formación antes de la actividad representativa o simultáneamente.
3. El segundo tipo de actividad consiste en *ejercer durante un curso académico un cargo de representación estudiantil*.
4. El tercer tipo de actividad consiste en *ejercer un segundo año académico un cargo de representación estudiantil*. Este tipo de actividad no se puede realizar el mismo curso en el que se obtienen los créditos del segundo tipo.
5. A fin de que estas actividades puedan ser objeto de reconocimiento, será necesario que los estudiantes asistan al menos a un 80 % de las sesiones del órgano de representación del que sean miembros.
6. Los centros docentes establecerán la metodología para valorar el aprovechamiento del ejercicio de los cargos de representación, tutorizarán a los estudiantes participantes y certificarán la asistencia y el aprovechamiento de la participación.
7. Una vez finalizado el curso académico, los centros docentes comunicarán a la persona delegada de la rectora con competencias sobre asuntos de estudiantes el listado de alumnos que han demostrado el aprovechamiento de las actividades de representación.

#### Artículo 28. Fases del procedimiento

1. La inscripción a la actividad objeto de reconocimiento se tendrá que hacer en la unidad de la UAB que la organiza y en las condiciones que se establezcan.
2. La evaluación de cada actividad requerirá que el estudiante haya cumplido el porcentaje de asistencia previamente establecido y la presentación de una memoria. La persona responsable de la organización de la actividad evaluará la actividad realizada como «apto/a» o «no apto/a» y la unidad de gestión certificará la calificación de los estudiantes matriculados.
3. Cuando el estudiante supere una actividad de las que regula este capítulo podrá solicitar el reconocimiento académico en su centro docente, siguiendo el procedimiento que se establezca en el anexo I de esta normativa. El decanato o la dirección del centro resolverá esta solicitud.
4. Una vez aceptado el reconocimiento académico, los créditos reconocidos se incorporarán en el expediente académico después de abonar el precio que determine el decreto de precios públicos de la Generalitat de Catalunya, de acuerdo con el grado de experimentalidad asignado a la titulación que cursa el alumno.

5. Cualquier aspecto relativo al procedimiento para el reconocimiento de estas actividades será competencia de la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica de los estudios de grado.

#### Artículo 29. Equivalencia transitoria con la oferta de actividades actuales de libre elección

1. Vista la coexistencia de actividades de formación complementaria para estudiantes de titulaciones de planes antiguos y de actividades para estudiantes de grado durante un periodo de tres a cuatro años, habrá una equivalencia transitoria para el reconocimiento de las actividades universitarias culturales, deportivas, solidarias y de cooperación, de acuerdo con lo que se establece a continuación.

2. Con respecto a las actividades culturales y deportivas, esta equivalencia tiene en cuenta las características de las diferentes actividades que se desarrollan, si éstas tienen un mayor componente teórico y de trabajo personal o de trabajo en grupo, y se pueden agrupar en dos categorías:

- a) Cursos y talleres con un fuerte componente teórico (clases presenciales), como mínimo el 33 % del total de tiempo de dedicación. La otra parte contiene trabajo práctico y/o trabajo personal:

1 crédito = 0,75 créditos ECTS

- b) Cursos y talleres que son prácticos y participativos con elaboración de un trabajo personal o trabajo en grupo:

1 crédito = 0,65 créditos ECTS

3. Con respecto a las actividades solidarias y de cooperación, esta equivalencia también tiene en cuenta las características de las diferentes actividades que se desarrollan, si éstas tienen un mayor componente teórico y de trabajo personal o de participación voluntaria.

- a) Cursos y otras actividades con un fuerte componente teórico (clases presenciales), como mínimo el 70 % del total de tiempo de dedicación. La otra parte contiene trabajo personal. En este caso el número de créditos se determina exclusivamente en función del número de horas presenciales. Para la equivalencia a créditos ECTS se han tenido en cuenta las horas de trabajo personal:

1 crédito = 0,75 créditos ECTS

- b) Actividades de voluntariado con un componente teórico de formación sobre voluntariado y sobre la realidad social donde se desarrollará la acción, una dedicación práctica o participativa a través de la tarea voluntaria y de trabajo de coordinación y acompañamiento individual y en grupo, y la elaboración de un trabajo personal. En este caso el número de créditos se determina en función del número de horas teóricas y del 35 % de las horas reales realizadas de voluntariado. Para la equivalencia en ECTS se han tenido en cuenta las horas de trabajo personal y el total de horas de trabajo práctico:

1 crédito = 1 créditos ECTS

### **Capítulo IV**

#### **De la adaptación de estudios por extinción de los estudios legislados según ordenamientos educativos anteriores**

#### Artículo 30. Adaptación de estudios por extinción de los estudios anteriores

1. El proceso de implantación de las nuevas titulaciones tiene que prever la adaptación a las nuevas enseñanzas de las enseñanzas reguladas de conformidad con ordenamientos educativos anteriores al Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.
2. Este proceso de adaptación es de aplicación tanto en los estudios oficiales como en los estudios propios en proceso de extinción.

3. De manera excepcional, los créditos procedentes de títulos propios pueden ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al 15 % del total de créditos que constituyen el plan de estudios o, si procede, ser objeto de reconocimiento en su totalidad, siempre que el correspondiente título propio haya sido extinguido y sustituido por uno oficial.

#### Artículo 31. Proceso de extinción

1. En los estudios anteriores en proceso de extinción y que sean sustituidos por nuevas enseñanzas hay que establecer protocolos sobre:
  - a. Las enseñanzas en extinción.
  - b. El calendario de extinción de las enseñanzas, que puede ser simultáneo, para uno o diversos cursos, o progresivo, de acuerdo con la temporalidad prevista en el plan de estudios correspondiente.
  - c. Las correspondencias entre los estudios, que se recogerán en tablas de adaptación. Para elaborar las tablas de adaptación se pueden utilizar diferentes criterios de agrupación: por asignaturas, por bloques de asignaturas, por materias, por tipologías de asignaturas, por cursos o por ciclos.
  - d. Los procedimientos con el fin de permitir al estudiante superar las enseñanzas una vez iniciada la extinción y hasta que ésta sea definitiva.
2. En los estudios anteriores en proceso de extinción y que no sean sustituidos por nuevas enseñanzas, hay que establecer los procedimientos que permitan superar esas enseñanzas una vez iniciada la extinción.
3. Las enseñanzas estructuradas de conformidad con ordenamientos educativos anteriores quedarán definitivamente extinguidas el 30 de septiembre de 2015. No obstante, sin perjuicio de las normas de permanencia que sean de aplicación, se garantizará la organización de al menos cuatro convocatorias de examen en los dos cursos académicos siguientes a la mencionada fecha de extinción.
4. A los estudiantes que hayan iniciado estudios oficiales de conformidad con ordenaciones anteriores les serán de aplicación las disposiciones reguladoras por las que hubieran iniciado sus estudios.

#### Artículo 32. Solicitud y procedimiento de resolución del cambio de estudios

1. El estudiante tiene que solicitar el cambio de estudios en los plazos establecidos en el calendario académico administrativo, al decanato o a la dirección del centro, acompañada de la documentación que se relaciona en el anexo 1 de esta normativa.
2. El decanato o la dirección de centro es el responsable de resolver las solicitudes.
3. El procedimiento para la resolución de las solicitudes de reconocimiento de créditos se especifica en el anexo 1 de esta normativa.
4. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica es responsable de cualquier aspecto relativo al procedimiento.

#### Artículo 33. Criterios para la resolución de las solicitudes de cambio de estudios

1. Sólo pueden ser adaptados a los nuevos estudios las asignaturas o los módulos superados en los estudios anteriores.
2. Las solicitudes de cambio de estudios se resuelven de acuerdo con lo que establecen las tablas de adaptación a este efecto, recogidas en la memoria del plan de estudios correspondiente.

3. Las actividades de formación no reglada que figuren en el expediente como reconocimiento de créditos de libre elección no se reconocen en las nuevas enseñanzas, con excepción de:

- a. La formación en terceras lenguas, siempre que las actividades hayan sido reconocidas por 6 o más créditos de libre elección.
- b. Las actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, hasta un máximo de 6 créditos.

Estas actividades no se reconocen de oficio sino a petición del interesado, una vez haya sido resuelta su solicitud de cambio de estudios.

4. Los créditos superados en el plan de estudios de los estudios anteriores que no se reconozcan se transfieren al nuevo expediente con el fin de incorporarlos, si procede, en el Suplemento Europeo al Título.
5. Las asignaturas o los módulos objeto de reconocimiento figuran en el nuevo expediente académico con la calificación obtenida en los estudios anteriores. En el caso de que dos o más asignaturas o módulos de los estudios antiguos hayan sido reconocidos por una o más asignaturas o módulos de los nuevos estudios, se aplican los criterios recogidos en el anexo II de esta normativa.
6. No se reconoce en ningún caso el trabajo de fin de estudios.
7. Para todo aquello que no esté previsto en esta normativa, el decanato o la dirección del centro tiene que establecer los circuitos y los criterios de resolución de las solicitudes.

#### Artículo 34. Efectos del cambio de estudios

La solicitud de cambio de estudios no tiene efectos económicos.

### **Capítulo V**

#### **Del reconocimiento de estudios finalizados según ordenamientos anteriores o de la retitulación**

#### Artículo 35. Estudios objeto de reconocimiento

1. Las personas con posesión de un título oficial de diplomado, ingeniero técnico o maestro y que acceden posteriormente a los estudios de grado por los que han sido sustituidos estos estudios, pueden reconocer los contenidos alcanzados en las enseñanzas oficiales finalizadas segundos ordenamientos anteriores.
2. Los créditos reconocidos computan en las nuevas enseñanzas a efectos de la obtención del título de grado.

#### Artículo 36. Solicitud y procedimiento de resolución de las solicitudes de reconocimiento

1. El estudiante tiene que solicitar el cambio de estudios en los plazos establecidos en el calendario académico administrativo, al decanato o a la dirección del centro, acompañada de la documentación que se relaciona en el anexo 1 de esta normativa.
2. El decanato o la dirección de centro es el órgano responsable de resolver las solicitudes.
3. El procedimiento para la resolución de las solicitudes de reconocimiento de créditos se especifica en el anexo 1 de esta normativa.
4. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica es responsable de cualquier aspecto relativo al procedimiento.

### Artículo 37. Criterios para la resolución de las solicitudes de reconocimiento

1. Las solicitudes de reconocimiento se resuelven de acuerdo con lo que establecen las tablas de adaptación a tal efecto, recogidas en la memoria del plan de estudios correspondiente.
2. Los créditos de los estudios anteriores que, una vez revisadas las tablas de adaptación, no tengan equivalencia con ninguna asignatura del grado, se pueden incorporar al nuevo expediente académico como «reconocimiento de créditos de la titulación (nombre de la titulación previa)».
3. Las asignaturas o los módulos objeto de reconocimiento figuran en el nuevo expediente académico con la calificación obtenida en los estudios anteriores. En el caso de que dos o más asignaturas o módulos de los estudios antiguos hayan sido reconocidos por una o más asignaturas o módulos de los nuevos estudios, se aplican los criterios recogidos en el anexo II de esta normativa.
4. No se reconocerá en ningún caso el trabajo de fin de estudios.
5. Para todo aquello que no esté previsto en esta normativa, el decanato o la dirección del centro tiene que establecer los circuitos y los criterios de resolución de las solicitudes.

### Artículo 38. Programa formativo

1. Cada centro establece el programa formativo que tienen que seguir las personas tituladas para alcanzar el perfil asociado a las nuevas enseñanzas de grado, y que puede variar en función de la correspondencia que haya entre los estudios anteriores y los nuevos.
2. El número de créditos que hay que superar en el marco de las nuevas enseñanzas es aproximadamente de 60. Dentro de esos 60 créditos se puede computar la actividad profesional previa que haya sido reconocida como prácticas de la titulación.

### Artículo 39. Profesiones reguladas

Los criterios para el reconocimiento de los estudios con regulaciones específicas se tienen que adaptar a las directrices específicas que se puedan aprobar en el ámbito nacional.

### Disposición final. Entrada en vigor

Esta normativa entra en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

## **ANEXO I: PROCEDIMIENTOS Y CIRCUITOS**

### 1. Documentación requerida

- 1) La solicitud tiene que ir acompañada de la documentación siguiente:
  - a) Certificación académica personal, Suplemento Europeo al Título o fotocopia compulsada del expediente académico donde figure la formación alcanzada, el año académico y las calificaciones.
  - b) Recibos del pago de los precios públicos correspondientes, si procede.
  - c) Guía docente del módulo o de la asignatura, en la que figuren las competencias, los conocimientos asociados y el número de créditos o de horas o semanas por semestre o año, con el sello del centro de origen correspondiente.
  - d) Plan de estudios o cuadro de asignaturas o módulos exigidos para alcanzar las enseñanzas previas, expedido por el centro de origen, con el sello correspondiente.
  - e) Cualquier otra documentación que el centro considere oportuna para tramitar la solicitud.

El procedimiento administrativo correspondiente establece la documentación que hay que aportar en cada caso.

- 2) Si las enseñanzas previas se han obtenido en una universidad fuera del Estado español, se tiene que presentar, adicionalmente, la documentación siguiente:
  - a) Información sobre el sistema de calificaciones de la universidad de origen.
  - b) Si procede, la traducción correspondiente efectuada por traductor jurado.

Todos los documentos tienen que ser oficiales, expedidos por las autoridades competentes, y tienen que estar convenientemente legalizados por vía diplomática, según las disposiciones establecidas por los órganos competentes, excepto la documentación proveniente de países miembros de la Unión Europea.

## 2. Procedimiento de resolución de las solicitudes

1. Las solicitudes son revisadas por la gestión académica del centro correspondiente, que comprueba que la documentación presentada sea correcta.
2. La persona responsable del centro en esta materia emite una propuesta de resolución. Antes de emitir la propuesta, se puede abrir el trámite de audiencia, en el que se pueden aportar nuevos documentos, nuevos elementos de juicio o hacer las alegaciones oportunas.
3. El decanato o la dirección del centro resuelve la solicitud.
4. La gestión académica del centro notifica la resolución a la persona interesada por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción.

## 3. Procedimiento de revisión de la resolución

- 1) Contra la resolución del decanato o de la dirección del centro, la persona interesada puede interponer un recurso de alzada delante del rector en el plazo de un mes a contar a partir de la fecha de la notificación.
- 2) Contra la resolución del rector o de la dirección del centro, si no se ha interpuesto recurso de alzada en el plazo establecido, la persona interesada puede interponer recurso extraordinario de revisión, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:
  - a) Que se pueda comprobar, con la documentación que consta en el expediente, que en la resolución se incurrió en un error de hecho.
  - b) Que aparezcan documentos nuevos, aunque sean posteriores a la resolución, que evidencien que se incurrió en un error.
  - c) Que los documentos aportados por la persona interesada sean declarados falsos por sentencia judicial firme.
  - d) Que por sentencia judicial firme se declare que la resolución fue dictada como consecuencia de prevaricación, soborno, violencia, maquinación fraudulenta u otras conductas punibles.

El plazo para poder interponer un recurso extraordinario de revisión en el caso del apartado a del párrafo anterior es de cuatro años, a contar a partir de la fecha de la notificación de la resolución.

El plazo para poder interponer un recurso extraordinario de revisión en el caso de los apartados b, c y d del párrafo anterior es de tres meses a contar a partir del conocimiento de los documentos o del día en que la sentencia judicial fue firme.

## 4. Rectificación de la resolución

- 1) Sólo el decanato o director puede rectificar, en cualquier momento, los errores materiales que se detecten en sus acuerdos.
- 2) El decanato o la dirección del centro sólo puede modificar su resolución si supone una mejora para la persona interesada respecto de la situación anterior.
- 3) La rectificación se documenta añadiendo una diligencia en el expediente correspondiente, que tiene que firmar el decanato o el director del centro.
- 4) La modificación mencionada se documenta a través de una nueva resolución que contenga los aspectos que hay que modificar y la motivación por los que se lleva a cabo.

## ANEXO II: CÁLCULO DE LA CALIFICACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

1. La calificación de las asignaturas y de los módulos reconocidos será la media ponderada de la totalidad de los créditos reconocidos, y se calculará aplicando la formula siguiente:

$$CR = \frac{\Sigma(P \times Nm)}{Nt}$$

CR	=	nota media de los créditos reconocidos
P	=	puntuación de cada materia reconocida
Nm	=	número de créditos que integran la materia reconocida
Nt	=	número de créditos reconocidos en total

2. Cuando se trata de estudios de ámbitos afines, cada asignatura o módulo reconocido figura en el nuevo expediente académico con la calificación obtenida en origen. En caso de que dos o más asignaturas o módulos de los estudios anteriores sean reconocidos por una o más asignaturas o módulos de los estudios nuevos, se aplica la calificación que resulte de calcular la media ponderada de todas las asignaturas origen que se han tenido en cuenta en la relación origen-destino.
3. Cuando las calificaciones originales no estén expresadas en la escala del 0 al 10, se seguirán los criterios establecidos a continuación:

a) Calificaciones cualitativas: cuando en el expediente académico tan sólo se hace referencia a las calificaciones cualitativas se transforman en calificaciones numéricas, teniendo en cuenta la tabla de equivalencias siguiente:

Aprobado:	6,0
Notable:	8,0
Sobresaliente:	9,5
Matrícula de honor:	10,0

b) Calificaciones de sistemas educativos extranjeros: las calificaciones que figuren en el expediente académico previo que hayan sido conseguidas en sistemas educativos extranjeros tienen que ser adaptadas de acuerdo con la tabla de equivalencias de calificaciones extranjeras correspondiente, aprobada por la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica de los estudios de grado. En caso de que no haya tabla de equivalencia aprobada para un país o para una titulación, se tienen que aplicar los criterios siguientes:

- Si hay convenio de colaboración con una universidad del país de la universidad afectada, se aplica la calificación que determine el coordinador de intercambio.
- Si no hay convenio de colaboración, la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica de los estudios de grado resuelve las equivalencias que procedan.

## ANEXO III: INSTITUCIONES Y CERTIFICACIONES RECONOCIDAS

1. Las instituciones referidas en el artículo 21.2.b son las siguientes:

- a. Servicios o centros de lenguas de las universidades públicas y de las universidades privadas del sistema universitario catalán;
- b. Escuelas oficiales de idiomas;
- c. Institutos dependientes de organismos oficiales (British Council, Institut Français, Alliance Française, Goethe Institut, Istituto Italiano di Cultura, Instituto Camões, Instituto Confucio, etc.);
- d. Instituto de Estudios Norteamericanos.

2. La escala de nivells del *Marco europeo comú de referència* (MERC) es el siguiente:

**Certificacions reconegudes de coneixements d'idiomes d'acord amb el MECR**

IDIOMES	CENTRES ACREDITADORS	A2 Usuari bàsic (Waystage)	B1 Usuari independent Llindar (Threshold)	B2 Usuari independent avançat (Vantage)	C1 Usuari experimentat amb domini funcional efectiu (Effective)	C2 Usuari experimentat (Mastery)
Alemany	ESCOLA OFICIAL D'IDIOMES (EOI)	Nivell bàsic	Nivell intermedi	Nivell avançat		
	UNIVERSITATS CATALANES (Centres acreditadors: Serveis de Llengües, EIM, Escola de Llengües de la UOC, etc.)	Certificat de nivell A2	Certificat de nivell B1	Certificat de nivell B2.1 Certificat de nivell B2.2		
	GOETHE INSTITUT	Start Deutsch 2	Zertifikat B1	Zertifikat B2	Zertifikat C1	Zentrale Oberstufenprüfung (ZOP) Kleines Deutsches Sprachdiplom (KDS)
Anglès	ESCOLA OFICIAL D'IDIOMES (EOI)	Nivell bàsic	Nivell intermedi	Nivell avançat		
	UNIVERSITATS CATALANES (Centres acreditadors: Serveis de Llengües, EIM, Escola de Llengües de la UOC, etc.)	Certificat de nivell A2	Certificat de nivell B1	Certificat de nivell B2.1 Certificat de nivell B2.2	Certificat de nivell C 1	
	CAMBRIDGE ESOL	KET Key English Test	PET Preliminary English Test	FCE First Certificate in English	CAE Certificate in Advanced English	CPE Certificate of Proficiency in English
			BEC Preliminary (Business English Certificate)	BEC Vantage (Business English Certificate)	BEC Higher (Business English Certificate)	
				BULATS B2 (Business Language Testing Services)	BULATS C1 (Business Language Testing Services)	BULATS C2 (Business Language Testing Services)
				ICFE International Certificate in Financial English		
				ILEC International Legal English Certificate		
	CITY & GUILDS (abans Pitman Qualifications)				International ESOL Expert SETB (Spoken English Test for Business)	International ESOL Mastery
	TRINITY COLLEGE EXAMS	ISE 0 Integrated Skills in English 0	ISE I Integrated Skills in English I	ISE II Integrated Skills in English II	ISE III Integrated Skills in English III	ISE IV Integrated Skills in English IV
				GESE Grade 7, 8 i 9 Graded Examination in Spoken English Grade 7, 8 i 9	GESE - Grade 10, 11 Graded Examination in Spoken English - Grade 10, 11	GESE Grade 12 Graded Examination in Spoken English - Grade 12
	UNIVERSITY OF MICHIGAN ENGLISH LANGUAGE INSTITUTE			ECCE (Examination for the Certificate of Competence in English)		ECPE (Examination for the Certificate for the Proficiency in English)



**Certificacions reconegudes de coneixements d'idiomes d'acord amb el MECR**

IDIOMES	CENTRES ACREDITADORS	A2 Usuari bàsic (Waystage)	B1 Usuari independent Llindar (Threshold)	B2 Usuari independent avançat (Vantage)	C1 Usuari experimentat amb domini funcional efectiu (Effective)	C2 Usuari experimentat (Mastery)
Francès	ESCOLA OFICIAL D'IDIOMES (EOI)	Nivell bàsic	Nivell intermedi	Nivell avançat		
	UNIVERSITATS CATALANES (Centres acreditadors: Serveis de Llengües, EIM, Escola de Llengües de la UOC, etc.)	Certificat de nivell A2	Certificat de nivell B1	Certificat de nivell B2.1 Certificat de nivell B2.2		
	CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS		DFP Juridique B1	DFP Affaires B2	DFP Affaires C1	
			CFS (Certificat de Français du Secrétariat)			
			CFTH (Certificat de Français du Tourisme et de l'Hôtellerie)			
	MINISTÈRE FRANÇAIS DE L'EDUCATION NATIONALE (A través de centres diversos: Alliance Française, Institut Français, etc)	DELF A2 Diplôme d'Etudes en Langue Française	DELF B1 Diplôme d'Etudes en Langue Française	DELF B2 Diplôme d'Etudes en Langue Française	DALF C1 Diplôme Approfondi de Langue Française	DALF C2 Diplôme Approfondi de Langue Française
Italià	ESCOLA OFICIAL D'IDIOMES (EOI)	Nivell bàsic	Nivell intermedi	Nivell avançat		
	UNIVERSITATS CATALANES (Centres acreditadors: Serveis de Llengües, EIM, Escola de Llengües de la UOC, etc.)	Certificat de nivell A2	Certificat de nivell B1	Certificat de nivell B2.1 Certificat de nivell B2.2		
	ISTITUTO ITALIANO DI CULTURA	CELI 1 Certificato di Conoscenza della Lingua Italiana - Livello 1	CELI 2 Certificato di Conoscenza della Lingua Italiana - Livello 2	CELI 3 Certificato di Conoscenza della Lingua Italiana - Livello 3	CELI 4 Certificato di Conoscenza della Lingua Italiana - Livello 4	CELI 5 Certificato di Conoscenza della Lingua Italiana - Livello 5
			DILI Diploma Intermedio di Lingua Italiana	DALI Diploma Avanzato di Lingua Italiana	DALC Diploma Commerciale di Lingua Italiana	

## Planificación de la enseñanza

### Distribución del plan de estudios en créditos ECTS por tipo de materia

<b>Formación básica</b>	60.0	<b>Obligatorias</b>	120.0
<b>Optativas</b>	48.0	<b>Prácticas externas</b>	0.0
<b>Trabajo de fin de grado</b>		12.0	

### Explicación general de la planificación del plan de estudios

La planificación y secuenciación temporal de las enseñanzas tiene en el primer curso del grado de Relaciones Laborales 60 créditos de formación básica. Las asignaturas obligatorias completan y enriquecen el perfil formativo durante el segundo y el tercer curso.

El número y diversificación de las optativas propuestas en cuarto curso se justifica en función de los dos posibles itinerarios curriculares y en una oferta general que permite nuevas perspectivas en el enfoque laboral. Así, los itinerarios se basan en la tradicional adscripción profesional de los futuros graduados, ya sea en el ámbito jurídico laboral o en el de la organización y dirección de los recursos humanos en las empresas o en las instituciones. Cada uno de los itinerarios o menciones está integrado por seis asignaturas de 6 créditos ECTS cada una, debiendo únicamente cursar cinco de cada uno para tener la mención [1].

La variedad en la oferta de materias optativas no se limita a completar las carencias que pudiesen o no existir en las obligatorias, sino que renuevan y abren varias posibilidades a nuevas perspectivas formativas en temas de absoluta actualidad. Se han introducido nuevos aspectos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y las últimas tendencias en gestión de personas y habilidades directivas.

Las posibilidades que se ofrecen a los estudiantes en el cuarto curso serán, por una parte seguir uno de los dos itinerarios propuestos o escoger de la oferta de optativas, situadas dentro o fuera de ellos, cinco materias que conformaran su currículum académico.

La oferta de cuarto curso se complementará con los minors. La universidad programará una oferta de minors por ámbitos de estudio, facilitando así que el estudiante elabore su curriculum en función de sus intereses y proyectos de futuro.

Con la programación de los minors, la Universidad pretende favorecer y facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades tanto transversales como pluridisciplinares.

El minor complementa la formación del estudiante en un ámbito distinto al del título de grado que cursa. Si se completa un mínimo de 30 créditos, se acreditará en el Suplemento Europeo del Título.

Además se podrán reconocer hasta 6 ECTS por participación en actividades universitarias, culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, según lo previsto en el artículo 12.8 del RD 1393/2007.

La Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres pretendía prevenir las conductas discriminatorias para cumplir el principio de igualdad que avala la Constitución. Esta ley tiene un campo de actuación transversal y su impacto supera lo estrictamente laboral. Es por ello que entre las materias optativas se presenta una concreta dedicada a la incidencia de la Ley de Igualdad en las relaciones laborales. Una de las optativas que se ofrece es precisamente la Gestión de la diversidad que incluye entre sus objetivos el estudio de la Ley de Igualdad y la adopción de medidas que ayuden a lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta materia contemplará también los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Se pretende que no sea únicamente tratada como una suma de medidas normativas sino que se pueda contar con actividades (Seminarios) en que expertos en la materia den a conocer las novedades y se presenten casos prácticos que puedan servir para ilustrar la aplicación efectiva de las normas.

La perspectiva de género está también presente en los contenidos y en las actividades formativas de muchas materias: un ejemplo de ello lo tenemos en la Auditoria Sociolaboral que permite establecer comparativas por sexo en el número total de empleados, los ascensos y salarios, en la progresión y en la formación profesional de carreras. Determinar las áreas de mejora, y en cada caso poner en marcha soluciones adaptadas a los problemas detectados que suelen pasar por la revisión de la política de incrementos, ajustes o amplitud de bandas salariales, reconocimientos profesionales, diseño de sistemas de incentivos y de evaluación por desempeño, así como, por supuesto, políticas de conciliación y flexibilidad en el empleo.

Una nueva problemática se recoge en otra de las asignaturas optativas: Regulación y gestión de la ética pública, complemento indispensable al Régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las Administraciones públicas, asignatura clásica en los planes de estudio que facilita el conocimiento de la función pública en nuestro país. Una de las muchas posibilidades de inserción laboral que se ofrecen a los futuros graduados de Relaciones Laborales.

Dos materias, una obligatoria, Normas internacionales y Derecho Social comunitario y otra optativa, Régimen Jurídico de la extranjería y la movilidad laboral internacional se vinculan al ámbito de la internacionalización de las relaciones laborales. Inciden directamente en los principios de igualdad de oportunidades y a los valores democráticos.

Las prácticas externas son consideradas como optativas con un valor de 12 créditos ECTS. Los datos y comentarios positivos y favorables del Observatorio de Graduados de la UAB justifican la continuidad de las prácticas externas que se lleva a cabo desde los inicios de los estudios de la Diplomatura de Relaciones Laborales [2].

Actualmente los convenios suscritos con distintas empresas e instituciones son el mejor exponente de la tan predicada aproximación de la Universidad al mundo no académico pero práctico. La inserción laboral posterior al período de prácticas ha sido para nuestros/as alumnos/as el resultado de una perfecta sincronía entre los estudios universitarios y las exigencias del mercado laboral.

El trabajo de fin de titulación se concreta en 12 créditos ECTS y podrá o no realizarse como una actividad más dentro del período de estancia en la institución donde se realizaran las prácticas externas. Distintas experiencias nos avalan esta posibilidad: estudiantes que han realizado Manuales de acogida a los nuevos/as trabajadores/as que acceden a una empresa o a una institución pública, o los contenidos de prevención de riesgos básicos para un Centro de Asistencia Primaria así como los

informes relativos a las bases salariales que recogen los/las alumnos/as en una asociación empresarial del Vallés Occidental.

## Secuenciación del plan de estudios

### PRIMER CURSO

Curso	Semestre	Asignatura	Carácter <sup>(1)</sup>	ECTS	Materia
1	1	Derecho Constitucional	FB	6	Derecho
		Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales	FB	6	Derecho
		Derecho Civil	FB	6	Derecho
		Introducción a la Economía	FB	6	Economía
		Economía de la Empresa	FB	6	Empresa
	2	Derecho del Trabajo I	FB	6	Derecho
		Derecho Mercantil	FB	6	Derecho
		Contabilidad	FB	6	Empresa
		Sociología del Trabajo y de las relaciones laborales	FB	6	Sociología
		Psicología	FB	6	Psicología
Total primer curso				60	

### SEGUNDO CURSO

Curso	Semestre	Asignatura	Carácter(1)	ECTS	Materia
2	1	Economía del Trabajo	OB	6	Economía del trabajo y políticas sociolaborales
		Derecho del Trabajo II	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Derecho Administrativo	OB	6	Bases jurídicas, administrativas y tributarias en las relaciones laborales
		Sociología de la Empresa	OB	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada
		Psicología del Trabajo	OB	6	Psicología ,Trabajo y Recursos Humanos
	2	Normas Internacionales y Derecho Social comunitario	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Derecho del Trabajo III	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Organización de Empresas	OB	6	Organización y dirección de empresas
		Derecho Tributario	OB	6	Bases jurídicas, administrativas y tributarias en las relaciones laborales
		Políticas sociolaborales	OB	6	Economía del trabajo y políticas sociolaborales
Total segundo curso				60	

### TERCER CURSO

Curso	Semestre	Asignatura	Carácter(1)	ECTS	Materia
3	1	Derecho Sindical	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Teoría de las relaciones laborales	OB	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada
		Estrategia de la empresa	OB	6	Organización y dirección de empresas
		Seguridad y Salud laboral	OB	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada

	2	Derecho de la Seguridad Social I	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Derecho de la Seguridad Social II	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Técnicas de negociación y resolución de conflictos	OB	6	Psicología ,Trabajo y Recursos Humanos
		Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral	OB	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
		Técnicas de investigación social	OB	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada
		<b>Total tercer curso</b>			<b>60</b>

#### CUARTO CURSO

Curso	Asignatura	Carácter(1)	ECTS	Materia
4	Trabajo de fin de grado	OB	12	Trabajo de fin de grado
	Prácticas externas	OT	12	Prácticas externas

#### Mención: Jurídico Laboral\*

4	Derecho sancionador del trabajo	OT	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
	Régimen jurídico de la extranjería y de la movilidad laboral transnacional	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
	Régimen jurídico de las Relaciones Laborales en las Administraciones públicas	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
	Gestión Jurídica de la diversidad en la empresa	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
	Protección social complementaria	OT	6	Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social
	Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
	Régimen Tributario de las actividades empresariales y profesionales	OT	6	Bases jurídicas, administrativas y tributarias en las relaciones laborales
	Regulación y gestión de la ética Pública	OT	6	Bases jurídicas, administrativas y tributarias en las relaciones laborales
	Dictadura franquista y transición democrática	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
	Derechos fundamentales y nuevas tecnologías	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos

(\*) Para obtener la mención el/la estudiante deberá cursar 5 asignaturas de 6 créditos.

#### Mención: Organización del trabajo\*

4	Función y competencias directivas	OT	6	Organización y dirección de empresas
	Desarrollo de los equipos de trabajo	OT	6	Psicología ,Trabajo y Recursos Humanos
	Auditoria Sociolaboral I	OT	6	Organización y dirección de empresas
	Auditoria Sociolaboral II	OT	6	Psicología ,Trabajo y Recursos Humanos
	Organización, Cualificación y competencias	OT	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada
	Gestión estratégica de Recursos Humanos	OT	6	Organización y dirección de empresas
	Mercado de trabajo y Globalización	OT	6	Economía del trabajo y políticas sociolaborales
	Empresa y Sociedad	OT	6	Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada
	Economía de los Recursos Humanos	OT	6	Organización y dirección de empresas
	Dirección General	OT	6	Organización y dirección de empresas
	Dictadura franquista y transición democrática	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos

Derechos fundamentales y nuevas tecnologías	OT	6	Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos
---	----	---	--

(\*) Para obtener la mención el/la estudiante deberá cursar 5 asignaturas de 6 créditos.

### Resumen de asignaturas por materias

MATERIA	ECTS	ASIGNATURA	ECTS	CARÁCTER*
Derecho	30	Derecho constitucional	6	FB
		Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales	6	FB
		Derecho civil	6	FB
		Derecho del trabajo I	6	FB
		Derecho Mercantil	6	FB
Psicología	6	Psicología	6	FB
Empresa	12	Economía de la Empresa	6	FB
		Contabilidad	6	FB
Sociología	6	Sociología del trabajo y de las relaciones laborales	6	FB
Economía	6	Introducción a la economía	6	FB
Bases jurídicas, administrativas y tributarias en las relaciones laborales	24	Derecho Administrativo	6	OB
		Derecho tributario	6	OB
		Regulación y gestión de la ética pública	6	OT
		Régimen tributario de las actividades empresariales y profesionales	6	OT
Marco normativo general de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	60	Derecho del trabajo II	6	OB
		Derecho del trabajo III	6	OB
		Normas internacionales y derecho social comunitario	6	OB
		Derecho sindical	6	OB
		Derecho de la seguridad social I	6	OB
		Derecho de la seguridad social II	6	OB
		Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral	6	OB
		Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral	6	OB
		Protección social complementaria	6	OT
		Derecho sancionador del trabajo	6	OT
Ordenación jurídica de las relaciones laborales en supuestos específicos	36	Régimen jurídico de la extranjería y de la movilidad laboral transnacional	6	OT
		Régimen jurídico de las relaciones laborales en las administraciones públicas	6	OT
		Gestión jurídica de la diversidad en la empresa	6	OT
		Derecho del trabajo y nuevas tecnologías	6	OT
		Dictadura franquista y transición democrática	6	OT
		Derechos fundamentales y nuevas tecnologías	6	OT
Economía del trabajo y políticas sociolaborales	18	Economía del trabajo	6	OB
		Políticas sociolaborales	6	OB
		Mercado de trabajo y globalización	6	OT
Psicología, trabajo y recursos humanos	24	Psicología del trabajo	6	OB
		Técnicas de negociación y resolución de conflictos	6	OB
		Desarrollo de los equipos de trabajo	6	OT
		Auditoría sociolaboral II	6	OT
Organización y dirección de empresas	42	Organización de empresas	6	OB
		Estrategia de la empresa	6	OB
		Función y competencias directivas	6	OT
		Gestión estratégica de recursos humanos	6	OT
		Auditoría sociolaboral I	6	OT

		Economía de los recursos humanos	6	OT
		Dirección general	6	OT
Sociología de la empresa y de las relaciones laborales y técnicas de investigación social aplicada	36	Sociología de la empresa	6	OB
		Teoría de las relaciones laborales	6	OB
		Seguridad y salud laboral	6	OB
		Técnicas de investigación social	6	OB
		Organización, cualificación y competencias	6	OT
		Empresa y sociedad	6	OT
Prácticas Externas	12	Prácticas externas	12	OT
Trabajo de fin de grado	12	Trabajo de fin de grado	12	OB

(\*) Carácter: FB – Formación básica OB – Obligatoria OT – Optativa

### Descripción de los módulos o materias

El primer año de formación básica está integrado por materias de contenido jurídico (30 créditos básicos), de Economía (6 créditos básicos), de Empresa (12 créditos básicos), de Psicología (6 créditos básicos), de Sociología (6 créditos básicos), divididos en semestres, cada uno de los cuales estará integrado por cinco asignaturas de diferentes materias de 6 créditos ECTS.

Este primer curso sigue las directrices que se apuntan en la justificación del título y sus características en el campus de la Universidad Autónoma de Barcelona. La formación académica de los estudiantes se garantiza desde una interdisciplinariedad auténtica como nota distintiva ya desde sus inicios. Una Universidad de campus, como es la Universidad Autónoma de Barcelona facilita un profesorado experto en las áreas docentes de mayor incidencia en el grado. Además de la formación jurídica básica, serán los docentes de las Facultades de Económicas y Empresariales (Economía de la Empresa y Economía Aplicada), Psicología (Social) y Sociología (del trabajo) los que asumirán las materias que les afectan directamente [3].

Por otra parte, la transversalidad de los conocimientos básicos que recibirán durante este primer curso posibilitará el acceso al grado de Relaciones Laborales de estudiantes procedentes de otras formaciones académicas afines.

El segundo curso incorpora dos materias que podemos incluir dentro de un marco jurídico eminentemente formativo y que se completarán posteriormente con dos asignaturas optativas en cuarto curso. Derecho Administrativo y Derecho Tributario adquieren así un potencial significativo en lo referente a opciones de formación universitaria para complementar y especializar a los futuros profesionales.

El tercer curso continua manteniendo el equilibrio transversal entre las materias. La inclusión de las Técnicas de negociación y solución de conflictos así como de la Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral responde a la actualidad de la problemática y la coherencia con la profesionalización futura de los/las graduados/as en Relaciones Laborales: válido igualmente para el ejercicio profesional en una consultora o asesoría como en la organización y dirección de los recursos humanos de una empresa.

La correspondencia de cada módulo o materia con los objetivos generales del título queda patente en la planificación temporal de cada curso. En casi todos los

semestres la transversalidad es evidente: materias jurídicas se imparten con las provenientes de Economía, Empresa, Psicología o Sociología.

El proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior incide en el papel del estudiante como sujeto activo, protagonista en definitiva de su propio proceso formativo. El profesorado universitario deberá acompañar a este alumnado y reforzar su autonomía. Las estrategias de enseñanza, no por conocidas, deben revisarse en función del nuevo/a estudiante, sus debilidades y sus fortalezas.

Los mecanismos de apoyo y orientación para los estudiantes una vez matriculados, además de las señaladas en el punto 4 de esta Memoria para la solicitud de verificación de títulos universitarios oficiales, en el caso de los/las estudiantes del grado de Relaciones Laborales podemos distinguir entre:

- Tutoría académica: pretende atender y orientar a los/las estudiantes en sus dudas académicas fuera del aula. Una de las formas que puede adoptar es la Tutoría académica colectiva que se realiza semanalmente durante el primer semestre de primer curso por el coordinador/a de titulación entre los/las estudiantes interesados/as y que pretende fundamentalmente conocer los aspectos positivos o negativos de sus primeros días en el Centro.
- Tutoría personalizada: el profesor atiende a un/a alumno/a en aspectos relacionados con su desarrollo personal, académico o profesional. Esta tutoría tiene especial significado en las Tutorías previas a la solicitud de prácticas externas donde el/la estudiante solicita información al coordinador/a responsable de las prácticas acerca de las entidades que desde la Facultad de Derecho se ofrecen para realizarlas.
- Tutoría entre iguales: estudiantes de cursos superiores asesoran y ayudan a sus compañeros/as de cursos inferiores a conocer y a integrarse en la Universidad. Es el caso de los Estudiantes Asesores dentro del programa PAE de la UAB.
- Tutoría virtual: utilización de la tecnología para desarrollar las relaciones entre el profesor y el/la estudiante [4]. El campus virtual de la UAB es una posibilidad que permite con un fácil acceso a profesores y a estudiantes una relación directa, estableciendo mecanismos de seguimiento y actualización de las guías docentes, prácticas, foros de debate, etc.

El sistema de calificaciones que utiliza la UAB para todos sus estudios se ajusta y cumple las exigencias establecidas en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se 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. La Normativa de reconocimiento y de transferencia de créditos de la UAB (aprobada por la Comisión de Asuntos Académicos, delegada del Consejo de Gobierno, el 15 de julio de 2008), hace referencia al sistema de calificaciones que utiliza la UAB y se incluyó en la memoria presentada del título de grado (apartado 4.4).

### **Coordinación de la titulación**

El/la coordinador/a del grado en Relaciones Laborales continuará ejerciendo las funciones que le son propias y aparecen descritas en el Reglamento de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona a la que se hallan integrados estos estudios [5]. Es la persona encargada de dirigir, organizar y coordinar las enseñanzas de la titulación.



El/la coordinador/a será el/la responsable de la implantación de los estudios conducentes a la nueva titulación asumiendo también otras funciones derivadas de la propia naturaleza del cargo que ostenta:

- Informar periódicamente a los Departamentos con docencia en la titulación y al Equipo decanal de las incidencias que se produzcan en cualquier aspecto relacionado con la docencia.
- Emitir informe sobre las solicitudes de convalidación y propuestas de resolución al Decanato.
- Emitir informe vinculante a la Junta de Facultad en caso de conflicto al materializarse los planes docentes anuales.

Hemos centrado en los tres apartados siguientes las acciones más representativas del coordinador/a del grado en Relaciones Laborales:

En el primer apartado se incluye, como novedad, dentro de la promoción de los estudios del grado en Relaciones Laborales la información a los/as antiguos/as alumnos, Diplomados en Relaciones Laborales (planes de estudios de 1993 y de 1997) del reconocimiento de créditos y las posibilidades que se les ofrecen para acceder al grado.

El segundo apartado se dedica a las tutorías. Se incluyen las tutorías colectivas de atención a los/as estudiantes de primer curso, ya consolidadas, durante el primer semestre. Este apartado comprende también las tutorías específicas durante el tercer curso previas a las prácticas externas y al Trabajo de fin de grado. Finalmente, una vez ofertadas las entidades colaboradoras y adjudicadas las peticiones para iniciar las prácticas externas, nuevas tutorías incidirán en el desarrollo del período de prácticas y en la elaboración del Trabajo final de grado.

El tercer apartado se refiere a la responsabilidad del coordinador/a del grado en Relaciones Laborales en la implantación de los nuevos estudios. En el caso concreto del grado en Relaciones Laborales, el/la coordinador/a contará con el apoyo de la Comisión de Calidad y de Docencia de la titulación [6]. Además de establecer contacto directo con los Departamentos implicados en la titulación deberá mantenerse un régimen periódico de reuniones con los/las docentes de las diferentes materias que estarán informados en todo momento de las eventualidades que puedan surgir. El plan docente de cada materia deberá ser comunicado al coordinador/a del grado de Relaciones Laborales.

Al inicio de cada semestre se elaborará un calendario donde se incorporaran las diferentes actividades formativas previstas por cada materia a fin de evitar una excesiva carga en determinados momentos para el/la estudiante. De este calendario se entregará una copia a la gestión académica de la Facultad de Derecho para el control de la docencia presencial.

#### **1. Implantación del grado de Relaciones Laborales:**

- a) Atender las metodologías de enseñanza-aprendizaje propuestas por las distintas materias con especial atención a los/las alumnos de primer curso y su relación con las competencias.
- b) Supervisar los sistemas de evaluación de la adquisición de las competencias señaladas en las distintas materias.

- c) Velar por el cumplimiento de los mecanismos establecidos por las distintas materias para la adquisición de competencias.
- d) Escuchar las sugerencias de los/las docentes y de los/las estudiantes a fin de distribuir de forma coherente la carga de trabajo durante el semestre.
- e) Establecer reuniones periódicas (por semestres de cada curso) con profesores/as y estudiantes a fin de poder garantizar la relación entre las actividades formativas y la adquisición de las competencias.
- f) Vigilar el solapamiento de materias y sugerir la inclusión de aspectos innovadores, si es necesario.
- g) Controlar la incorporación en cada uno de las guías docentes de las asignaturas un tema referente a la perspectiva de género con independencia de las materias destinadas específicamente a ello.

## 2. Tutorías:

- a) Alumnos/as de primer curso. Se trata de sesiones específicas dirigidas a los/as alumnos/as de primer curso que se realizan con una periodicidad semanal durante el primer semestre en el turno de mañana y en el turno de tarde. Su finalidad es orientar al nuevo/a estudiante en sus inicios en el mundo universitario (seguimiento de la programación, adecuación de los trabajos al tiempo en que deben realizarlos, problemas de gestión académica para los/las que proceden de otras titulaciones, sesiones con antiguos alumnos para evaluar las salidas profesionales y las experiencias laborales, etc.).
- b) Programa de Estudiantes Asesores. Relación directa con los/las estudiantes que participan en este programa PAE y los responsables de su funcionamiento. Acciones conjuntas con los alumnos que participan en el programa y soporte a las actividades que se organizan (blog de Relaciones Laborales).
- c) Alumnos/as de tercer curso. Sesiones informativas acerca de las Prácticas obligatorias previstas en el grado para el segundo semestre de cuarto curso. Itinerario a seguir, funciones a realizar, procedimientos para la selección de las plazas ofertadas desde la Facultad de Derecho y adjudicación de las mismas.
- d) Alumnos/as de tercer curso. Sesiones informativas acerca del Trabajo de fin de grado, previsto para el segundo semestre de cuarto curso.
- e) Alumnos/as de cuarto curso. Publicadas las listas de las entidades colaboradoras de las prácticas externas, se realiza una nueva tutoría para aquellos/as estudiantes que lo soliciten, orientando su interés profesional hacia aquellas entidades que respondan más directamente de sus objetivos laborales en un futuro.
- f) Alumnos/as de cuarto curso. Una vez confirmadas las plazas de prácticas externas se dispondrá de un listado de posibles Trabajos de fin de grado que podrán realizarse en la misma sede donde realizará las prácticas externas, si la entidad colaboradora lo considera conveniente. Por ejemplo, un Manual de acogida a los nuevos trabajadores de una empresa o las cuestiones surgidas en el ámbito jurídico-laboral y en la organización del trabajo con la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación.

- g) Dispensar atención especial a estudiantes con problemas de discapacidad o con necesidades especiales (dislexias). En caso de dificultades de aprendizaje coordinar su inclusión dentro de los servicios que presta a la comunidad universitaria la Unidad de Atención Pedagógica (UAP).

### 3. Promoción de los estudios:

El/La coordinador/a de estudios interviene en las actividades organizadas por el Área de Promoción y de Comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona informando acerca del grado de Relaciones Laborales.

De este modo participa en las Jornadas de Puertas Abiertas, en el Salón Estudia, en las sesiones informativas a los/las alumnos/as de nuevo acceso previas a las matriculaciones de julio y de septiembre. Visita por indicación de la misma Área de Promoción y de Comunicación aquellos Ayuntamientos y Centros docentes donde se solicite información de los estudios de Relaciones Laborales.

Otra actividad de promoción supone la atención telefónica y las respuestas por correo electrónico a las consultas de los/las futuros/as alumnos/as acerca del desarrollo de la titulación.

Relaciones con los/las antiguos/as alumnos/as. Impulso de la futura asociación de egresados/as Alumni/Alumnae.

Son competencias de los coordinadores y de las coordinadoras de estudios:

- a. Dirigir, organizar y coordinar las enseñanzas de las titulaciones.
- b. Organizar los horarios de docencia y de evaluación de cada titulación.
- c. Garantizar que la docencia de las asignaturas correspondientes a cada titulación sea fiel al plan de estudios, a fin de garantizar la calidad y de facilitar la homologación en el espacio internacional.
- d. Asegurar la impartición de la docencia y de su calidad.
- e. Fomentar la divulgación y promoción de la titulación.
- f. Coordinar los programas de prácticas externas, caso de existir en la titulación de referencia.

Pasamos a indicar algunos ejemplos de la coordinación docente:

El proyecto de innovación docente 2000-2001 del Instituto de Ciencias de la Educación de la UAB: **HACEMOS RELACIONES LABORALES. La mejora del aprendizaje de los estudiantes de primer curso** que finalizó el curso 2002-2003, permitió analizar las necesidades de los alumnos al llegar a la Universidad e intentar solucionarlas<sup>10</sup>. **HACEMOS RELACIONES LABORALES** es una expresión polivalente aplicable a una tarea conjunta de profesores/as y alumnos/as. *Hacer* es formar, preparar, adaptarse adecuadamente, desarrollarse y sobre todo trabajar juntos. También se usa en el léxico coloquial estudiantil “hago” en lugar de “estudio”.

Las encuestas dirigidas a los alumnos de tercer curso y a los alumnos de primer curso facilitan información sobre su situación al iniciar los estudios y al finalizarlos. Se trata de cuestionarios sencillos programados desde la coordinación de los estudios donde los/las estudiantes realizan comentarios fundamentados en sus experiencias

---

<sup>10</sup> *Acciones de mejora para la calidad Universitaria* ( Premios 2001-2002), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Secretaria General Técnica, 2003, pp. 230-322.

personales que aportan nuevos indicadores de la eficiencia y la eficacia de los medios utilizados en la docencia y en la gestión<sup>11</sup>.

Las tutorías colectivas semanales en primer curso por grupos (mañana y tarde) tienen como finalidad comentar las debilidades y las fortalezas de su preparación (las competencias de los/las estudiantes de los CFGS son distintas de los/las estudiantes que acceden desde Bachillerato y PAAU y completamente diferentes de los/as estudiantes mayores de 25 años) proponiendo mejoras para la impartición más efectiva de la docencia<sup>12</sup>.

Los grupos de apoyo a los alumnos de primer curso entre los alumnos de cursos superiores se ha consolidado en la UAB con los/las estudiantes asesores cuya función ha superado con creces las expectativas iniciales<sup>13</sup>. Se presta especial atención a los alumnos mayores de 25 años para los que se programan charlas informativas por parte de egresados/as ya Diplomados/as que accedieron en su día también a través de las pruebas de mayores de 25 años.

Los cursos de estrategias de aprendizaje se organizan desde la UAP (Unidad de Asesoramiento Psicopedagógico) y ayudan al alumnado en las posibles dificultades que se encuentran en las tareas de estudio (toma de apuntes, problemas vinculados a la memoria, motivación y planificación del tiempo, lectura y expresión escrita, evaluación, exámenes...). En estos cursos participan los profesores (especialmente de primer curso) con aportación de sus prácticas, apuntes...

Los/as alumnos/as que acceden de otras Comunidades autónomas reciben atención personal respecto al conocimiento del idioma catalán, se les facilita el acceso al grupo que imparte la docencia en castellano recibiendo el apoyo de los profesores.

Anualmente se programan conferencias sobre salidas profesionales con el apoyo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona. Los alumnos de cursos superiores asisten a las Jornadas de Puertas Abiertas y a las Jornadas de bienvenida (julio y septiembre) antes de formalizar la matrícula.

Existe un teléfono de atención al alumnado de la Diplomatura de Relaciones Laborales y de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. Está conectado en el despacho del/de la Coordinador/a de la titulación. Comunican las incidencias que por revestir cierta urgencia no pueden esperar al horario semanal de tutorías.

Uno de los temas que surgieron de la evaluación de la calidad de la Diplomatura de Relaciones Laborales en el I Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades (1996-1998) fue la recomendación del Comité Interno y/o Externo de un seguimiento del solapamiento de contenidos. Este objetivo de coordinación figura en el Contrato Programa de la Diplomatura de Relaciones Laborales y en los Acuerdos Internos de Planificación con el fin de mejorar la calidad del servicio de formación universitaria. Para ello se realiza un control anual de los programas en las áreas afectadas. Se valoran los solapamientos y se intentan evitar repeticiones en los

---

<sup>11</sup> *Estudiar a la Universitat: Estratègies i suggeriments*. Assessorament Psicopedagògic a Estudiants Universitaris, Reculls Document 2, 2006, segon semestre.

<sup>12</sup> *El protocol*. Assessorament Psicopedagògic a Estudiants Universitaris, Reculls Document 1, 2006, primer semestre.

<sup>13</sup> *La tutoria entre iguals en el marc de l' EEES: cinc anys de funcionament del Programa d' Assessors d' Estudiants a la UAB*, Reculls Document 4, 2008; *Guia pràctica per a estudiants de 1r*. Barcelona, 2008.

contenidos de los programas. Se incluyen y reparten las materias innovadoras relacionadas con las nuevas tecnologías y la sociedad de la información<sup>14</sup>.

Con la implantación del título de grado el/la coordinador/a se ocupará del seguimiento y de la coordinación de las actividades formativas y de la evaluación de todas ellas a efectos de asegurar el correcto avance en la adquisición de las competencias generales y específicas. Con esta finalidad deberá también

- Coordinar la carga de trabajo de los/las estudiantes.
- Vigilar la aplicación y el seguimiento de la evaluación continuada: control de las entregas de las prácticas, los trabajos, la asistencia a seminarios, las distintas pruebas... evitando la simultaneidad en estos procesos que dificultarían el correcto seguimiento de las diferentes materias.
- Nombrar un/a coordinador/a de curso entre los docentes del mismo a fin de mantener un contacto más directo con los problemas que puedan surgir.
- Convocar reuniones periódicas con los/las coordinadores/as de curso y con la Comisión de Docencia del grado para hacer un seguimiento global de la docencia en la titulación.
- Controlar y gestionar los trabajos de grado y las prácticas externas.

### **Derechos fundamentales, igualdad entre hombres y mujeres e igualdad de oportunidades y accesibilidad universal para personas con discapacidad.**

#### **Minor en estudios de género**

La Universitat Autònoma de Barcelona impulsa el desarrollo de la formación sobre igualdad entre hombres y mujeres y perspectiva de género en la docencia y la investigación a través de la creación de un Minor de Estudios de Género, de carácter interdisciplinario y transversal, coordinado por la Facultad de Filosofía y Letras.

Este Minor interdisciplinario es fruto del Plan de Igualdad de la UAB, eje 4, página 26, que hace referencia a la "Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y de la investigación", en consonancia con los objetivos de las directrices del Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre (BOE del 30.10.2007.pg. 44037) por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales (29-10-2007), conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la actualidad la oferta preparada consta de 13 asignaturas específicas de la Facultad de Filosofía y Letras que abordan las desigualdades entre hombres y mujeres y desarrollan una perspectiva de género a partir de todas las disciplinas que se incluyen en la Facultad (Antropología Social, Geografía, Historia, Humanidades, Filosofía, Estudios Culturales y de Lengua y Literatura específicas). Así mismo, se incluyen asignaturas con contenidos de género en su descriptor, aunque el título de las asignaturas no contenga tal especificación. Por último, la coordinación de este Minor está impulsando asignaturas específicas sobre desigualdades y perspectivas de género en los nuevos grados de otras Facultades e incorporando las que se proponen en las mismas como parte de estos estudios (Derecho, Ciencias Políticas y Sociología, Traducción e Interpretación, Psicología, etc.).

Para reflejar las líneas de investigación y los avances en el conocimiento que los grupos de investigación de la UAB especializados en este ámbito están llevando a

---

<sup>14</sup> *Acciones de mejora para la calidad Universitaria* ( Premios 2001-2002), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Secretaria General Técnica, 2003, pp. 15-17.

cabo, se incorpora al Minor en Estudios de Género una asignatura transversal basada en conferencias y talleres a cargo de las y los especialistas en la materia. El Minor en Estudios de Género será coordinado desde la Facultad de Filosofía y Letras y desarrollado en el marco del Observatorio para la Igualdad de la UAB.

### **Acuerdo de la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña sobre la adaptación curricular a los estudiantes con discapacidad**

Para garantizar la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad en el acceso al currículum, las universidades podrán realizar adaptaciones curriculares a los estudiantes con discapacidad, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- El estudiante tenga reconocido por el organismo competente un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- La adaptación curricular no podrá superar el 15% de los créditos totales.
- Las competencias y contenidos adaptados han de ser equiparables a los previstos en el plan de estudios.
- Al finalizar los estudios, el estudiante ha de haber superado el número total de créditos previstos en la correspondiente directriz que regula el título.
- El organismo competente de la universidad tendrá que hacer un estudio de las características de la discapacidad del estudiante para proponer una adaptación curricular de acuerdo a sus características. De este estudio se derivará un informe sobre la propuesta de adaptación.
- La resolución aceptando la adaptación curricular será regulada por la universidad y deberá firmarla el órgano competente que cada universidad determine.
- Esta adaptación curricular se tendrá que especificar en el Suplemento Europeo del Título.

### **Protocolo de atención a las necesidades educativas especiales del estudiante con discapacidad**

La atención al estudiante con discapacidad sigue el Protocolo de atención a las necesidades educativas especiales del estudiante con discapacidad. El protocolo tiene como instrumento básico el Plan de actuación individual (PIA), donde se determinan las actuaciones que se realizarán para poder atender las necesidades del estudiante en los ámbitos académicos y pedagógicos, de movilidad y de acceso a la comunicación; los responsables de las actuaciones y los participantes, y un cronograma de ejecución.

El protocolo de atención está estructurado en cuatro fases: 1) alta en el servicio; 2) elaboración del Plan de actuación individual (PIA); 3) ejecución del PIA, y 4) seguimiento y evaluación del PIA. A continuación detallamos brevemente las principales fases del proceso.

#### **Alta en el servicio**

A partir de la petición del estudiante, se asigna al estudiante un técnico de referencia y se inicia el procedimiento de alta del servicio con la programación de una entrevista.

El objetivo de la entrevista es obtener los datos personales del estudiante, de su discapacidad, un informe social y de salud y una primera valoración de las necesidades personales, sociales y académicas derivadas de su discapacidad.

Durante la entrevista se informa al estudiante del carácter confidencial de la información que facilita y de que, según establece la LO 15/1999, de 13 de diciembre,

de Protección de datos de carácter personal, los datos facilitados por el estudiante al PIUNE, en cualquier momento del proceso serán incorporados a un fichero de carácter personal que tiene como finalidad exclusiva mejorar la integración, adaptación, información, normalización, atención y apoyo a los estudiantes con discapacidad de la UAB. La entrega de estos datos es voluntaria por parte del interesado. El responsable del fichero es la Fundación Autónoma Solidaria. El interesado podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la oficina del programa del PIUNE.

## **Elaboración del Plan de actuación individual**

### Valoración de necesidades

Basándose en el análisis de necesidades identificadas en el proceso de alta y previo acuerdo con el estudiante, éste es derivado a las diferentes unidades del servicio para determinar las actuaciones más adecuadas para atender esas necesidades.

Si es necesario, y en función de la actuación, se consensúa con el tutor académico del estudiante, y con las diferentes áreas y servicios que tendrán que participar en la ejecución de la actuación, la medida óptima propuesta, y en caso de no ser posible su implantación o de no serlo a corto plazo, se hace una propuesta alternativa.

### Unidad pedagógica

Desde la unidad pedagógica se valoran las necesidades educativas del estudiante y se proponen las medidas para llevar a cabo. Algunas de estas medidas son:

- Adelantamiento del material de apoyo en el aula por parte del profesorado.
- Adaptaciones de los sistemas de evaluación: ampliación del tiempo de examen, priorización de algunos de los sistemas de evaluación, uso de un ordenador adaptado a la discapacidad para la realización de los exámenes, uso del lector de exámenes, producción del examen en formato alternativo accesible.
- Adaptaciones de la normativa de matriculación de acuerdo al ritmo de aprendizaje del estudiante con discapacidad.
- Planificación de tutorías académicas con el tutor.
- Asesoramiento sobre la introducción de nuevas metodologías pedagógicas para garantizar el acceso al currículo.
- Uso de recursos específicos en el aula para garantizar el acceso a la información y a la comunicación: frecuencias moduladas, pizarras digitales, sistemas de ampliación de prácticas de laboratorio.

### Unidad de movilidad

Desde la unidad de movilidad se valoran las necesidades de movilidad y orientación, y se proponen las medidas para llevar a cabo. Algunas de estas medidas son:

- Uso del transporte adaptado dentro del campus.
- Orientación a los estudiantes ciegos o con deficiencia visual en su trayecto usual durante la jornada académica dentro del campus.
- Identificación de puntos con accesibilidad o practicabilidad no óptimas a causa de la discapacidad o del medio de transporte utilizado por el estudiante en su trayecto habitual durante la jornada académica en el campus, y propuesta de solución: modificación de rampas que, según la legislación vigente, no sean practicables; introducción de puertas con abertura automática.

- Identificación de puntos críticos que puedan representar un peligro para la seguridad de los estudiantes con dificultades de movilidad o discapacidad visual, y propuesta de solución: cambio de color de elementos arquitectónicos; barandas de seguridad.
- Adaptaciones de baños: introducción de grúas.
- Descripción de las características de las aulas, lo que puede llevar a cambios de aulas por aquellas que mejor se adapten a las necesidades del estudiante con discapacidad.
- Adaptación del mobiliario del aula.

#### Unidad tecnológica

Desde la unidad tecnológica se valoran las necesidades comunicativas y de acceso a la información, y se proponen posibles soluciones tecnológicas. Algunas de estas medidas son:

- Valoración técnica para identificar las tecnologías más adecuadas de acceso a la información a través de los equipos informáticos de uso personal.
- Entrenamiento en el uso de los recursos tecnológicos.
- Préstamo de recursos tecnológicos.

#### Definición del Plan de actuación individual

Basándose en los informes de valoración de necesidades elaborados por las unidades específicas y en las medidas propuestas, el técnico de referencia del estudiante consensúa con él las actuaciones concretas que formarán parte de su PIA.

El técnico de referencia designa, en coordinación con los técnicos de las unidades y el estudiante, al responsable de la ejecución de cada una de las actuaciones, establece el calendario de ejecución y, si procede, una fecha de encuentro con el estudiante para valorar si la acción satisface la necesidad inicial. El estudiante puede ser responsable o participante activo de las acciones propuestas.

El proceso de valoración de las necesidades de un estudiante no es estático, sino que puede ir cambiando en función de la variabilidad de sus necesidades, derivadas de su discapacidad o de la progresión de sus estudios. Por eso puede ser necesaria una revisión, aconsejable como mínimo una vez al año, aunque pueda ser más frecuente, principalmente en el caso de estudiantes con enfermedades crónicas degenerativas.

El PIA contiene una programación de las sesiones de seguimiento y evaluación, y de revisión de las valoraciones.

#### Ejecución del Plan de actuación individual

Los responsables de la ejecución de cada actuación ponen en marcha las acciones que conforman el PIA en los plazos establecidos y en colaboración con el tutor académico del estudiante, y con las diferentes áreas y servicios de la UAB.

#### Seguimiento y evaluación del Plan de actuación individual

De acuerdo con la programación del PIA, se realizan las sesiones de seguimiento con el estudiante, y si procede, con el tutor académico, el profesorado y los responsables de las diferentes áreas y servicios de la UAB.

Las sesiones de seguimiento son dirigidas por el técnico de referencia.

Del seguimiento del PIA se puede derivar la introducción de nuevas medidas o la modificación de las medidas propuestas en el PIA original.



### Calidad

El proceso va acompañado de un sistema de control de calidad que garantiza su correcta implantación y posibilita la introducción de medidas correctoras o de mejoras. Este sistema incluye encuestas de satisfacción por parte de los estudiantes y de los diferentes interlocutores del servicio.

El proceso, los procedimientos que se derivan de él y los diferentes recursos de recogida de datos están adecuadamente documentados.

---

[1] El campo de los recursos humanos experimentó ya un importante desarrollo en los nuevos planes de estudios de Relaciones Laborales como queda claramente reflejado en las directrices generales propias del Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre. Este campo se convirtió en columna básica de la formación junto con las actividades propiamente jurídicas. El Real Decreto 1592/1999 por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél mantiene el carácter interdisciplinar de la titulación en el campo organizativo y relacional.

[2] Vicerectorat d' Estudiants i de Cultura, Consell Social, Observatori de graduats de la UAB. Recull de dades i comentaris sobre la situació laboral dels titulats de la UAB, Bellaterra, Oficina de Programació i de Qualitat, Universitat Autònoma de Barcelona, 2008, pp.103-112.

[3] Papers 58 (1999) dedicada a "Les noves relacions laborals" con participación de profesores de todas las unidades que imparten docencia en la titulación y donde se recoge también el trabajo de tres estudiantes de tercer curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales. Fausto Míguélez en la Presentación recoge el espíritu que ha hecho posible el éxito de la titulación: "El número de la revista Papers que tienen entre sus manos es fruto de la filosofía que ha dominado el desarrollo de la diplomatura de Relaciones Laborales en la UAB desde sus comienzos: la interdisciplinariedad".

[4] J. Gairín, El Pla de tutoria a la Universitat, Bellaterra, Eines, IDES, 2005.

[5] Reglamento de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona aprobado por la Junta de Facultad el 30 de septiembre de 2004.

[6] La Comisión de Calidad (1998) fue una acción derivada del programa de Evaluación de la Diplomatura de Relaciones Laborales a instancia del Vicerectorado de Calidad Universitaria. El 14 de marzo de 2000 la Junta de la Facultad de Derecho acordó aprobar la Composición del Comité de Calidad y ampliar sus funciones. A partir de esta fecha se denomina Comisión de Calidad y de Docencia de la Diplomatura de Relaciones Laborales.

## Planificación de las Enseñanzas

### Planificación y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida.

#### UAB:

*“La Universitat Autònoma de Barcelona es una universidad pública catalana de vocación internacional, caracterizada por una fuerte orientación a la investigación científica y por unas enseñanzas estrechamente conectadas con la investigación. Una universidad con un gran sentido identitario, muy arraigada a su campus principal, donde nació, y en la cual la convivencia entre todas las personas de la comunidad es intensa y enriquecedora. Una universidad que, desde sus orígenes, tiene un marcado compromiso social que impregna todas sus actividades.”* (Plan director 2006-2009).

Para dar respuesta adecuada a este posicionamiento respecto de la internacionalización de nuestra universidad, la UAB se dota de una estructura específica, dirigida y coordinada desde el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales a nivel político y estratégico, y desde el Área de Relaciones Internacionales a nivel de gestión.

Dependientes del Área de Relaciones Internacionales, existen unidades operativas diferenciadas con responsabilidades concretas en lo que se refiere a la movilidad de estudiantes:

- Estructura centralizada, unidades existentes:
  1. Unidad de Gestión Erasmus. Incluye la gestión de las acciones de movilidad definidas en el “Erasmus Program” dentro del *Lifelong learning programs*. Implica la gestión de la movilidad de estudiantes, de personal académico y de PAS.
  2. Unidad de Gestión de otros Programas de Movilidad. Gestión de los Programas Drac, Séneca, Propio y otros acuerdos específicos que impliquen movilidad o becas de personal de universidades.
  3. International Welcome Point. Unidad encargada de la acogida de toda persona extranjera que venga a la universidad. Esta atención incluye, además de los temas legales que se deriven de la estancia en la UAB, actividades para la integración social y cultural.
- Estructura de gestión descentralizada:

Cada centro cuenta con un coordinador de intercambio, que es nombrado por el rector a propuesta del decano o director de centro. Y en el ámbito de gestión, son las gestiones académicas de los diferentes centros quienes realizan los trámites.

El coordinador de intercambio es el representante institucional y el interlocutor con otros centros y facultades (nacionales e internacionales) con respecto a las relaciones de su centro.

A partir del curso académico 2008/2009, las gestiones académicas dispondrán de un administrativo cualificado con el perfil adecuado para realizar esta gestión.

## Programas de movilidad.

La política de internacionalización que viene desarrollando la UAB ha dado pie a la participación en distintos programas de intercambio internacionales e incluye tanto movilidad de estudiantes como de profesorado.

De los principales programas de movilidad internacional, los datos actuales a nivel de universidad son los siguientes:

Programas	Alcance	Financiación	Reconocimiento académico
Erasmus	Universidades europeas de los 27 estados miembros de la UE, países del Área Económica Europea (Islandia, Liechtenstein, Noruega) y Turquía	Al mes: Financiación comunitaria 130€ Complemento nacional (MEC) 100€ y autonómico (AGAUR) 200€	Sí
Propio de intercambio (1)	Terceros países (*)	La UAB financia 1.500€ (presupuesto total de 135.000€) financiación Bancaja 1.800€ (presupuesto total de 90.000€) <i>A partir del curso 08-09 la Fundación UAB complementará estas ayudas a la movilidad con un presupuesto total de 60.000€</i>	Sí

(\*) Países con acuerdos del Programa Propio (datos 2006-2007): Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, Corea, Costa Rica, Ecuador, EUA, Italia, Japón, Marruecos, Méjico, Nicaragua, Nueva Zelanda, Perú, Puerto Rico, Rusia, Taiwán, Chile y China.  
[curso 06-07: 99 acuerdos con 53 universidades]

(1) El programa propio de la UAB incluye una gran variedad de acciones:

- Prácticas con reconocimiento académico en países sudamericanos.
- Becas de cooperación con determinadas universidades.
- Estancias cortas de estudiantes en universidades europeas (distintos del programa Erasmus)

Los acuerdos del Programa Propio de la UAB, años atrás se establecían de universidad a universidad. Dada la evolución de las universidades y la importancia creciente de su internacionalización, desde los últimos dos años se intenta establecer los acuerdos y convenios bajo el programa propio por facultad.

Aun quedan acuerdos generalistas (de universidad a universidad) como por ejemplo con las universidades de Sidney, California y Florida, entre otras.

## Programa *Study Abroad*.

Además de estos programas de intercambio, la UAB ha desarrollado en los últimos años el programa *Study Abroad*, que consta de tres modalidades distintas:

- *Study Abroad* in Regular Studies: ofrece al público internacional aquellas asignaturas de la oferta regular de las titulaciones impartidas en los campus de Bellaterra o Sabadell, que por sus características admiten estudiantes de procedencia internacional. El curso académico 2006-2007 es el primero en el que se ha ofrecido esta modalidad.

- *Study Abroad Pre-Established*: se ofrecen asignaturas creadas ad hoc para grupos o estudiantes individuales.
- *Study Abroad Tailor Made*: aquellas universidades o instituciones que quieran mandar un grupo de alumnos para estudiar de manera temporal a la UAB en estudios no regulares, pueden pedir que la UAB elabore un programa a medida especial para su grupo.

#### **Cuadro Resumen de los programas de movilidad de la UAB**

Programa de movilidad	Curso 2006-2007	
	IN	OUT
Erasmus	1159	791
Programa Propio UAB	140	97
Study Abroad - in Regular Studies	30	-
Study Abroad - Pre-Established	399	-
Study Abroad - Tailor Made	294	-
<b>TOTAL</b>	<b>2147</b>	<b>1109</b>

Así mismo, la universidad participa en otros programas educativos europeos que incorporan movilidad de estudiantes como Tempus, Alfa o Imageen, entre otros, y acoge gran número de estudiantes internacionales de postgrado procedentes de convocatorias de distintos organismos como Alban, Aeci, Erasmus Mundus, etc.

#### **Atención a participantes en programas de movilidad:**

**Outgoing:** La unidad de gestión correspondiente (Erasmus, Programa propio) es quien da el soporte necesario así como informar, realizar reuniones, establecer contactos, etc.

Los alumnos outgoing participantes en el programa Erasmus reciben una carta personalizada con información sobre su universidad de destino, procedimientos de inscripción y enlaces web, para que el propio estudiante pueda ponerse en contacto con la universidad y a partir de este momento sea el estudiante quien gestione los pasos a seguir para su correcta inscripción.

Los alumnos que se marchan reciben un dossier informativo con los trámites más importantes que deben realizar antes de su partida y a la vuelta, así como información útil para su estancia.

En el Programa Propio (con terceros países) se informa al estudiante de toda la documentación necesaria y los pasos a seguir. Desde la UAB se organizan reuniones con los estudiantes a fin de que estén bien informados. Se les indica la persona de la UAB que los ayudará a resolver dudas e incidencias en función de cada programa y cada país, y también se les entrega un dossier informativo con todo lo que el estudiante debe hacer.

La comunicación con la institución receptora la realiza directamente la unidad del programa propio, ya que así se exige desde las universidades partner.

**Incoming:** antes de la llegada se contacta con el participante desde la unidad correspondiente a través del correo electrónico. Cuando el participante llega a la UAB,

se le atiende en el **International Welcome Point (IWP)**, situado en un lugar céntrico de la universidad, la plaza cívica.

Durante su estancia en la Universitat Autònoma de Barcelona, esta unidad ofrece los siguientes servicios:

- Acogida y bienvenida presencial e individualizada al Campus (asesoramiento de los procesos a seguir).
- Organización de jornadas de acogida para colectivos de estudiantes (Unidad de Estudiantes y Cultura, Área de Relaciones Internacionales, Escuela de Postgrado).
- Tramitación de la documentación legal que se precise (NIE, permiso de trabajo...), así como del carné de estudiante de la UAB.
- Gestión de los másteres Erasmus Mundus en coordinación con la Escuela de Postgrado.
- Gestión de las becas de postgrado (Alban, Ford, Maec-Aeci, Erasmus Mundus...)
- Mantener contacto: organización actos puntuales, etc.
- Difusión actividades culturales (Unidad de Estudiantes y Cultura).
- Servicio de acogida y bienvenida a grupos organizados por parte de algún ámbito de la universidad (tramitación carné, información UAB, etc.)
- Resolución de incidencias puntuales. Apoyo a la búsqueda de alojamiento.

También tienen a su disposición el Servicio de Lenguas de la UAB, desde el cual se pueden realizar:

- Cursos de lengua castellana y catalana para recién llegados.
- Cursos de idiomas extranjeros y pruebas de nivel.
- Voluntariado e intercambio lingüístico, combinando aprendizaje y convivencia multicultural.

## **El sistema de reconocimiento y acumulación de créditos ECTS**

Previamente a cualquier acción de movilidad debe haber un contrato o compromiso establecido entre las instituciones implicadas.

Todo estudiante que se desplaza a través de cualquiera de los programas establecidos, lo hace amparado en el convenio firmado, en el que se prevén tanto sus obligaciones como estudiante como sus derechos y los compromisos que adquieren las instituciones participantes.

Cada estudiante debe hacer el 'Academic Plan' o el 'Learning Agreement' para garantizar la transferencia de créditos en las asignaturas cursadas. El Coordinador de Intercambio de cada centro asesorará al estudiante en la elaboración del Learning Agreement.

La Comisión Académica es quien marca las normativas existentes para el reconocimiento de créditos.

### **Facultad de Derecho:**

La Facultad de Derecho como centro donde se impartirá el futuro grado de Relaciones Laborales colabora con el programa Study Abroad de la Universidad Autónoma de Barcelona. Mantiene convenios de colaboración con universidades extranjeras (TEC de Monterrey, ESEN El Salvador). Organiza encuentros con profesorado de la Facultad con investigadores y docentes de otras universidades e instituciones extranjeras (University Wolverhampton).

Uno de los/as vicedecanos/as que integran el equipo decanal de la Facultad de Derecho es el de estudiantes y movilidad que asume la responsabilidad de los programas Erasmus/Sócrates, Séneca y DRAC para las Universidades de la red Juan Lluís Vives. Cuenta con el soporte administrativo de un becario/a.

La Diplomatura de Relaciones Laborales se comprometió en abril de 2001 dentro del marco de Acuerdo Interno de Planificación (AIP) a fomentar la internacionalización mediante acuerdos con universidades e instituciones extranjeras. Este compromiso se ha ido manteniendo en los posteriores acuerdos.

Con el inicio de los estudios de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo se incrementaron las peticiones a los programas de movilidad.

Los/las estudiantes tienen preferencia por las Universidades italianas, especialmente Florencia y Bolonia. La titulación de Consulente del Lavoro con unos objetivos similares a nuestros estudios de primero y segundo ciclo es uno de los destinos más solicitados.

Otro de los destinos solicitados es Bélgica cuyas Universidades públicas y privadas se convirtieron a mediados de los años 90 en un referente europeo en Ciencias del Trabajo. En menor medida se han decantado por las Universidades portuguesas. En Francia podemos señalar a modo de ejemplo la Universidad de Toulouse por su vinculación al Master europeo en Ciencias del Trabajo que se imparte en la Universidad Autónoma de Barcelona.

El/La vicedecano/a convoca a los/las estudiantes interesados/as en los programas de movilidad que ofrece la Facultad de Derecho en varios momentos del curso académico. La primera reunión tiene un carácter básicamente informativo con la finalidad de presentar las distintas opciones de movilidad, las ayudas y los requisitos para acceder a ellas. Un oportuno coloquio finaliza la sesión a fin de responder a las preguntas más básicas.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad, después de esta primera convocatoria, recibe en las tutorías programadas durante todo el curso los jueves de 11 a 13 horas en el decanato de la Facultad de Derecho o bien las que acuerde con el/la estudiante interesado/a. La personalización de cada uno de los supuestos que presentan los alumnos/as y la solución de las dudas que plantean en función también de las ayudas que pueden disponer forma parte de uno de los objetivos primigenios que ya se plantearon al iniciar los Contratos Programas y posteriormente los Acuerdos Internos de Planificación de las distintas titulaciones que se imparten en la Facultad de Derecho.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad convoca a una nueva reunión informativa, destinada en este caso a los/las alumnos/as que han formalizado una primera instancia solicitando destino en algún centro nacional o extranjero. Se

intenta responder a las cuestiones que se plantean y canalizarlas, en su caso, adecuadamente.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad de la Facultad de Derecho cuenta con la colaboración de la Gestión Académica del centro que dispone de un auxiliar administrativo que atiende diariamente la gestión administrativa de la movilidad de las titulaciones que se imparten en la Facultad de Derecho, entre ellas las actuales Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad se halla en colaboración con el/la coordinador/a de estudios con la finalidad de adecuar las solicitudes a la titulación que están cursando. Ambos atienden a los estudiantes que acceden a la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona procedentes de otras Universidades españolas (Séneca, *Drac*, Sicue) o extranjeras.

Los/las estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales y de la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo muestran su preferencia por las Universidades italianas por la similitud en los objetivos y en la formación que presenta el título de *Consulenti di Lavoro*. Le siguen de cerca, Francia y Portugal aportando nuevos conceptos a la formación recibida en nuestras aulas (la aplicación de la jornada de 35 horas en el caso de Francia o el sistema de la Seguridad Social portugués pueden servir de ejemplos). En menor medida, los Países Bajos y Noruega son también destinos adecuados a las titulaciones de referencia por las situaciones que se presentan en el ámbito jurídico-laboral y de la gestión de personal (mejoras de la Seguridad Social, sistemas de representación de los/as trabajadores/as en las fábricas, tratamiento de la emigración, temas relacionados con la igualdad).

La movilidad con las Universidades belgas, justificada por considerarse una de las pioneras en impartir Ciencias del Trabajo cuenta sin embargo con el inconveniente del idioma flamenco en algunas materias y en determinados centros.

De acuerdo con la documentación facilitada por la Área de Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) así como la documentación de que dispone la gestión académica de la Facultad de Derecho, aproximadamente **9 estudiantes** de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de esta universidad realizaron un intercambio con otra universidad europea dentro del programa de movilidad LLP-Erasmus y aproximadamente **24 estudiantes** procedentes de universidades europeas realizaron un intercambio con la UAB dentro del mismo programa durante el curso académico 2007/2008.

Por otro lado, **3 estudiantes** de la titulación de Ciencias del Trabajo de esta universidad realizaron un intercambio con otra universidad española dentro del programa de movilidad Seneca/Sicue durante el curso académico 2007/2008.

En lo que se refiere al curso académico 2008/2009, **8 estudiantes** de la titulación de Ciencias del Trabajo de esta universidad están realizando algún tipo de intercambio con otras universidades durante el primer semestre.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad y el/la coordinador/a de las distintas titulaciones que se imparten en la Facultad de Derecho disponen de información contrastada y de la experiencia de cursos anteriores para informar al alumnado interesado las materias que mejor completan su formación y el reconocimiento curricular posterior en las acciones de movilidad. Todo ello previo al desplazamiento del/de la estudiante. En el supuesto de duda se acude al/ a la

coordinador/a de la materia específica que pueda plantear dudas de reconocimiento posterior.

Los criterios varían en función del carácter obligatorio, optativo o de libre disposición que el/la alumno/a de movilidad cursará en la Universidad de destino. La adecuación a las materias obligatorias u optativas deberán contener un % relacionado con las que se imparten en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona y en todo caso previamente a la remisión a la Comisión Académica puede solicitarse un informe favorable o desfavorable del coordinador/a de la unidad correspondiente.

El/la vicedecano/vicedecana responsable de la movilidad tiene relación directa con los responsables de los diferentes programas y países: el apoyo y orientación posterior a la matrícula por su parte supera con creces la limitada entrega de un dossier informativo, los/las estudiantes pueden en cualquier momento solicitar su atención para cuestiones relacionadas con la movilidad. Se cuenta también en casos de urgencia con la gestión académica de la Facultad de Derecho y/o del coordinador/a de las titulaciones respectivas.

Actualmente el 50% de los/las estudiantes de movilidad de la Facultad de Derecho pertenecen a la Diplomatura de Relaciones Laborales y a la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo.



## Descripción de los módulos o materias

Denominación de la materia	Créditos ECTS, carácter (*)
<b>DERECHO</b>	<b>30 Créditos, FORMACIÓN BÁSICA</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> <b>Derecho Constitucional, Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales, Derecho Civil: Primer curso, primer semestre:</b> <b>Derecho del Trabajo I, Derecho Mercantil: Primer curso, segundo semestre</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica (Derecho constitucional, Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales, Derecho Civil, Derecho del Trabajo y Derecho Mercantil en el campo del trabajo humano).</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE1.5. Identificar los principios estructurales del Estado como Social y Democrático de Derecho.</li> <li>CE1.6. Identificar la formación histórica de las normas y de las instituciones jurídicas en la configuración de las relaciones de trabajo.</li> <li>CE1.7. Identificar las nociones básicas en el derecho patrimonial (contratos, obligaciones y reales).</li> <li>CE1.8. Identificar las fuentes del Derecho del Trabajo.</li> <li>CE1.9. Identificar el concepto y las fuentes del Derecho Mercantil.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica)</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE2.3. Analizar y resolver los problemas y situaciones del sistema constitucional de derechos fundamentales (elementos configuradores, mecanismos de defensa y garantía)</li> <li>CE2.4. Analizar las diferencias entre la legislación del trabajo y el derecho del trabajo. Resolver las cuestiones surgidas en el desarrollo del sindicalismo.</li> <li>CE2.5. Analizar y resolver las cuestiones surgidas en relación al derecho de la persona, familia y sucesiones.</li> <li>CE2.6. Analizar los conceptos de trabajador, empresario, sindicato y patronal. Resolver los problemas presentados en los casos prácticos.</li> <li>CE2.7. Analizar el estatuto jurídico del empresario y de sus auxiliares, Resolver las cuestiones relacionadas con el Registro mercantil y la contabilidad.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE3. Reconocer las cuestiones laborales y de la Seguridad Social y la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales que se les presenten en la práctica.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE3.3. Analizar las cuestiones y resolver las cuestiones laborales, aplicando la legislación y los criterios jurisprudenciales.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista histórico.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE15.2. Describir los presupuestos ideológicos de la legislación y el derecho del trabajo.</li> <li>CE15.3. Relacionar los antecedentes preliberales de la normativa laboral con el intervencionismo en las relaciones de trabajo.</li> <li>CE15.4. Revisar la evolución histórica de los grupos normativos.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE25. Comprender la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.</li> <li>CE25.1. Memorizar las normas y las instituciones de las áreas jurídicas básicas (Derecho Constitucional, Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales, Derecho Civil, Derecho del Trabajo y Derecho Mercantil).</li> </ul> <b>Competencias transversales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CT1. Trabajar de forma autónoma.</li> <li>CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.</li> <li>CT6. Convencer a los otros de puntos de vista propios.</li> <li>CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.</li> <li>CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.</li> </ul>	

- CT11. Trabajar en equipo.

#### REQUISITOS PREVIOS (en su caso)

Asignatura 1 <b>DERECHO CONSTITUCIONAL</b> Primer curso, primer semestre:	6 Créditos ECTS	Carácter Básico
Asignatura 2 <b>HISTORIA DEL DERECHO SOCIAL Y DE LAS INSTITUCIONES LABORALES</b> Primer curso, primer semestre:	6 Créditos ECTS	Carácter Básico
Asignatura 3 <b>DERECHO CIVIL</b> Primer curso, primer semestre:	6 Créditos ECTS	Carácter Básico
Asignatura 4 <b>DERECHO DEL TRABAJO I</b> Primer curso, segundo semestre	6 Créditos ECTS	Carácter Básico
Asignatura 5 <b>DERECHO MERCANTIL</b> Primer curso, segundo semestre	6 Créditos ECTS	Carácter Básico

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

**El/la profesor/a pondrá en marcha las actividades formativas que estime más adecuadas para facilitar el estudio y aprendizaje del alumno, concediendo también mayor o menor importancia a las actividades que implemente. Con carácter orientativo, se prevén las siguientes actividades formativas para cada una de las materias básicas de DERECHO**

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20 %	Clases magistrales con soporte de TIC	CE1, CE2, CE3, CE15 y CE,25 CT1
Presentación pública de trabajos	5%	Individuales o en grupo	CE 1, CE2, CE, 15, CT1, CT6, CT7
Seminarios de discusión de textos jurídicos	5%	Presentación, planteamiento y debate	CE2, CE3, CT3, CT6, CT11
Documentación y bibliografía	10 %	Búsqueda de legislación, jurisprudencia utilización de bases documentales jurídicas	CE1, CE2, CE15, CT1, CT2,
Lectura de textos	10 %	Lectura comprensiva	CE 1, CE2, CT1
Redacción de trabajos	25 %	Recensiones, casos prácticos,	CE1, CE2 y CE3, CT1, CT8
Estudio	20 %	Realización de esquemas, mapas conceptuales y resúmenes	CE1, CE2, CE3, CT1
Evaluación	5 %	Prueba escrita	CE1, CE2, CE3, CE15 y CE 25 CT1,CT8

#### **Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

Las competencias de estas materias serán evaluadas mediante: exámenes, trabajos individuales y en grupo, comentarios de texto, presentaciones en público y debates a propósito de las proyecciones o temas presentados a los alumnos.

El sistema de evaluación recomendado se organiza en diferentes módulos según las materias.

- La entrega de trabajos (prácticas, recensiones...) tendrán un peso global entre el 40% y el 60%.
- Las presentaciones en el aula y las discusiones tendrán un peso global aproximado entre el 20% y el 40%.
- Las pruebas escritas tendrán un peso global aproximado de entre el 40% y el 60 %.

Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.

**Breve descripción de contenidos de la materia.****Derecho Constitucional**

El Estado y la Constitución. Los principios estructurales del Estado como Social y Democrático de Derecho- La organización del Estado. La organización territorial del Estado y el estado de las autonomías. El ordenamiento jurídico y el sistema de fuentes del derecho. El sistema constitucional de derechos fundamentales (elementos configuradores, mecanismos de defensa y garantía).

**Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales**

La cuestión social. Evolución de las formas de trabajo. Legislación de trabajo y derecho del trabajo. El desarrollo del sindicalismo. La formación de las normas y de las instituciones jurídicas en la configuración de las relaciones de trabajo.

**Derecho Civil**

La materia "Derecho civil" pretende situar a la persona, como sujeto de derecho, en las relaciones jurídicas. Tras una primera parte donde se enseñan conceptos generales, pasamos a dar nociones básicas en derecho de la persona, familia y sucesiones. El contenido fundamental de la materia se centra, sobre todo, en el derecho patrimonial (contratos, obligaciones y reales).

**Derecho del Trabajo I**

El derecho del trabajo en el sistema contemporáneo de relaciones laborales. Las fuentes del Derecho del trabajo. La administración laboral y la jurisdicción social. Los conceptos de trabajador, empresario, sindicato y patronal.

**Derecho Mercantil**

Concepto y fuentes del Derecho mercantil. Estatuto jurídico del empresario: Registro mercantil, Contabilidad, Auxiliares del empresario. Derecho de la competencia. Derecho de la propiedad industrial. Sociedades mercantiles. Contratos mercantiles. Teoría general de los títulos valores. Derecho concursal.

**Comentarios adicionales.**

Denominación de la materia	Créditos ECTS, carácter (*)	
PSICOLOGIA	6 ECTS, FORMACIÓN BÁSICA	
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
Primer curso (segundo semestre)		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia		
Competencias específicas		
CE1. Identificar los fundamentos de los procesos psicosociales en el contexto organizacional.		
Resultados de aprendizaje		
CE1.10. Identificar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel individual.		
CE1.11. Identificar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel grupal.		
CE1.12. Identificar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel organizacional.		
Competencias específicas		
CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).		
Resultados de aprendizaje		
CE2.8. Analizar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel individual.		
CE2.9. Analizar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel grupal.		
CE2.10. Analizar los procesos psicológicos básicos de la conducta a nivel organizacional.		
CE2.11. Resolver los problemas de relación entre la organización y la persona (motivación, satisfacción, CVL).		
Competencias específicas		
CE25. Comprender la relación entre procesos psicosociales y la dinámica de las relaciones laborales.		
Resultados de aprendizaje		
CE25.2. Describir los procesos psicosociales básicos en las organizaciones (Clima y cultura organizacional).		
Competencias transversales		
CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.		
CT4. Capacidad de decidir, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.		
CT7. Comunicar y defender oralmente un proyecto.		
CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.		
CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación.		
CT11. Trabajar en equipo		
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)		
Asignatura 1 PSICOLOGIA	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio-Básico
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.		

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	15%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE1, CE2,CE25
Elaboración, presentación y defensa pública de un trabajo.	5%	Individual o en grupo.	CE2, CT4,CT7, CT11
Seminarios de discusión de textos sobre contenido de la materia.	5%	Presentación, desarrollo y debate	CE1, CE2, , CE25 CT4, CT7,
Documentales, películas y crítica de las mismas.	5%	Visionado, discusión y crítica.	CE25, CT4
Rol playing, dinámicas y juegos de empresa	5%	Interpretación de un rol.	CE25, CT4
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE1, CE2, , CE25, CT8
Lecturas de textos y libros.	10%	Lectura comprensiva.	CE1, CE2, CE25, CE5
Redacción crítica de textos.	10%	Recensión, casos prácticos,	CE2, CE25 CT2, CT8
Estudio.	20%	Elaboración de esquemas y estudio.	CE1, CE2, CT2,
Casos prácticos	20%	Soporte TIC (Uso plataformas simulación empresas)	CE1,CE2, CE25, CT4,CT10
<p><b>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.</b></p> <p>Sistema de evaluación: Las competencias de estas materias serán evaluadas mediante: examen; trabajos escritos individuales y en grupo; comentarios de textos críticos; presentaciones individuales y en grupo; debates vinculados a proyecciones, textos o artículos. Dinámicas de trabajo en equipo y su posterior autorreflexión.</p> <p>El sistema de evaluación recomendado se organiza en diferentes módulos según los contenidos de la materia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo escrito en grupo y presentación en el aula: entre el 40% - 60% sobre el peso global.</li> <li>• Recensiones, actividades, prácticas, solución de casos... individuales y/o en grupo: entre el 20%-40% sobre el peso global.</li> <li>• Prueba escrita individual: entre 30%-40% sobre el peso global.</li> </ul> <p>Se establecen unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.</p> <p>El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.</p>			
<p><b>Breve descripción de contenidos de la materia.</b></p> <p><b>PSICOLOGIA I:</b> Conocimientos básicos de procesos psicológicos de la conducta a nivel individual, grupal y organizacional. La relación persona organización (motivación, satisfacción, CVL...). Procesos psicosociales en las organizaciones (Clima y Cultura organizacional)</p>			
<p><b>Comentarios adicionales.</b></p>			

Denominación de la materia		Créditos ECTS, carácter (*):	
EMPRESA		12 ECTS, FORMACIÓN BÁSICA	
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios			
Economía de la Empresa: Primer curso, primer semestre			
Contabilidad: Primer curso, segundo semestre			
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia			
Competencias específicas			
<ul style="list-style-type: none"><li>CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica)</li></ul>			
Resultados del aprendizaje			
<ul style="list-style-type: none"><li>CE2.13. Identificar las diferentes formas organizativas de la empresa.</li><li>CE2.14. Analizar los fundamentos de las diferentes técnicas de gestión por áreas funcionales.</li><li>CE2.15. Identificar el balance y la cuenta de resultados.</li><li>CE2.16. Analizar el proceso y el Plan General Contable.</li><li>CE2.17. Resolver los problemas empresariales más comunes.</li><li>CE2.18. Resolver los problemas derivados de la realidad económica de las empresas.</li></ul>			
Competencias específicas			
<ul style="list-style-type: none"><li>CE5. Preparar, redactar y formalizar los escritos más generales en los trámites económico-administrativos y/o judiciales.</li></ul>			
Resultados del aprendizaje			
<ul style="list-style-type: none"><li>CE5.3. Preparar, redactar y formalizar los documentos básicos para la gestión empresarial.</li><li>CE5.4. Preparar, redactar y formalizar los modelos normalizados del Plan General Contable.</li></ul>			
Competencias transversales			
<ul style="list-style-type: none"><li>CT1. Trabajar de forma autónoma.</li><li>CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.</li><li>CT4. Capacidad de decidir, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.</li><li>CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.</li><li>CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.</li><li>CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación.</li><li>CT11. Trabajar en equipo.</li><li>CT17. Mantener una orientación y desempeño que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.</li><li>CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en distintas partes de la empresa.</li></ul>			
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)			
Asignatura 1 CONTABILIDAD		6 Créditos ECTS	Carácter básico
Asignatura 2 ECONOMÍA DE LA EMPRESA		6 Créditos ECTS	Carácter básico
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.			
Actividades formativas	ECTS	Metodología Enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20 %	Clases magistrales con soporte de TIC	CE2, CE5, CT10
Redacción y presentación pública de trabajos	10 %	Individuales y en grupo	CE2, CE5, CT1, CT4, CT10, CT5, CT8, CT11, CT17, CT20
Seminarios de análisis y discusión de memorias y casos prácticos	5%	Planteamiento, debate y valoración crítica	CE2, CE5, CT1, CT2, CT4, CT5, CT11, CT17, CT20
Búsqueda y lectura de memorias de empresas	30 %	Búsqueda de memorias en bases de datos y lectura comprensiva	CE2, CE5, CT1, CT2, CT3, CT4, CT10
Estudio personal y en grupo	30%	Elaboración de esquemas y estudio individual o en grupo.	CE2, CE5, CT1, CT4, CT17, CT20
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE2, CE5, CT1, CT8
Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.			
Las competencias de esta materia serán evaluadas mediante: exámenes, trabajos individuales y en grupo, comentarios de memorias y presentaciones en público.			

El sistema de evaluación se organiza en diferentes módulos:

- La entrega de trabajos (prácticas, recensiones, ...) tendrán un peso global entre el 20% y el 30%.
- Las presentaciones en el aula y las discusiones tendrán un peso global entre el 20% y el 30%.
- Las pruebas escritas tendrán un peso global entre el 40% y el 60%.

Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.

#### **Breve descripción de contenidos de la materia.**

**Economía de la Empresa:** La empresa como fórmula de ahorro de costes de transacción y sus diferentes formas organizativas como soluciones minimizadoras de los costes de coordinación. Fundamentos de las diferentes técnicas de gestión, por áreas funcionales, a la resolución de los problemas empresariales comunes.

**Contabilidad:** El contenido de esta asignatura tiene por objetivo estudiar la naturaleza y objetivos de la contabilidad, el balance y la cuenta de resultados, el proceso y plan general contable, así como la problemática derivada de la realidad económica de la empresa a través del registro y la valoración de sus transacciones y relaciones financieras. Ofrece conocimientos sobre el proceso contable básico de la empresa, la elaboración e interpretación de las cuentas anuales a partir de los modelos normalizados que ofrece el Plan General Contable, y el análisis patrimonial, económico y financiero de la empresa.

#### **Comentarios adicionales.**

Denominación de la materia		Créditos ECTS, carácter (*)	
SOCIOLOGIA		6 ECTS, FORMACIÓN BÁSICA	
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios			
Primer curso, segundo semestre			
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia			
Competencias generales (Universidad Autónoma de Barcelona)			
U1. Desarrollar un pensamiento y un razonamiento críticos y saber comunicarlo de manera efectiva, tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua.			
U3. Respetar la diversidad y pluralidad de ideas, personas y situaciones			
Competencias específicas			
CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de organización en el campo del trabajo humano.			
Resultados del aprendizaje			
CE1.16. Tener conocimientos respecto a la perspectiva sociológica de las relaciones laborales.			
Competencias específicas			
CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica)			
Resultados del aprendizaje			
CE2.22. Identificar, analizar los grupos, las relaciones y los actores sociales.			
CE2.23. Resolver los problemas derivados de las desigualdades en el trabajo y en el empleo.			
Competencias específicas			
CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista global (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural).			
Resultados del aprendizaje			
CE15.8. Explicar las divisiones del trabajo y las culturas del trabajo desde un punto de vista global.			
Competencias específicas			
CE25. Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.			
Resultados del aprendizaje			
CE25.3. Explicar la relación entre la estructura social y el trabajo.			
Competencias transversales			
CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo..			
CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.			
CT10. Aplicar las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los diferentes ámbitos de actuación			
CT11. Trabajo en equipo			
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)			
Asignatura 1		Créditos ECTS	Carácter
SOCIOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS RELACIONES LABORALES		6	Básico
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.			
Actividades formativas	ECTS	Metodología de enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	25%	Clases magistrales con soporte TIC	CE1, CE2, CE15, CE25
Participación en Seminarios	10%	Presentación, planteamiento y debate	CE1, CE2, CE15, CE25, U1, U3, CT10
Búsqueda, selección y presentación escrita de información	25%	Trabajo individual y en grupo cooperativo, con soporte TIC	CE1 CE2, CE15, CE25, U1, CT2, CT8, CT10, CT11
Estudio	35%	Trabajo autónomo (lectura crítica, elaboración mapas conceptuales)	CE1, CE2 CE15, CE25, U1, CT2
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE1, CE2, CE15, CE25, CT8



<b>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.</b>	
<b>Tipo de evaluación</b>	<b>Peso</b>
Pruebas escritas individuales	30-50%
Trabajos en grupo (prácticas, informes escritos)	30-40%
Presentaciones orales (seminarios, mapas conceptuales)	20-30%
<b>Breve descripción de contenidos de la materia.</b>	
<p><b>SOCIOLOGÍA:</b>  La perspectiva sociológica: Grupos, relaciones y actores sociales. Estructura social. Trabajo y relaciones laborales. Divisiones del trabajo. Culturas del trabajo. Trabajo y empleo. Las desigualdades en el trabajo y en el empleo. Los actores sociales de las relaciones laborales.</p>	
<b>Comentarios adicionales.</b>	

Denominación de la materia		Créditos ECTS, carácter (*)	
ECONOMIA		6 ECTS, FORMACIÓN BÁSICA	
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios			
1er curso 1er semestre			
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia			
CE12. Relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo, las dinámicas y las políticas de las relaciones laborales.			
Resultados de aprendizaje			
CE12.2. Explicar conocimientos económicos básicos.			
CE12.3. Relacionar, producción distribución y consumo.			
Competencias específicas			
CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista global (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural).			
Resultados de aprendizaje			
CE15. 12. Conocer el funcionamiento de una economía de mercado.			
CE15.13. Contextualizar el concepto básico de una economía globalizada.			
Competencias transversales			
CT1. Trabajar de forma autónoma.			
CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva			
CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.			
CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación			
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)			
INTRODUCCION A LA ECONOMIA		6	BASICA
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.			
Actividades formativas	ECTS	Metodologia enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE12, CE15, CT1,
Planteamiento y solución de problemas con presencia profesor	10%	Individuales o en grupo	CE12, CT1,CT8,CT10
Seminarios de análisis de la realidad económica	5%	Presentación, planteamiento y debate	CE12, CE15, CT5
Documentación y bibliografía	10%	Búsqueda de información económica en bases datos y revistas	CT1, CT10
Lectura de textos	10%	Lectura comprensiva	CE12, CE15, CT1
Redacción de trabajos	20%	Recensiones, casos prácticos	CE12, CE15, CT1, CT3, CT8
Estudio	20%	Realización De esquemas, mapas conceptuales y resúmenes	CE12, CE2 , CT1
Evaluación	5 %	Prueba escrita	CE12, CE15, CT1, CT8
Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.			
Exámenes escritos, realización de trabajos escritos, realización de problemas y participación en seminarios			
Los exámenes escritos tendrán un peso entre el 40 y el 60% de la evaluación			
La realización de problemas y la participación en seminarios entre un 15 y un 30% (evaluándose el trabajo de preparación previo)			
Los trabajos escritos (incluida la búsqueda de información) entre un 30% y un 50%			
Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.			
El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.			

**Breve descripción de contenidos de la materia.****INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA**

Conceptos económicos básicos. Análisis del funcionamiento de la actividad económica: producción, distribución y consumo. El funcionamiento de una economía de mercado. Papel del sector público y de la política económica. El contexto de una economía globalizada

**Comentarios adicionales.**

Se trata de una materia formativa que constituye la base de la materia Economía laboral y políticas sociolaborales

<b>Denominación de la materia</b> <b>BASES JURÍDICAS, ADMINISTRATIVAS Y TRIBUTARIAS EN LAS RELACIONES LABORALES</b>	<b>Créditos ECTS, carácter (*)</b> <b>12 Créditos obligatorios</b> <b>12 Créditos optativos</b>
<p><b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</b></p> <p><b>Segundo curso, primer semestre (Derecho Administrativo) obligatoria</b></p> <p><b>Segundo curso segundo semestre (Derecho Tributario) obligatoria</b></p> <p><b>Cuarto curso primer semestre (optativas):</b></p> <p><b>Regulación y gestión de la ética pública (Derecho Administrativo)</b></p> <p><b>Régimen Tributario de las actividades profesionales y empresariales (Derecho Tributario)</b></p>	
<p><b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b></p> <p><b>Competencias específicas</b>  CE1. Identificar los fundamentos de las áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano</p> <p><b>Resultados de aprendizaje</b>  CE1.1. Identificar los fundamentos del Derecho Administrativo: Derecho Administrativo y Administraciones Públicas.  CE1.2. Identificar los fundamentos del Derecho Financiero y Tributario: Los ingresos públicos.  CE1.3. Identificar las formas y procedimientos de regulación y gestión de la ética pública.  CE1.4. Identificar el Régimen Fiscal de las Actividades Empresariales y Profesionales.</p> <p><b>Competencias específicas</b>  CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas jurídicos y otras situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).</p> <p><b>Resultados de aprendizaje</b>  CE2.1. Conocer el acto y el procedimiento administrativo y resolver los problemas jurídico-administrativos derivados de la actividad administrativa.  CE2.2. Conocer el concepto las clases y los elementos de los tributos y los procedimientos de su aplicación.</p> <p><b>Competencias específicas</b>  CE3. Reconocer las cuestiones administrativas y fiscales, la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales a los supuestos que se les presenten en la práctica.</p> <p><b>Resultados de aprendizaje</b>  CE3.1. Resolver los problemas derivados de la aplicación de la norma administrativa. Conocer los recursos ante la jurisdicción administrativa.  CE3.2. Resolver los problemas derivados de la aplicación incorrecta de los tributos y la revisión de los actos administrativos tributarios.</p> <p><b>Competencias específicas</b>  CE4. Representar técnicamente a las personas o a las entidades en el ámbito administrativo, fiscal y procesal.</p> <p><b>Resultados de aprendizaje</b>  CE4.1 Definir el procedimiento contencioso-administrativo.  CE4.2. Enumerar los organismos de control y de Prevención de la corrupción pública.  CE4.3. Identificar el sistema tributario estatal, autonómico y local.</p> <p><b>Competencias específicas</b>  CE5. Preparar, redactar y formalizar los escritos más generales en los trámites administrativos y judiciales.</p> <p><b>Resultados de aprendizaje</b>  CE5.1. Escritos derivados de la aplicación del Derecho Administrativo. Incompatibilidades y conflictos de intereses.  CE5.2. Escritos derivados de la aplicación del Derecho Financiero y Tributario en las actividades empresariales y profesionales.</p> <p><b>Competencias transversales</b>  CT1. Trabajar de forma autónoma  CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo  CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.  CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.  CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación.  CT11. Trabajar en equipo.</p>	

REQUISITOS PREVIOS (en su caso)			
Asignatura 1 <b>DERECHO ADMINISTRATIVO</b> Segundo curso primer semestre	6 Créditos ECTS	Carácter Obligatorio	
Asignatura 2 <b>DERECHO TRIBUTARIO</b> Segundo curso primer semestre	6 Créditos ECTS	Carácter Obligatorio	
Asignatura 3 <b>REGULACIÓN Y GESTIÓN DE LA ÉTICA PÚBLICA</b> (Derecho Administrativo)	6 Créditos ECTS	Carácter Optativo	
Asignatura 4 <b>RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES</b>	6 Créditos ECTS	Carácter Optativo	
<b>Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.</b>			
Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20 %	Clases magistrales con soporte de TIC	CE1,CE2, CE3,CE4,CE5
Presentación pública de trabajos	5%	Presentaciones individuales o en grupo	CE3,CE5,CT1,CT10, CT11
Seminarios de discusión de textos jurídicos y/o participación fórum	5%	Presentación, planteamiento y debate	CE5, CT1, CT5, CT10,
Documentación y bibliografía	10%	Búsqueda de legislación, jurisprudencia utilización de bases documentales jurídicas	CE2, CE3, CT1, CT2, CT10
Lectura de textos	10%	Lectura comprensiva	CE1, CE2, CT2
Redacción de trabajos	25%	Recensiones, casos prácticos,	CE1, CE2, CE3, CE5, CT1, CT5, CT8
Estudio	20%	Realización de esquemas, mapas conceptuales y resúmenes	CE2, CE3, CT1, CT2
Evaluación	5 %	Prueba escrita	CE1,CE2, CE3,CE4,CE5 CT8
<p>Las competencias de esta materia serán evaluadas mediante: exámenes, trabajos individuales y en grupo, comentarios de texto, presentaciones en público, participación en el <i>fórum</i> y debates a propósito de los temas presentados a los alumnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La entrega de trabajos (prácticas, recensiones...) tendrán un peso global entre el 40% y el 60%.</li> <li>• Las presentaciones en el aula, las discusiones y la participación al <i>fórum</i> tendrán un peso global aproximado entre el 20% y el 40%.</li> <li>• Las pruebas escritas tendrán un peso global aproximado de entre el 40% y el 60 %.</li> </ul> <p>Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia. El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.</p>			
<b>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.</b>			
<b>Breve descripción de contenidos de la materia.</b>			
<b>DERECHO ADMINISTRATIVO</b> Derecho Administrativo y Administraciones Públicas. Organización administrativa. Reglamento administrativo. Acto y procedimiento administrativo. Actividad administrativa. Justicia administrativa.			
<b>DERECHO TRIBUTARIO</b> Derecho Tributario: ingresos públicos. El tributo: concepto, clases y elementos. Procedimientos de aplicación de los tributos. Revisión de los actos administrativos tributarios.			

**REGULACIÓN Y GESTIÓN DE LA ÉTICA PÚBLICA**

Ética y Administración. Formas y procedimientos. Régimen de las incompatibilidades y de los conflictos de intereses. Códigos éticos. Buena administración y calidad. Organismos de control. Prevención de la corrupción pública. Administración y mercado.

**REGIMEN TRIBUTARIO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES**

Régimen Fiscal de las Actividades Empresariales. Análisis del sistema tributario estatal, autonómico y local. En particular: IRPF, IS, IVA, ITP y AJD e impuestos locales.

**Comentarios adicionales.**

<b>Denominación de la materia</b> <b>MARCO NORMATIVO GENERAL DE LAS RELACIONES</b> <b>LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>Créditos ECTS, carácter (*)</b> <b>48 créditos obligatorios y 12 créditos</b> <b>optativos</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> Segundo curso, primer semestre: DERECHO DEL TRABAJO II Segundo curso, segundo semestre: DERECHO DEL TRABAJO III, NORMAS INTERNACIONALES Y DERECHO SOCIAL COMUNITARIO Tercer curso, primer semestre: DERECHO SINDICAL, DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL I Tercer curso, segundo semestre: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II, ORDENACIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, GESTIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DEL CONFLICTO LABORAL. Cuarto curso, primer semestre: <b>OPTATIVAS: PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, DERECHO SANCIONADOR DEL TRABAJO.</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b>  <b>Competencias específicas</b> CE3. Reconocer las cuestiones laborales y de la seguridad social y la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales a los supuestos que se les presenten en la práctica.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE3.4. Explicar el contrato de trabajo y sus modalidades. CE3.5. Identificar la modificación subjetiva y objetiva de la relación laboral. CE3.6. Resolver las cuestiones prácticas relacionadas con la suspensión y extinción de la relación laboral aplicando la legislación y la jurisprudencia.  <b>Competencias específicas</b> CE4. Representar técnicamente a las personas o a las entidades en el ámbito administrativo, fiscal y procesal y de defensa ante los tribunales de lo social.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE4.4 Describir el proceso ordinario y los procesos especiales. CE4.5 Entender la oportunidad en los medios de impugnación y ejecución de las resoluciones judiciales de los tribunales de lo social. CE4.6. Valorar los beneficios de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en la práctica procesal.  <b>Competencias específicas</b> CE5. Preparar, redactar y formalizar los escritos más generales en los trámites administrativos y judiciales.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE5.3 Conocer las técnicas de las fórmulas procesales ante las diferentes jurisdicciones. CE5.4 Comprender el significado y el procedimiento de cada uno de los trámites y los medios de impugnación en cada supuesto.  <b>Competencias específicas</b> CE19. Realizar funciones de representación y de negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE19.1 Clasificar las instituciones básicas de la representación de los trabajadores en las empresas. CE19.2 Actuar como negociador/a en una negociación colectiva planteada como trabajo práctico. CE19.3 Aplicar y utilizar en la práctica docente los mecanismos de los convenios colectivos.  <b>Competencias específicas</b> CE20. Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE20.3 Describir las formas y los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa. CE20.4 Explicar la negociación colectiva y sus formas. CE20.5. Reconocer las diferentes medidas que configuran el conflicto colectivo.  <b>Competencias específicas</b> CE21. Asesorar y gestionar en materia de empleo y de contratación laboral.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE21.1 Explicar las modalidades de la colocación y de la intermediación en el mercado de trabajo. CE21.2 Resolver las cuestiones relacionadas con la suspensión y extinción de la relación laboral. CE21.3 Describir los supuestos de modificación subjetiva y objetiva de la relación laboral.	

**Competencias específicas**

CE22. Asesorar y gestionar en materia de seguridad social, asistencia social y protección social complementaria.

**Resultados de aprendizaje**

CE22.1 Clasificar las prestaciones del sistema de Seguridad Social: asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad, paternidad e incapacidad permanente.

CE22.2 Enumerar las prestaciones del sistema de Seguridad Social: jubilación, muerte y supervivencia.

CE22.3 Reconocer las prestaciones de desempleo y las no contributivas.

CE22.4 Explicar los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social.

CE22.5 Identificar los mecanismos y las instituciones que integran la protección social complementaria.

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar de forma autónoma.

CT3. Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos

CT4. Capacidad de decidir, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.

CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.

CT6. Convencer a los otros de punto de vista propio.

CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.

CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.

CT10 Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación a los diferentes ámbitos de actuación.

CT11. Trabajar en equipo.

ASIGNATURAS DE QUE CONSTA LA MATERIA (REQUISITOS PREVIOS (en su caso))		
Asignatura 1 <b>Derecho del trabajo II</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 2 <b>Derecho del trabajo III</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 3 <b>Normas internacionales y derecho social comunitario</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 4 <b>Derecho sindical</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 5 <b>Derecho de la seguridad social I</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 6 <b>Derecho de la seguridad social II</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 7 <b>Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 8 <b>Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 9 <b>Protección social complementaria</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 10 <b>Derecho sancionador del trabajo</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo

Asignatura 1 <b>Derecho del trabajo II</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 2 <b>Derecho del trabajo III</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 3 <b>Normas internacionales y derecho social comunitario</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 4 <b>Derecho sindical</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 5 <b>Derecho de la seguridad social I</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 6 <b>Derecho de la seguridad social II</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 7 <b>Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 8 <b>Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 9 <b>Protección social complementaria</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 10 <b>Derecho sancionador del trabajo</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo



**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante**

Actividades formativas	ECTS	Metodología de enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT1, CT3
Búsqueda y análisis de documentación jurídica (bibliografía, jurisprudencia, convenios colectivos, resoluciones administrativas, etc.)	5 %	Trabajo individual de rastreo de bases de datos jurídicas para localizar, seleccionar, leer y valorar documentación sobre un determinado tema, siguiendo las directrices previamente establecidas.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 1, CT3, CT4, CT5, CT8, CT10 y CT11
Resolución de casos prácticos	20 %	Trabajo individual o en pequeño grupo para identificar los problemas jurídico-laborales planteados en hipotéticos casos reales y formulación de propuestas de solución por escrito, para su posterior discusión en gran grupo.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 1, CT 3, CT 4, CT 6, CT7, CT8, CT11
Elaboración de documentos jurídicos	10 %	Trabajo individual o en pequeño grupo para elaborar informes, demandas u otros documentos jurídicos, siguiendo las directrices previamente establecidas.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 1, CT3, CT4, CT5, CT 6, CT8, CT11
Presentación y discusión pública de trabajos	10 %	Presentaciones individuales o en pequeño grupo de todo tipo de trabajos (informes, propuestas de solución para casos prácticos, rastreos de información, etc.), con posterior ronda de valoraciones en gran grupo.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 4, CT 5, CT6, CT8, CT11
Visionado y discusión de documentales y películas sobre temas jurídico-laborales	5 %	Introducción de la sesión, visionado, valoración y discusión crítica colectiva.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 3 y CT 4
Estudio	25 %	Trabajo individual para elaborar esquemas, resúmenes, mapas conceptuales, resolver cuestionarios de auto evaluación, etc.	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT 1 y CT 2
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE3, CE4, CE5, CE19, CE20, CE21, CE22 CT1, CT3, CT8

**Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones**

Las competencias se evaluarán a partir de la entrega de trabajos por escrito, la presentación oral y discusión pública de trabajos en el aula y también mediante pruebas orales o escritas. El sistema de evaluación recomendado se organiza en tres módulos, con el peso y contenido que se especifica a continuación:

- \* Módulo de entrega de trabajos por escrito (resúmenes, esquemas, propuestas de solución para casos prácticos, informes, demandas, etc.): entre el 40 % y el 60 %.
- \* Módulo de presentación oral y discusión de trabajos (propuestas de solución para casos prácticos, informes, etc.): entre el 20 % y el 40 %.
- \* Módulo de pruebas orales o escritas (examen de carácter teórico de preguntas abiertas y examen de carácter práctico, consistente en la resolución de los problemas jurídico-laborales planteados en un supuesto de hecho hipotético): entre el 40 % y el 60 %.

Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales el estudiante estará en condiciones de superar la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la normativa vigente en cada momento.

**Breve descripción de contenidos de la materia**

**DERECHO DEL TRABAJO II**

La colocación y la intermediación en el mercado de trabajo. El contrato de trabajo y sus modalidades. La determinación de la prestación laboral. El salario y el tiempo de trabajo.

**DERECHO DEL TRABAJO III**

El poder disciplinario. La modificación subjetiva y objetiva de la relación laboral. La suspensión y extinción de la relación laboral.

**NORMAS INTERNACIONALES Y DERECHO SOCIAL COMUNITARIO**

Las instituciones sociales internacionales y su actividad normativa. Las instituciones y fuentes comunitarias en materia social. Los principios y competencias comunitarias en materia social.

**DERECHO SINDICAL**

La participación y representación de los trabajadores en la empresa. La negociación colectiva. El derecho de huelga y otras medidas de conflicto colectivo.

**DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL I**

Origen y evolución del sistema de Seguridad Social. La gestión, administración, estructura y financiación del sistema de Seguridad Social. Las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad, paternidad e incapacidad permanente.

**DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II**

Las prestaciones de jubilación, muerte y supervivencia, familiares, desempleo y no contributivas. Los regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social.

**PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.**

La asistencia social y los servicios sociales. Las mejoras voluntarias. Los planes y fondos de pensiones. La protección de las situaciones de dependencia.

**ORDENACIÓN JURÍDICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo. Las responsabilidades y sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones preventivas.

**GESTIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DEL CONFLICTO LABORAL**

La jurisdicción social. El proceso ordinario y los procesos especiales. Los medios de impugnación y ejecución de resoluciones judiciales. Los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

**DERECHO SANCIONADOR DEL TRABAJO**

La responsabilidad penal en el ámbito laboral: delitos y penas. La exigencia administrativa del ordenamiento laboral: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la potestad sancionadora de la administración y las infracciones y sanciones en materia laboral.

**Comentarios adicionales**

<b>Denominación de la materia</b> <b>ORDENACIÓN JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES EN SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b>	<b>Créditos ECTS, carácter (*)</b> <b>36 créditos optativos</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> <b>Cuarto curso, primer semestre: RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ESTRANGERÍA Y DE LA MOVILIDAD LABORAL TRANSNACIONAL</b> <b>RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. GESTIÓN JURÍDICA DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA</b> <b>DERECHO DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS</b> <b>DICTADURA FRANQUISTA Y TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA</b> <b>DERECHOS FUNDAMENTALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b>  <b>Competencias específicas</b> CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE1.15 Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en los supuestos específicos: CE1.15.1. de la extranjería y de la movilidad transnacional. RA007 de las Administraciones públicas. CE1.15.3. de la gestión jurídica de la diversidad en la empresa. CE1.15.4. de las nuevas tecnologías y el mercado de trabajo. RA003 de las relaciones laborales durante el franquismo y la transición. CE1.15.6. de las nuevas tecnologías y la libertad de expresión y de información.  <b>Competencias específicas</b> CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).  <b>Resultados de aprendizaje</b> RA001 Conocer los mecanismos aplicables en cada situación.  <b>Competencias específicas</b> CE10. Analizar adecuadamente las situaciones específicas de conciliación de la vida laboral y familiar y aplicar la normativa correspondiente.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE10.3 Enumerar las normas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y laboral. CE10.4 Entender las situaciones específicas en los convenios colectivos. CE10.5 Recopilar buenas prácticas empresariales en la materia. RA004 Analizar la situación comparando diferentes convenios colectivos y viendo la evolución histórica de estas situaciones.  <b>Competencias específicas</b> CE11. Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y solucionar las cuestiones surgidas con la Ley de Igualdad.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE11.3 Explicar la Ley de Igualdad. CE11.4 Reconocer la influencia y la aplicación de la Ley de Igualdad en el mercado laboral.  <b>Competencias específicas</b> CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista global, (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural).  <b>Resultados de aprendizaje</b> RA005 Exponer la evolución histórica y la regulación jurídica de la norma aplicable. RA002 Reconocer el espacio entre la promulgación de la norma y su aplicación efectiva. RA006 Interpretar los acontecimientos sociales como mecanismos que inciden en las normas y en las instituciones jurídicas actuales.  <b>Competencias específicas</b> CE16. Gestionar situaciones laborales desestructuradas teniendo en cuenta la diversidad (inmigración, igualdad, discapacidad) en su desarrollo, demostrando tolerancia al cambio.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE16.1 Conocer la Ley de Igualdad y su aplicación en la práctica. CE16.2 Comprender las situaciones derivadas de la conciliación de la vida laboral y familiar. CE16.3 Resolver las cuestiones contractuales de los trabajadores con discapacidad. CE16.4. Conocer las condiciones del trabajo de los extranjeros comunitarios y extracomunitario en España y sus requisitos de acceso al mercado laboral, así como sus derechos y sus obligaciones.	

**Competencias específicas**

CE30. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

**Resultados de aprendizaje**

CE30.3 Entender los problemas jurídicos derivados del desplazamiento de trabajadores a nivel internacional.

CE30.4 Describir el derecho aplicable y la resolución de conflicto en supuestos de movilidad internacional.

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar de forma autónoma.

CT3. Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos.

CT4. Capacidad de decidir, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.

CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.

CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.

CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.

CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación a los diferentes ámbitos de actuación.

CT11. Trabajar en equipo.

CT12. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.

**ASIGNATURAS DE QUE CONSTA LA MATERIA (REQUISITOS PREVIOS (en su caso))**

Asignatura 1 <b>Régimen jurídico de la extranjería y de la movilidad laboral transnacional</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 2 <b>Régimen jurídico de las relaciones laborales en las administraciones públicas</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 3 <b>Gestión jurídica de la diversidad en la empresa</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 4 <b>Derecho del trabajo y nuevas tecnologías</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 5 <b>Dictadura Franquista y transición democrática</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 6 <b>Derechos fundamentales y nuevas tecnologías</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante**

Actividades formativas	ECTS	Metodología de enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20 %	Clases magistrales con soporte de TIC	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT1, CT3, CT4,
Búsqueda y análisis de documentación jurídica (bibliografía, jurisprudencia, convenios colectivos, resoluciones administrativas, etc.)	5 %	Trabajo individual de rastreo de bases de datos jurídicas para localizar, seleccionar y valorar documentación sobre un determinado tema, siguiendo las directrices previamente establecidas.	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT 1 y CT 7
Resolución de casos prácticos	20 %	Trabajo individual o en pequeño grupo para identificar los problemas jurídico-laborales planteados en hipotéticos casos reales y formulación de propuestas de solución por escrito, para su posterior discusión en gran grupo.	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT 1, CT 3, CT 4, CT 6, CT 8, CT10, CT11, CT12
Elaboración de documentos jurídicos	10 %	Trabajo individual o en pequeño grupo para elaborar informes, demandas u otros documentos jurídicos, siguiendo las directrices previamente establecidas.	CE 1, CE2, CE10, CE11, CE16, CE30, CE15. CT1, CT6, CT8 Y CT11
Presentación y discusión pública de trabajos	10 %	Presentaciones individuales o en pequeño grupo de todo tipo de trabajos (informes, propuestas de solución para casos prácticos, rastreos de información, etc.), con posterior ronda de valoraciones en gran grupo.	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT4, CT 5, CT7, CT10, CT11

Visionado y discusión de documentales y películas sobre temas jurídico-laborales	5 %	Introducción de la sesión, visionado, valoración y discusión crítica colectiva.	CT 3 y CT 4
Estudio	25 %	Trabajo individual para elaborar esquemas, resúmenes, mapas conceptuales, resolver cuestionarios de auto evaluación, etc.	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT 1 y CT 2
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE1, CE2, CE10, CE11, CE15, CE16 Y CE30 CT1, CT3, CT4, CT8

#### **Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

Las competencias se evaluarán a partir de la entrega de trabajos por escrito, la presentación oral y discusión pública de trabajos en el aula y también mediante pruebas orales o escritas. El sistema de evaluación recomendado se organiza en tres módulos, con el peso y contenido que se especifica a continuación:

\* Módulo de entrega de trabajos por escrito (resúmenes, esquemas, propuestas de solución para casos prácticos, informes, demandas, etc.): entre el 40 % y el 60 %.

\* Módulo de presentación y discusión de trabajos (propuestas de solución para casos prácticos, informes, etc.): entre el 20 % y el 40 %.

\* Módulo de pruebas orales o escritas (examen de carácter teórico de preguntas abiertas y examen de carácter práctico, consistente en la resolución de los problemas jurídico-laborales planteados en un supuesto de hecho hipotético): entre el 40 % y el 60 %.

Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales el estudiante estará en condiciones de superar la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la normativa vigente en cada momento.

#### **Breve descripción de contenidos de la materia.**

##### **RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ESTRANGERÍA Y DE LA MOVILIDAD TRANSNACIONAL.**

El trabajo de los extranjeros comunitarios y extracomunitarios en España: requisitos de acceso, derechos y obligaciones. El régimen jurídico del desplazamiento temporal de trabajadores a nivel internacional. La determinación del derecho aplicable i la resolución de conflictos en supuestos de movilidad laboral transnacional.

##### **RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

Las relaciones de trabajo dentro de las administraciones públicas. El acceso a la ocupación pública. Los derechos y deberes de los empleados públicos. La negociación colectiva, la participación y otros derechos colectivos de los empleados públicos.

##### **GESTIÓN JURÍDICA DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA**

La igualdad i la conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajadores con discapacidad. La violencia de género. El trabajo autónomo.

##### **DERECHO DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Mercado de trabajo y nuevas tecnologías. La incidencia de las nuevas tecnologías sobre el concepto de trabajador. El teletrabajo. El poder de control y disciplinario en relación al uso de nuevas tecnologías en la empresa. Derechos colectivos y nuevas tecnologías. La gestión y protección de datos en la empresa tecnológica.

##### **DICTADURA FRANQUISTA Y TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA**

Evolución histórica y regulación jurídica de las principales instituciones laborales en los últimos años del Siglo XX: Especial referencia al franquismo y a la transición democrática.

##### **DERECHOS FUNDAMENTALES Y NUEVAS TECNOLOGÍAS:**

Las nuevas tecnologías y la libertad de expresión y de información. El honor, la intimidad y la propia imagen. Protección de datos. Riesgos que pueden provocar las nuevas tecnologías sobre los Derechos Fundamentales en la sociedad democrática (la videovigilancia, controles biométricos, control de las comunicaciones). Mecanismos de defensa de los derechos frente el mal uso o abuso de las nuevas tecnologías

#### **Comentarios adicionales.**

<b>Denominación de la materia</b> <b>ECONOMÍA DEL TRABAJO Y POLÍTICAS</b> <b>SOCIOLABORALES</b>	<b>Créditos ECTS, carácter (*)</b> <b>OBLIGATORIOS 12</b> <b>OPTATIVOS 6</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> <b>Economía del Trabajo 2on curso 1er semestre</b> <b>Políticas sociolaborales 2on curso 2n semestre,</b> <b>Mercado de trabajo y globalización, 4º curso 1er semestre</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b>	
<b>Competencias específicas</b> CE9. Distinguir las necesidades especiales de inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores (con discapacidades físicas o psíquicas, inmigrantes...).	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE9.1. Analizar económicamente las políticas que enmarcan la realidad laboral. CE9.2. Explicar la estructura del mercado laboral. CE9.3. Distinguir las políticas migratorias CE9.4. Identificar y distinguir las políticas de incidencia laboral. CE9.5. Valorar y contrastar la segmentación y discriminación en el mercado de trabajo	
<b>Competencias específicas</b> CE10. Analizar adecuadamente las situaciones específicas de conciliación de la vida familiar y laboral y aplicar la normativa correspondiente.	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE10.1. Clasificar las políticas de tiempo de trabajo. CE10.2. Definir las políticas de igualdad.	
<b>Competencias específicas</b> CE11. Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE11.1. Clasificar las políticas de ocupación, generales y específicas. Evaluar la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral. CE11.2. Describir las políticas de la Seguridad Social.	
<b>Competencias específicas</b> CE12. Relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo, las dinámicas y las políticas de las relaciones laborales.	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE12.1. Identificar los aspectos institucionales del mercado laboral para poder relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo y sus dinámicas.	
<b>Competencias específicas</b> CE15. Contextualizar los acontecimientos sociales desde un punto de vista global (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural).	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE15.1. Identificar la posición del mercado laboral español en el contexto de la globalización.	
<b>Competencias específicas</b> CE20. Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE20.1. Producir textos escritos y defenderlos oralmente en temas relacionados con las competencias anteriores. CE20.2. Resolver y debatir las políticas de incidencia laboral como sindicatos y organizaciones patronales.	
<b>Competencias específicas</b> CE24. Elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción económica e inserción laboral.	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE24.1. Conocer la estructura del mercado laboral. CE24.2. Comprender la oferta y la demanda de empleo. CE24.3. Reconocer las políticas económicas que enmarcan la realidad laboral.	
<b>Competencias específicas</b> CE29. Interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	
<b>Resultados de aprendizaje</b> CE29.1. Comprender las políticas de ocupación, generales y específicas. CE29.2. Reconocer los aspectos institucionales del mercado laboral. CE29.3. Entender los datos relativos a la oferta y a la demanda de empleo.	
<b>Competencias específicas</b> CE30. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	

**Resultados de aprendizaje**

CE30. 1. Analizar la globalización económica en el ámbito nacional e internacional.

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar forma autónoma.

CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.

CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.

CT6. Convencer a los otros del punto de vista propio.

CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.

CT8. Redactar y formalizar escritos, informes.

CT10. Aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en los diferentes ámbitos de actuación.

CT11. Trabajar en equipo.

CT15. Asimilar los valores éticos y las normas morales en la toma de decisiones.

CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.

**REQUISITOS PREVIOS (en su caso)**

<b>ECONOMIA DEL TRABAJO</b>	6	OBLIGATORIA
<b>POLITICAS SOCIOLABORALES</b>	6	OBLIGATORIA
<b>MERCADO DE TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN</b>	6	OPTATIVA

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE9, CE 10, CE11, CE 12, CE 15, CE30, CT1, CT2,
Realización de trabajos en equipo sobre mercados laborales y políticas	10 %	Trabajos en grupo, presentación pública y debate	CE9, CE 10, CE11, CE 12, CE 15, CE30, CT11, CT5, CT6, CT7,CT8, CT15
Realización de trabajos individuales con seguimiento tutorizado	20 %	Recensiones, resolución de problemas, análisis comparado	CE1, CE2, CE3, CT1, CT6. CT7, CT8, CT20
Seminarios y debates sobre análisis comparado de economía y políticas laborales	10 %	Seminarios preparados con lecturas previas	CE2, CE3, CE5, CT1, CT2, CT6,CT7
Documentación y bibliografía	15 %	Búsqueda de información económica en bases datos y revistas	CT1, CT2, CT10, CT11
Estudio	20%	Realización de esquemas, mapas conceptuales y resúmenes	CE1, CE2 y CE3, CT1, CT6, CT7
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE9, CE 10, CE11, CE 12, CE 15, CE30, CT1, CT8,

**Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

Exámenes, realización de trabajos individuales y colectivos, presentaciones en seminarios y presentaciones colectivas

Exámenes escritos entre 30-50% de la evaluación total

Trabajos escritos individuales entre 40-60% evaluación total

Trabajos colectivos 10-20% evaluación total

Presentaciones individuales y participación en seminarios 10-20% evaluación total

**Breve descripción de contenidos de la materia.**

**Economía del trabajo.** Análisis económico de las relaciones laborales. Oferta y demanda de trabajo. Desempleo. Estructura del mercado laboral. Aspectos institucionales del mercado laboral. Segmentación y discriminación

**Políticas sociolaborales** Análisis económico de las políticas que enmarcan la realidad laboral. Políticas de ocupación, generales y específicas. Políticas de tiempo de trabajo. Políticas de igualdad. Políticas migratorias. Políticas de Seguridad Social. Otras políticas con incidencia laboral

**Mercado de trabajo y globalización-** Análisis de la globalización económica y sus impactos en los mercados laborales. Análisis comparativo de los modelos nacionales de empleo. El mercado laboral español en el contexto de la globalización

**Comentarios adicionales.**

El objetivo conjunto de la materia es el de aportar una formación básica de los condicionamientos económicos de la vida laboral, así como presentar una base para el análisis y el debate de las políticas que influyen en el mismo.



Denominación de la materia <b>PSICOLOGIA, TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS</b>	Créditos ECTS, carácter (*) <b>12 obligatorios, 12 optativos</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> <b>Psicología del Trabajo II (Segundo curso, primer semestre)</b> <b>Técnicas de Negociación y resolución de conflictos (Tercer curso, segundo semestre)</b> <b>CRÉDITOS OPTATIVOS:</b> <b>Desarrollo de los equipos de trabajo (Cuarto curso, primer semestre)</b> <b>Auditoría Sociolaboral II (cuarto curso, primer semestre)</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b>  <b>Competencias específicas</b> CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE1.13. Conocer los elementos básicos de la gestión de recursos humanos. CE1.14. Saber los cauces necesarios para proceder al reclutamiento y la selección de personal.  <b>Competencias específicas</b> <b>CE2. Identificar, analizar y resolver los</b> problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE2.12. Comprender el desarrollo de las organizaciones. CE2.13. Reconocer las situaciones de conflicto y saber encontrar soluciones.  <b>Competencias específicas</b> CE6. Solucionar los conflictos laborales y las situaciones que puedan provocarlos a través de la mediación y la negociación.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE6.1. Identificar las estrategias de prevención y de resolución del conflicto. CE6.2. Saber utilizar formas comunicativas no violentas. CE6.3. Reconocer los fundamentos y las técnicas de negociación.  <b>Competencias específicas</b> CE7. Elaborar proyectos: de comunicación interna en los grupos laborales.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE7.1. Reconocer al grupo como sistema clave dentro de una organización. CE7.2. Conocer los grupos y los equipos de trabajo.  <b>Competencias específicas</b> CE8. Diseñar un manual de acogida y documentar un plan de formación para los colectivos a su cargo.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE8.1. Conocer el desarrollo de un manual de acogida. CE8.2. Entender y relacionar la formación y los planes de carrera en las organizaciones.  <b>Competencias específicas</b> CE13. Aplicar las distintas técnicas de evaluación en una auditoría sociolaboral.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE13.1. Conocer la metodología y las herramientas para una auditoría de RRHH.  <b>Competencias específicas</b> CE17. Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE17.1. Conocer los elementos y factores clave en el desarrollo de los equipos. CE17.2. Comprender los procesos intragrupales de cooperación, competición y cohesión.  <b>Competencias específicas</b> CE18. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.  <b>Resultados del aprendizaje</b> CE18.1. Saber utilizar las herramientas y la metodología adecuada en materia de gestión de recursos humanos. CE18.2. Conocer las estrategias en la toma de decisiones.  <b>Competencias específicas</b> CE28. Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.	

**Resultados del aprendizaje**

CE28.1. Conocer la metodología y las herramientas para una auditoría sociolaboral.

CE28.2. Saber realizar un informe de la auditoría sociolaboral: diagnóstico y plan de actuación.

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar de forma autónoma

CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo

CT3. Automotivarse emprendiendo acciones formativas específicas que actualicen sus conocimientos.

CT4. Capacidad de decidir

CT7. Comunicar y defender oralmente un proyecto

CT8 Redactar y formalizar informes escritos

CT10. Aplicar las tecnologías de la información

CT11. Trabajar en equipo

**REQUISITOS PREVIOS (en su caso)**

Asignatura 1 <b>PSICOLOGIA DEL TRABAJO</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 2 <b>TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio
Asignatura 3 <b>DESARROLLO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo
Asignatura 4 <b>AUDITORIA SOCIOLABORAL II</b>	6 Créditos ECTS	Carácter optativo

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	15%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE1, CE2, CT1,CT13
Elaboración, presentación y defensa pública de un trabajo.	5%	Individual o en grupo.	CE7, CE8, CE13 CE17, CE18, CE28, CT1, CT2, CT8, CT11, CT17
Seminarios de discusión de textos sobre contenido de la materia.	5%	Presentación, desarrollo y debate	CE1, CE2, CT7,
Documentales, películas y crítica de las mismas.	5%	Visionado, discusión y crítica.	CT7, CT11
Rol playing, dinámicas y juegos de empresa	5%	Interpretación de un rol.	CE6, CE8, CE13 CE17, CE2, CE28 CT2, CT4, CT11, CT10
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE1, CE2, CT1, CT8
Lecturas de textos y libros.	10%	Lectura comprensiva.	CE1,
Redacción crítica de textos.	10%	Recensión, casos prácticos,	CE1, CE2, CT1, CT8
Estudio.	20%	Elaboración de esquemas y estudio.	CE1, CE2, CT1, CT2
Casos prácticos	20%	Soporte TIC (Uso plataformas simulación empresas)	CE2,CT10, CE13,CE6 CE8, CE18, CE7, CE17, CE28, CT11

**Los tiempos presenciales y no presenciales serán proporcionales al curso en el que se de la materia (segundo curso mayor tiempo presencial, cuarto curso menor tiempo presencial y mayor autonomía alumno)**

**Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

Sistema de evaluación:

Las competencias de estas materias serán evaluadas mediante: examen; trabajos escritos individuales y en grupo; comentarios de textos críticos; presentaciones individuales y en grupo; debates vinculados a proyecciones, textos o artículos. Dinámicas de trabajo en equipo y su posterior autorreflexión.

El sistema de evaluación recomendado se organiza en diferentes módulos según los contenidos de la materia.

- Trabajo escrito en grupo y presentación en el aula: entre 40%-60% sobre el peso global.
- Recensiones, actividades, prácticas, solución de casos... individuales y/o en grupo: 30%-40% sobre el peso global.
- Prueba escrita individual: 20%- 30% sobre el peso global.

Se establecen unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.

**Breve descripción de contenidos de la materia.**

**PSICOLOGIA DEL TRABAJO II:**

Gestión de recursos humanos : Reclutamiento y selección de personal. Formación y Planes de Carrera. Programas de acogida. Liderazgo. Desarrollo planificado en las Organizaciones.

**TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

Aproximación al conflicto y su realidad. Estrategias de prevención y resolución del conflicto. Formas comunicativas no violentas. Fundamentos y técnicas de negociación.

**DESARROLLO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:**

Aproximación a la auditoria sociolaboral. Auditoria de RRHH, estratégica y social. Metodología y herramientas para una auditoria. Informe de la auditoria: diagnóstico y plan de actuación. Integración de las políticas de gestión de RRHH:

**AUDITORÍA SOCIOLABORAL:**

El grupo como sistema dentro de la organización. Tipos de grupos y equipos de trabajo. Elementos y factores clave en el desarrollo de los equipos. Procesos intragrupales de cooperación, competición y cohesión.

**Comentarios adicionales.**

Denominación de la materia	Créditos ECTS, carácter (*)
<b>ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS</b>	<b>42 (12 obligatorios y 30 optativos)</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios</b> <b>ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS: Segundo curso, segundo semestre;</b> <b>ESTRATEGIA DE LA EMPRESA: Tercer curso, primer semestre;</b> <b>OPTATIVAS CUARTO CURSO, PRIMER SEMESTRE:</b> <b>FUNCIÓN Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS</b> <b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>AUDITORIA SOCIOLABORAL I</b> <b>ECONOMÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL.</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica)</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE2.19. Conocer las formas organizativas, la organización y métodos de trabajo.</li> <li>CE2.20. Diseñar nuevas formas organizativas.</li> <li>CE2.21. Aplicar los instrumentos administrativos y organizativos.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE13. Aplicar las distintas técnicas de evaluación en una auditoría sociolaboral.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE13.2. Conocer el sistema de información contable y social en la empresa.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE14. Realizar análisis, diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y tiempos de trabajo.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE14.1. Saber planificar y utilizar los indicadores actuales para la gestión e los recursos humanos.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE17. Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos en la organización.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE17.3. Conocer las tareas de dirección, gestión por competencias y habilidades directivas. Aplicarlas en supuestos fácticos.</li> <li>CE17.4. Conocer los indicadores para la gestión de los recursos humanos.</li> <li>CE17.5. Relacionar la estrategia empresarial y las políticas de recursos humanos.</li> </ul> <b>Competencias específicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE18. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.</li> </ul> <b>Resultados del aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE18.3. Entender el proceso estratégico y el gobierno corporativo.</li> <li>CE18.4. Implantar la estrategia empresarial en contextos fácticos diversos.</li> <li>CE18.5. Entender la especialización y la descentralización de los recursos humanos.</li> <li>CE18.6. Comprender el redimensionamiento y la externalización de los recursos humanos.</li> </ul> <b>Competencias transversales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CT1. Trabajar de forma autónoma.</li> <li>CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.</li> <li>CT4. Capacidad de decidir, agudeza para tomar decisiones y capacidad de juzgar.</li> <li>CT5. Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva.</li> <li>CT7. Comunicar y defender un proyecto oralmente.</li> <li>CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.</li> <li>CT11. Trabajar en equipo.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"><li>• CT12. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.</li><li>• CT13. Reconocer y orientar las necesidades de las personas en su entorno laboral.</li><li>• CT15. Asimilar los valores éticos y las normas morales en la toma de decisiones.</li><li>• CT17. Mantener una orientación y desempeño que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.</li><li>• CT18. Capacidad de iniciativa, creatividad y espíritu emprendedor.</li><li>• CT19. Capacidad para liderar un conjunto de personas, individuos o grupos, para conseguir un objetivo.</li><li>• CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.</li></ul>			
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)			
Asignatura 1 ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio	
Asignatura 2 ESTRATEGIA DE LA EMPRESA	6 Créditos ECTS	Carácter obligatorio	
Asignatura 3 FUNCIÓN Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS	6 Créditos ECTS	Carácter optativo	
Asignatura 4 GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	6 Créditos ECTS	Carácter optativo	
Asignatura 5 AUDITORÍA SOCIOLABORAL I	6 Créditos ECTS	Carácter optativo	
Asignatura 6 ECONOMÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS	6 Créditos ECTS	Carácter optativo	
Asignatura 7 DIRECCIÓN GENERAL	6 Créditos ECTS	Carácter optativo	
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.			
Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20%	Clases magistrales con soporte de TIC	CE2, CE13, CE14, CE17, CE18, CT12, CT13, CT15, CT17, CT18, CT19, CT20
Redacción y presentación pública de trabajos	10%	Individuales o en grupo	CE2, CE13, CE14, CE17, CE18, CT1, CT2, CT5, CT7, CT8, CT11, CT17, CT18, CT19, CT20
Seminarios de análisis y discusión de textos, casos o ejercicios prácticos	5%	Planteamiento, debate y valoración crítica	CE2, CE13, CE14, CE17, CE18, CT1, CT4, CT5, CT11, CT12, CT13, CT15, CT17, CT18, CT19, CT20
Búsqueda y lectura de documentación y bibliografía	30%	Búsqueda de artículos y/o casos prácticos en bases de datos bibliográficas y lectura comprensiva	CE2, CE13, CE14, CE17, CE18, CT1, CT18
Estudio personal y en grupo	30%	Recensiones, casos prácticos,	CE2, CE3, CE14, CE17, CE18, CT1, CT2, CT11
Evaluación	5 %	Prueba escrita	CE2, CE13, CE14, CE17, CE18, CT12, CT13, CT15, CT17, CT18, CT19, CT20
Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.			
Las competencias de esta materia serán evaluadas mediante: exámenes, trabajos individuales y en grupo, comentarios de texto, presentaciones en público y debates a propósito de las proyecciones o temas presentados a los alumnos.			
El sistema de evaluación recomendado se organiza en diferentes módulos según las asignaturas.			
<ul style="list-style-type: none"><li>• La entrega de trabajos (prácticas, recensiones...) tendrán un peso global entre el 40% y el 60%.</li><li>• Las presentaciones y discusiones en el aula tendrán un peso global aproximado entre el 20% y el 40%.</li><li>• Las pruebas escritas tendrán un peso global aproximado de entre el 40% y el 60 %.</li></ul>			

Se establecerán unos mínimos de cumplimiento a partir de los cuales se considerará que el/la estudiante ha superado la materia.

El sistema de calificaciones se ajustará a la legislación vigente.

#### **Breve descripción de contenidos de la materia.**

Los principales contenidos de la materia versan sobre la obtención de conocimientos y su aplicación en los siguientes ámbitos:

##### **ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**

La naturaleza de la organización, el diseño y las formas organizativas, la organización y métodos del trabajo y los instrumentos y procesos administrativos-organizativos.

##### **ESTRATEGIA DE LA EMPRESA**

La estrategia empresarial como función configuradora de la organización, el análisis y la formulación de la estrategia empresarial, la naturaleza y fuentes de la ventaja competitiva, las estrategias a nivel de negocio y corporativas.

##### **FUNCIÓN Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS**

La función directiva y tareas de dirección, gestión por competencias y habilidades directivas, liderazgo en las organizaciones, dirección por objetivos, gestión de proyectos y función e iniciativa emprendedora.

##### **GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

La dirección de recursos humanos en la organización (planificación, provisión, formación, desarrollo, evaluación y compensación), indicadores para la gestión de recursos humanos, tendencias actuales en la gestión de personas, relación entre la estrategia empresarial y las políticas de recursos humanos.

##### **AUDITORÍA SOCIOLABORAL**

Auditoría sociolaboral (económica-contable): metodología y diagnóstico, el sistema de información contable y social en la empresa, auditoría de las políticas de recursos humanos e informes de auditoría sociolaboral.

##### **ECONOMÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Gestión económica de los recursos humanos, atracción, selección y problemas de información, capital humano y decisiones de formación, problema de agencia, riesgo e incentivos, mercados internos de trabajo, especialización y descentralización, redimensionamiento y externalización de los recursos humanos.

##### **DIRECCIÓN GENERAL**

El proceso estratégico y el gobierno corporativo, ética empresarial y responsabilidad social corporativa, implantación de la estrategia empresarial en contextos diversos, gestión de intangibles y del conocimiento, gestión del cambio.

#### **Comentarios adicionales.**

<b>Denominación de la materia</b> <b>SOCIOLOGIA DE LA EMPRESA Y DE LAS RELACIONES LABORALES Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL APLICADA</b>	<b>Créditos ECTS, carácter (*)</b> <b>24 créditos obligatorios</b> <b>12 créditos optativos</b>
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</b>  <b>Sociología de la empresa: segundo curso, primer semestre</b> <b>Teoría de las Relaciones laborales: tercer curso, primer semestre</b> <b>Seguridad y Salud Laboral: tercer curso, primer semestre</b> <b>Técnicas de Investigación Social: tercer curso, segundo semestre</b> <b>Organización, cualificación y competencias: cuarto curso</b> <b>Empresa y Sociedad: cuarto curso</b>	
<b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b>  <b>Competencias generales (Universidad Autónoma de Barcelona)</b> U1 Desarrollar un pensamiento y un razonamiento crítico y saber comunicarlo de manera efectiva tanto en las lenguas propias como en una tercera lengua U4 Generar propuestas innovadoras y competitivas en la investigación y en la actividad profesional.  <b>Competencias específicas</b> CE1 Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización (social) en el campo del trabajo humano  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE1.17. Conocer los conceptos básicos de la organización social del trabajo en la empresa. CE1.18. Conocer los conceptos básicos relacionados con los agentes sociales de las relaciones laborales.  <b>Competencias específicas</b> CE2 Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE2.24. Entender los problemas derivados del conflicto en las relaciones laborales. CE2.25. Encontrar el consenso en las relaciones laborales. CE2.26. Reconocer a los grupos de presión y la acción colectiva.  <b>Competencias específicas</b> CE11. Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y solucionar las cuestiones surgida con la Ley de Igualdad.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE11.5. Conocer los planes de la igualdad, la conciliación y la sostenibilidad en la empresa. CE.11.6. Definir e identificar las cualificaciones, las competencias y la segregación ocupacional.  <b>Competencias específicas</b> CE15 Contextualizar los acontecimientos sociales desde un apunto de vista global (geográfico, histórico, económico, ecológico, sociopolítico o cultural)  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE15.9. Distinguir el viejo y el nuevo corporativismo. CE15.10. Definir los sistemas de relaciones laborales. CE15. 11. Comparar los sistemas laborales en España con el resto de países.  <b>Competencias específicas</b> CE20 Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE20.6. Definir los conceptos básicos de las relaciones entre la sociedad y la empresa. CE20.7. Dar ejemplos de la posición de los agentes sociales en las relaciones laborales. CE20.8. Interpretar el debate de los agentes sociales y sus iniciativas: sociales, gubernamentales y empresariales.  <b>Competencias específicas</b> CE23 Desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE23.1. Entender la investigación aplicada a las Relaciones Laborales.  <b>Competencias específicas</b> CE25 Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.  <b>Resultados de aprendizaje</b> CE25.4. Distinguir los objetivos de las instituciones nacionales e internacionales y sus códigos éticos.	

**Competencias específicas**

CE26. Planificar, diseñar, asesorar y gestionar sistemas de prevención en riesgos laborales.

**Resultados de aprendizaje**

CE26.1. Entender los conceptos básicos de las enfermedades y de los accidentes laborales.

CE26.2. Reconocer los factores psicosociales en las empresas.

CE26.3. Resolver los problemas prácticos relacionados con la epidemiología.

CE26.4. Comprender y relacionar las condiciones de trabajo en una empresa con la seguridad y la salud en el trabajo en la misma empresa.

CE26.5. Saber relacionar la ergonomía, la carga de trabajo y otras cuestiones relacionados con la salud y seguridad laboral.

**Competencias específicas**

CE27 Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

**Competencias específicas**

CE28 Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

**Resultados de aprendizaje**

CE28.3. Conocer las técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social aplicadas al ámbito laboral.

CE28.4. Realizar entrevistas en los procesos de investigación.

CE28.5. Analizar los datos obtenidos y dirigir grupos de discusión.

**Competencias específicas**

CE30 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

**Resultados de aprendizaje**

CE30.5. Identificar la aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en el marco de las instituciones internacionales.

CE30.6. Interpretar los objetivos europeos de la Responsabilidad Social de la Empresa y los códigos éticos.

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar de forma autónoma.

CT5 Expresar ideas o hechos claramente y de manera persuasiva

CT8. Redactar y formalizar informes, escritos.

CT3 Actualizar y reciclar conocimientos a través de la formación continuada

CT11 Trabajar en equipo

**REQUISITOS PREVIOS (en su caso)**

Asignatura 1 <b>SOCIOLOGIA DE LA EMPRESA</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OBLIGATORIO
Asignatura 2 <b>TEORIA DE LAS RELACIONES LABORALES</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OBLIGATORIO
Asignatura 3 <b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OBLIGATORIO
Asignatura 4 <b>TECNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OBLIGATORIO
Asignatura 5 <b>ORGANIZACIÓN, CUALIFICACION Y COMPETENCIAS</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OPTATIVO
Asignatura 6 <b>EMPRESA Y SOCIEDAD</b>	Créditos ECTS 6	Carácter OPTATIVO

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

Actividades formativas	ECTS	Metodología de enseñanza-aprendizaje	Competencias
Clases teóricas	20%	Clases magistrales con soporte TIC	CE1, CE2, CE11, CE15, CE20, CE23, CE25, CE26, CE27, CE28, CE30
Participación en Seminarios	5%	Elaboración y discusión de casos a través del aprendizaje cooperativo	CE1, CE2, CE11, CE15, CE20, CE25, CE26, CE27, CE28, CE30, U1, U4, CT5, CT11



Búsqueda, selección y presentación oral y escrita de información	10%	Trabajo individual y en grupo tutorizado, con soporte TIC	CE2, CE15, CT5, CT8, CT13
Elaboración y análisis de datos	30% (1,8 ECTS)	Trabajo individual y en grupo tutorizado, con soporte TIC	CE28, U4, CT1, CE23, CE15
Estudio	30%	Trabajo autónomo (lectura crítica, elaboración mapas conceptuales)	CE1, CE2, CE11, CE23, CT1, CT8, CT13
Evaluación	5%	Prueba escrita	CE1, CE2, CE11, CE15, CE20, CE23, CE25, CE26, CE27, CE28, CE30, CT8

#### Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.

Tipo de evaluación	Peso
Pruebas escritas individuales	40-50%
Trabajos en grupo (prácticas, resolución de casos, informes escritos)	30-40%
Presentaciones orales (seminarios, mapas conceptuales)	10- 20%

#### Breve descripción de contenidos de la materia.

##### Sociología de la empresa

La organización social del trabajo en la empresa: institución, organización y estructura. Organización del trabajo, poder y autoridad. Las condiciones de trabajo y la gestión de los recursos humanos.

##### Teoría de las Relaciones laborales

Conceptos básicos. Los agentes sociales de las RRLL. Conflicto y consenso en las RRLL. Los grupos de presión y la acción colectiva. La negociación colectiva. El capitalismo organizado: viejo y nuevo corporatismo. Los sistemas de Relaciones laborales. Las Relaciones laborales en España: una perspectiva comparada.

##### Seguridad y Salud laboral

Conceptos básicos: enfermedades y accidentes laborales, Epidemiología. Condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Ergonomía, carga de trabajo y factores psico-sociales. Prevención e Intervención en la empresa.

##### Técnicas de investigación social

El proceso de investigación. Técnicas cualitativas y cuantitativas. Entrevista, grupos de discusión. Análisis de datos. Investigación aplicada a las Relaciones laborales.

##### Organización, cualificación y competencias

Educación y empleo. Las cualificaciones profesionales y los cambios en la organización del trabajo. Cualificación, competencias y segregación ocupacional. La formación continua. Universidad y empresa. Los colegios profesionales y el cierre social.

##### Empresa y sociedad

Conceptos básicos. Empresa y sociedad. La RSE en el marco de las instituciones internacionales (OCDE, OIT). La RSE, los objetivos europeos y los códigos éticos. El debate de los agentes sociales: iniciativas sociales, gubernamentales y empresariales. Empresa y el diálogo social: planes de igualdad, conciliación, sostenibilidad.

#### Comentarios adicionales.

Denominación de la materia PRÁCTICAS EXTERNAS	Créditos ECTS, carácter (*) 12 CRÉDITOS OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios CUARTO CURSO SEGUNDO SEMESTRE	
<p><b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b></p> <p><b>Competencias específicas</b> CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE1.19 Conocer las bases de las materias jurídicas que han estado presente en la formación teórica. CE1.20. Comprender los fundamentos teóricos de la organización del trabajo humano.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE2.27. Conocer los problemas y resolverlos con una perspectiva transversal.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE3. Reconocer las cuestiones laborales y de la Seguridad Social y la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales a los supuestos que se les presenten en la práctica.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE.3.7 Analizar una actividad práctica en el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. CE3.8 Aplicar a la práctica los conceptos relacionados con el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE12. Relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo, las dinámicas y las políticas de las relaciones laborales.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE12.4. Utilizar de manera práctica los conceptos teóricos aprehendidos en las materias del grado. CE12.5 Seleccionar los indicadores de las fluctuaciones del mercado de trabajo y las políticas de las relaciones laborales en la práctica</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE17.Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE17.6. Aplicar los mecanismos de gestión de los recursos humanos en la práctica realizada.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE18. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección)</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE18.7. Seleccionar el personal de acuerdo con las demandas del mercado laboral para una empresa o una institución.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE20. Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE20.9. Describir los aspectos básicos de las organizaciones sindicales y empresariales. CE20.10. Aplicar los conocimientos al asesoramiento de los afiliados a las asociaciones sindicales y empresariales.</p> <p><b>Competencias transversales</b> CT1. Trabajar de forma autónoma. CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo. CT11. Trabajar en equipo. CT12. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.</p>	

CT14. Respetar el secreto profesional.  
 CT15. Asimilar los valores éticos y las normas morales en la toma de decisiones.  
 CT16. Respetar los usos y las costumbres sociales.  
 CT18. Capacidad de iniciativa, creatividad y espíritu emprendedor.  
 CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.

#### REQUISITOS PREVIOS (en su caso)

Asignatura <b>PRÁCTICAS EXTERNAS</b>	12 Créditos ECTS	Carácter optativo
--------------------------------------	------------------	-------------------

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Tutoría	5 %		CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18,CE20, CT1, CT2, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20
Periodo de prácticas externas	90%		CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18,CE20, CT1, CT2, CT11, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20
Memoria final	5 %		CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18,CE20, CT1, CT2, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20

**Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

**Memoria del/ de estudiante (20%) y Valoración de la entidad colaboradora junto con el coordinador/a de las prácticas externas de la Facultad de Derecho (80%)**

#### Breve descripción de contenidos de la materia.

Las prácticas externas se desarrollan con un importante número de entidades públicas y privadas, capacitan profesionalmente a los alumnos y completan las materias teóricas. Pueden integrarse en diferentes ámbitos: gestión de personal en las empresas públicas y privadas: administración, selección y formación. En el asesoramiento general externo (despachos profesionales).

Las empresas que operan en el mercado del trabajo temporal acogen también a los estudiantes en práctica cumpliendo con unos planes de formación establecidos.

Las actividades desarrolladas por los alumnos se relacionan fundamentalmente con la gestión de recursos humanos y el asesoramiento laboral: conocimiento de los diferentes tipos de contratos de trabajo, métodos de control horario, de administración, selección y formación, *benchmarking* de convenios colectivos, seguimiento de conciliaciones en el CEMAC seguimiento del proceso de selección, utilización de los sistemas informáticos más corrientes para la formalización administrativa, trabajos de investigación sobre temas concretos, seguridad e higiene, prevención de riesgos laborales, etc.

Al finalizar su estancia en la entidad colaboradora los/las estudiantes realizarán una memoria con la descripción detallada de las actividades formativas realizadas y las competencias adquiridas.

Por su parte la entidad que acoge a un/a estudiante en prácticas emitirá una valoración sobre la actitud y las aptitudes desarrolladas y una calificación aproximada dentro de los parámetros de la legislación vigente.

#### Comentarios adicionales.

Los/las alumnos/as firman una hoja de condiciones donde entre otros extremos se recoge el compromiso de guardar el secreto profesional durante su estancia en prácticas.

Denominación de la materia	Créditos ECTS, carácter (*)
TRABAJO DE FIN DE GRADO	12 CRÉDITOS OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios	
CUARTO CURSO, ANUAL	
<p><b>Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicha materia</b></p> <p><b>Competencias específicas</b> CE1. Identificar los fundamentos de las principales áreas de relación jurídica y de organización en el campo del trabajo humano.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE1.22 Crear el trabajo de fin de grado en base a las materias jurídicas que han estado presentes en la formación teórica del grado. CE1.23 Incorporar los elementos jurídicos que han estado presentes en las materias de grado en la realización del trabajo de fin de grado CE1.24. Proyectar a partir de los fundamentos teóricos de la organización del trabajo humano una idea o un concepto que servirá de base al trabajo de fin de grado. Proyectar una idea o un concepto relacionado con la organización del trabajo humano en el trabajo de fin de grado.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE2. Identificar, analizar y resolver los problemas y situaciones complejas desde una perspectiva interdisciplinar (económica, histórica, jurídica, psicológica, sociológica).</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE2.27. Planear con una perspectiva transversal la solución de problemas y situaciones complejas construyendo a partir de su resolución nuevas ideas o conceptos.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE3. Reconocer las cuestiones laborales y de la Seguridad Social y la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales a los supuestos que se les presenten en la práctica.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE.3. 9 Elaborar el trabajo de grado en el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. CE3.10 Incorporar al trabajo de fin de grado las cuestiones laborales y de la seguridad social, y la aplicación de la legislación y los criterios jurisprudenciales.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE12. Relacionar las necesidades, las exigencias y las fluctuaciones del mercado de trabajo, las dinámicas y las políticas de las relaciones laborales.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE12.6 Aplicar los conceptos teóricos en relación con el mercado de trabajo al diseño del proyecto. CE12.7 Organizar y planificar el trabajo de grado teniendo en cuenta las políticas de las relaciones laborales.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE17.Elaborar y diseñar estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE17.7 Desarrollar estrategias organizativas innovadoras para activar los recursos humanos en la organización.</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE18. Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección)</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE18.8. Reconocer los indicadores de las demandas del mercado laboral y tomar decisiones acordes a las demandas laborales</p> <p><b>Competencias específicas</b> CE20. Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.</p> <p><b>Resultados del aprendizaje</b> CE20.11 Producir proyectos innovadores para una organización sindical o para una asociación empresarial.</p>	

**Competencias transversales**

CT1. Trabajar de forma autónoma.  
 CT2. Organizar y gestionar la planificación del tiempo.  
 CT11. Trabajar en equipo.  
 CT12. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.  
 CT14. Respetar el secreto profesional.  
 CT15. Asimilar los valores éticos y las normas morales en la toma de decisiones.  
 CT16. Respetar los usos y las costumbres sociales.  
 CT18. Capacidad de iniciativa, creatividad y espíritu emprendedor.  
 CT20. Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.

**REQUISITOS PREVIOS (en su caso)**Asignatura **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

12 Créditos ECTS

Carácter obligatorio

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.**

**El TRABAJO DE FIN DE GRADO por tratarse de una materia obligatoria de 6 créditos no requiere ningún porcentaje de presencia en el aula. Sin embargo se considera una actividad autónoma y supervisada por lo que se incluye una actividad de tutoría y una orientación para la presentación y la evaluación final.**

Actividades formativas	ECTS	Metodología enseñanza-aprendizaje	Competencias
Tutoría	10 %	Elección del tema objeto del trabajo, desarrollo y comentarios.	CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18, CE20, CT1, CT2, CT11, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20
Elaboración del trabajo de fin de grado	85 %	Identificar, analizar y resolver una hipótesis de trabajo y relacionarlo con el resultado final	CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18, CE20, CT1, CT2, CT11, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20
Presentación y evaluación final	5 %	Discusión del tema ante un tribunal colegiado de especialistas en la materia.	CE1, CE2, CE3, CE12, CE17, CE18, CE20, CT1, CT2, CT11, CT12, CT14, CT 15, CT 16, CT18, CT20

**Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones.**

Las competencias que se adquieren con el TRABAJO DE FIN DE GRADO enlazan directamente con las que se plantean en las Prácticas externas de carácter obligatorio previstas en el grado. Las posibilidades de trabajos en el marco de la estancia en una entidad colaboradora de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona pueden dar en el futuro excelentes resultados.

Realización y presentación escrita del trabajo de fin de grado: 85%

Presentación oral ante un tribunal especializado: 15%

**Breve descripción de contenidos de la materia.**

El grado de Relaciones Laborales ofrece una formación académica generalista en las diferentes materias que enmarcan el trabajo humano en el ámbito jurídico como en la organización y gestión de sus recursos, desde una perspectiva interdisciplinar y con una orientación de profesionalización vinculada a las opciones que demanda el mercado laboral.

Los trabajos de fin de grado se dirigen al ámbito jurídico laboral y al ámbito de la organización y gestión de los recursos en la empresa.

También podrán vincularse a políticas sociolaborales.

**Comentarios adicionales.**

De acuerdo con el artículo 12, 7 del RD 1393/2007 de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales el trabajo de fin de grado debe estar orientado a la evaluación de las competencias asociadas al título.

Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto

### **Personal académico**

El grado de Relaciones Laborales tiene como objetivo ofrecer una formación académica generalista en las diferentes materias que enmarcan el trabajo humano tanto en el ámbito jurídico como en la organización y gestión de sus recursos, desde una perspectiva interdisciplinar y con una orientación de profesionalización vinculada a las opciones que demanda el mercado laboral.

El personal académico que llevará a cabo el plan de estudios propuesto en el Título de grado, dada su perspectiva interdisciplinar, procede de diferentes Departamentos ubicados en distintas Facultades del campus de Bellaterra.

Los Departamentos de la Facultad de Derecho serán los responsables de la formación más completa en la generalidad de las ramas del ordenamiento jurídico. La asignación de estas enseñanzas es sumamente amplia. Así pues, se hallan los tres Departamentos implicados en mayor o menor medida en la titulación con una mayor carga docente en el Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas: las materias jurídico-laborales incluyen la clásica división entre Derecho individual, colectivo y de la Seguridad Social además también de la ordenación jurídica de la salud laboral.

- Ciencia Política y Derecho Público (Derecho Constitucional y Derecho Penal),
- Derecho Privado (Derecho, Civil, Derecho Mercantil y Derecho Procesal) y
- Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas (Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Tributario, Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales, Derecho Internacional Público).

Una correcta formación en el ámbito de la organización del trabajo y la gestión de personal pasa por tres ámbitos: Organización de Empresas, Sociología y Psicología. El interés por el estudio del comportamiento humano en las organizaciones trasciende de lo meramente económico y jurídico.

La economía y la contabilidad son columnas básicas en la formación del futuro graduado al que se añaden otras referencias al estudio del mercado de trabajo, así como a las políticas económicas nacionales, autonómicas y comunitarias. Se hallan en este aspecto implicados dos Departamentos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales:

- Economía Aplicada (Introducción a la Economía, Economía del Trabajo, Mercado de Trabajo y Políticas Sociolaborales).
- Economía de la Empresa (Economía de la Empresa, Contabilidad, Organización y Dirección de Empresas). El Departamento de Economía de la Empresa.

El Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, aporta a la titulación una amplia perspectiva. Destacan los temas de organización y cualificación profesional, salud laboral y condiciones de trabajo o desarrollo local y sistemas de relaciones laborales, desde una perspectiva atenta a la dimensión de género en el trabajo y las relaciones laborales.

- Sociología (Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Sociología de la Empresa y Técnicas de investigación Social Aplicada).

El Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología aporta su especializada visión en el ámbito del trabajo y de la gestión de los recursos humanos.

- Psicología Social (Psicología, Trabajo y Recursos Humanos).

La mayoría de los/las profesores/as que impartirán docencia en el grado tienen una larga trayectoria docente e investigadora en los Departamentos de los que dependen sus respectivas áreas de conocimiento, ya sean jurídicas, de Economía, de Organización de empresas, de Psicología Social o de Sociología de las relaciones laborales.

Los/las profesores/as asociados/as, con una dedicación a tiempo parcial, son profesionales de prestigio en el ámbito jurídico o en la gestión de recursos humanos que comparten sus horarios laborales con la docencia en nuestras aulas. Su aportación es importantísima pues unen a los conocimientos teóricos el complemento imprescindible de la práctica que realizan diariamente.

La colaboración científica con otras instituciones no puede ceñirse exclusivamente a los profesores doctores. La participación de profesores asociados, algunos vinculados a instituciones de diverso signo, permiten un fácil acceso a estos centros que ofrecen distintas oportunidades a los investigadores universitarios, utilizando fórmulas como becas, participación en cursos, en memorias o informes conjuntos, etc.

En uno y otro caso los/las profesores/as utilizarán una metodología variada, vídeos, entrevistas, cuestionarios, tests, prácticas, debates, *forum*, son un somero ejemplo de múltiples facetas orientativas para nuestros/as alumnos/as.

Quisiéramos poner énfasis en la participación de profesores/profesoras en distintos proyectos conjuntos coordinados desde la Diplomatura de Relaciones que permitieron una aproximación, en su momento, al EEES. La necesidad de crear grupos de investigación interdisciplinares y la participación durante el curso 2003-2004 en el programa *Elaboración y desarrollo de los perfiles de las titulaciones UAB mediante competencias en el modelo ECTS* favorecieron la concesión de una ayuda para la *Adopción de la metodología del sistema de transferencia de créditos europeos (ECTS) a las Universidades catalanas* (AGAUR 21 de junio de 2005)<sup>15</sup>.

Este proyecto en el que participaron todos los Departamentos implicados en el grado permitió involucrar en la nueva metodología de los créditos ECTS a los/las profesores/as y a los/las estudiantes. La participación de profesionales externos-tutores de prácticas y antiguos alumnos-, favoreció una apertura del espacio académico al contar con la opinión de los expertos en las diferentes opciones profesionales de los/las futuros/as egresados/as.

---

<sup>15</sup> Joan Rué, Maite Martínez, *Les titulacions UAB en l'Espai Europeu d'Educació Superior*, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, març de 2005, pp. 39- 41.

○ **Profesorado**

**Departamento de Ciencia Política y Derecho Público**

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
Derecho Constitucional	TU	2 tramos de docencia	1 Tramo de investigación. Derechos Fundamentales y nuevas tecnologías	Docencia universitaria	completa
Derecho Constitucional	Asociado Doctor	18 años	Libertad, seguridad y transformaciones del Estado. Líneas de investigación seguridad pública e instituciones políticas	Funcionario del Ministerio del Interior desde 1979 a 1995. Jefe policía local Ayuntamiento St. Adrià del Besòs desde 1995	Parcial A43
Derecho Penal	Asociado	2 años		Juez de la Audiencia Provincial	Parcial A43

<b>Categoría académica</b>	<b>1 Profesor Titular de universidad</b> <b>2 Profesores Asociados</b> , uno de los cuales Doctor en Derecho.
<b>Experiencia docente, investigadora y/o profesional</b>	<p>El Departamento de Ciencia Política y Derecho Público imparte docencia en la Diplomatura de Relaciones Laborales y en la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencia del Trabajo.</p> <p>El conjunto de profesores que imparten docencia en el grado de relaciones laborales tienen una experiencia mínima de 15 años en el ámbito docente.</p> <p>La profesora titular tiene un tramo de investigación y dos de docencia. Es autora de diversas publicaciones sobre relaciones intergubernamentales. Desde 2001 realiza la crónica anual sobre los Relaciones de colaboración en el Estado autonómico en el Informe Comunidades Autónomas, dirigido por el Prof. Joaquín Tornos, Instituto de Derecho Público, Barcelona (publicación anual) y participa en proyectos de investigación sobre el tema impulsados por diferentes centros, como el CEPC a nivel estatal y el Institut d'Estudis Autònoms en Catalunya.</p> <p>Otra línea de investigación han sido los derechos fundamentales y las nuevas tecnologías con varias estancias en el Institut für Informations-, Telekommunikations-, und Medienrecht de la Universidad de Münster (Alemania) y en la London School of Economics and Political Science (Law Department) (Gran Bretaña).</p> <p>Ha publicado diferentes trabajos sobre derechos y control en Internet, participa en jornadas sobre el tema y es miembro del Grupo de Protección de Menores de la Agencia de Calidad de</p>



	<p>Internet (IQUA), organismo de autorregulación impulsado, entre otros, por el Consejo del Audiovisual de Cataluña.</p> <p>Las asignaturas que imparten el conjunto de profesores están vinculadas al área de conocimiento de Derecho Constitucional, y Derecho Penal. Los docentes han impartido clases en las titulaciones siguientes:</p> <p>Derecho Criminología Ciencias Políticas Periodismo Comunicación Audiovisual</p> <p>Las asignaturas impartidas en la titulación de Relaciones Laborales son: Derecho Constitucional y en la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del trabajo las optativas de Derecho penal del trabajo y Derechos fundamentales.</p> <p>También tienen experiencia docente en distintos masters y posgrados de la Universidad Autónoma de Barcelona como de otras universidades españolas y del extranjero: así también participan en distintos eventos (seminarios, <i>forums</i>, talleres, mesas redondas).</p> <p>En el ámbito profesional, los profesores asociados son profesionales de reconocido prestigio, ocupando cargos en la línea de mando y dirección como es la jefatura a la policía local de Sant Adrià del Besós en el caso de uno de ellos, doctor en Derecho y profesor asociado del área de Derecho constitucional. El otro profesor asociado del área de Derecho Penal es Juez de la Audiencia Provincial de Barcelona. La experiencia profesional, hace que sus aportaciones a la titulación de relaciones laborales y ciencias del trabajo sean de un interés especial.</p> <p>A nivel de investigación, dichos profesores forman parte de equipos de investigación de la UAB, desarrollando diferentes líneas de investigación en ámbitos diversos. Algunos de los equipos de investigación y las líneas de investigación seguidas son:</p> <p>Derecho y nuevas tecnologías</p> <p>Proyecto emergente EME 2007-18 /Código 1765 Libertad, seguridad y transformación del Estado.</p> <p>Se pretende analizar las transformaciones que ha sufrido la configuración del Estado de Derecho, en especial la garantía de la libertad como gran valor inspirador de los derechos fundamentales mediante la nueva preocupación por la seguridad que se ha implantado a partir de los hechos del 11-S del 2001. Desde entonces el refuerzo de la seguridad ha provocado no pocas tensiones con la libertad (uno de los fenómenos mas lacerantes son los prisioneros de Guantánamo, por ejemplo). El papel de los organismos internacionales o supraestatales debe ser estudiado en la medida en qué condiciona la actividad y las mismas estructuras de los Estados. El objetivo último de estudio es analizar las transformaciones del Estado desde la perspectiva del derecho constitucional, y de una manera prioritaria como</p>
--	---

	<p>las tensiones actuales entre libertad y seguridad están planteando nuevas maneras de entender el Derecho Constitucional.</p> <p>Algunos de los resultados de trabajo de estas líneas de investigación han sido presentados en diversos congresos y publicados como artículos en revistas tanto nacionales como internacionales.</p>
<b>Vinculación con la Universidad</b>	A tiempo completo el profesor titular y a tiempo parcial los dos profesores asociados.
<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	La experiencia profesional y la experiencia investigadora en el campo propio de cada área es coherentes con la docencia que imparten en las titulaciones de referencia.
<b>Información adicional</b>	

#### Departamento de Derecho Privado

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
Derecho Mercantil	TU	33 años	Dedicación completa hasta 1985	Abogado en ejercicio (37 años)	Prcial
Derecho Mercantil	TU	18 años	17 años Participación 3 proyectos de investigación financiados	Docencia universitaria	completa
Derecho Civil	Asociada	9 años	11 años (becaria MEC) y tesina realizada.	Abogada (6 años) en ejercicio y Administradora concursal	parcial
Derecho Civil	Asociada	9 años	Tesina y DEA	Abogada (3 años) Magistrada (10 años)	parcial
Derecho Civil	Asociada	10 años		Abogada en ejercicio (28 años)	parcial
Derecho Mercantil	Asociado	4 años	Oposiciones a Abogado del Estado	Abogado en ejercicio (6 años)	parcial
Derecho Mercantil	Asociado	17 años	Cursos de Doctorado y Tesina realizada	Abogado (17 años)	parcial

<b>Categoría académica</b>	<b>2 Profesores Titulares de Universidad 5 Profesores Asociados</b>
<b>Experiencia docente, investigadora y/o profesional</b>	<p><b>Derecho Civil:</b></p> <p>Los profesores de Derecho Civil, que pertenecen a la Unidad de Derecho Civil del Departamento de Derecho Privado, presentan una experiencia docente de al menos diez años, han cursado el programa de doctorado del Departamento de Derecho Privado, además de presentar la Tesina de Investigación de dicho Programa. Una de las profesoras asociadas es Magistrada-Juez Suplente del Juzgado de</p>

Violencia Doméstica de Barcelona. La otra profesora asociada es abogada en ejercicio, colegiada en Barcelona y en Sabadell, con más de quince años de experiencia en el ejercicio profesional, impartiendo numerosas conferencias y cursos en diversos Colegios de Abogados.

La unidad de Derecho Civil ha contado con numerosos proyectos de investigación subvencionados. Actualmente cuenta con el proyecto de investigación del Ministerio con núm. de referencia SEJ2007-60834 bajo el título “No discriminación y persona” y en la que participan profesores investigadores de dicha unidad con una dilatada experiencia, tanto docente como investigadora, contando con numerosos tramos de docencia. Asimismo también son poseedores de tramos de investigación.

Entre las líneas de investigación que actualmente sigue la Unidad de Derecho Civil, destacan:

- Estudio de la Ley de Igualdad
- Derecho Patrimonial
- Derecho de Familia
- Derecho Civil Catalán

Entre los proyectos de colaboración en los que participa la unidad de Derecho Civil se encuentra el SGR junto con la Universidad de Barcelona y los convenios de colaboración con universidades extranjeras (Universidad de Perugia –Italia-) o instituciones (convenio con la Junta Arbitral de Consumo del Ayuntamiento de Sabadell).

#### **Derecho Mercantil:**

El equipo de profesorado de la Unidad de Derecho Mercantil que imparte docencia en la titulación de Relaciones Laborales, cuenta con dos profesores Titulares de Universidad, uno de ellos con más de veinticinco años de experiencia docente en la Facultad de Derecho de la UAB. El otro profesor titular cuenta con una dilatada experiencia docente e investigadora, con varias publicaciones, tesis y trabajos de investigación dirigidos y ha participado en varios proyectos de investigación.

El profesor asociado de la Unidad de Derecho Mercantil es abogado en ejercicio y también cuenta con una amplia experiencia como profesor de la Facultad de Náutica de la Universidad Politécnica de Catalunya.

La Unidad de Derecho Mercantil cuenta con una plantilla de 2 Catedráticos de Universidad de reconocido prestigio en España y en el extranjero, 5 profesores Titulares de Universidad, 1 Agregado, 1 Titular de Escuela Universitaria y varios profesores Asociados, de amplia experiencia práctica del Derecho, como por ejemplo 1 Registrador Mercantil, 1 Director Regional de la mayor aseguradora de España y el Jefe de los Servicios Jurídicos de AENA, entre otros.

La amplia experiencia docente de todo el equipo hace que dispongan de un gran número de tramos docentes. Por lo que respecta a los tramos de investigación, un catedrático cuenta con 4 tramos, una catedrática cuenta 1 tramo, cuatro titulares de Universidad cuentan con 1 tramo.

La unidad de Derecho Mercantil de la Universidad Autónoma de Barcelona es notoriamente conocida en España y en el

extranjero por su dedicación al Derecho Marítimo, contándose varias Tesis Doctorales y proyectos de investigación dedicados a esta línea. Asimismo, se analizan también el Derecho de sociedades, el Derecho de la competencia, el Derecho de los Transportes, Derecho de seguros, etc.

Entre los proyectos de investigación subvencionados destaca el reciente proyecto I+D Transportes del Ministerio de Fomento sobre el Régimen jurídico de los buques mercantes y de las embarcaciones deportivas, y en el que han participado diversos investigadores de la Unidad así como de otras Universidades españolas y extranjeras, como por ejemplo la Facultad de Náutica de la Universidad Politécnica de Catalunya o la Universidad de El Salvador.

### **Derecho Procesal**

Los profesores de Derecho Procesal tienen una reconocida experiencia docente, de entre diez y quince años en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona. Uno de los profesores asociados, es, además, profesor de la Escuela de Práctica Jurídica del Colegio de Abogados de Sabadell y abogado colegiado en Sabadell desde 1984. La profesora asociada pertenece al Servicio Jurídico del Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallés.

Actualmente la Unidad de Derecho Procesal cuenta con un proyecto de investigación subvencionado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (SEJ2005-08185) bajo el título “La ejecución procesal civil: aspectos nacionales e internacionales”, del que es investigador principal el Catedrático de Derecho Procesal de la UAB. Dicho proyecto cuenta con investigadores propios de la Unidad de Derecho Procesal, así como también de otras Universidades, tales como la Universidad de Barcelona, Universidad Rovira i Virgili, Universidad de Milan (Italia), Universidad de Bolonia (Italia), Universidad de Buenos Aires (Argentina), Universidad del Valle del Rio dos Sinos (Brasil), manteniendo una estrecha colaboración con todas ellas.

La dilatada experiencia docente de los miembros de la unidad de Derecho Procesal hace que sean poseedores de diversos tramos de docencia, así como los profesores con un tramo de investigación.

Las líneas de investigación que actualmente sigue la unidad de Derecho Procesal son las siguientes:

- La ejecución civil y penal, especialmente la ejecución de penas privativas de libertad.
- Medidas cautelares, civiles y penales.

Los miembros de las áreas que imparten docencia en la Diplomatura de Relaciones Laborales y pertenecen al Departamento de Derecho Privado (Derecho Civil, Derecho Mercantil y Derecho Procesal) participan anualmente en las Jornadas Interdisciplinarias de estudio que se celebran en la última semana de noviembre. Y publican sus ponencias en las ediciones respectivas:

- *Vells i nous Drets Socials*, Bellaterra, Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2006.

	<p>-<i>Treball Infantil i de menors</i>, Barcelona, Cálamo, 2005.</p> <p>-<i>Segona República I Món Jurídic</i>, Barcelona, Cálamo, 2007.</p> <p>-<i>Inspecció de Treball (1906-2006)</i>, Valencia Tirant lo Blanc, 2008.</p> <p>-<i>30 anys de la Llei d' amnistia 1977-2007</i>, en prensa, Dykinson.</p>
<b>Vinculación con la Universidad</b>	La vinculación del profesorado con la Universidad es a través de la relación laboral como docentes (funcionarial, los profesores titulares de Universidad y contrato laboral, los asociados).
<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	La experiencia profesional, docente e investigadora del profesorado del Departamento de Derecho Privado es totalmente coherente con la docencia que se imparte en la Diplomatura de Relaciones Laborales.
<b>Información adicional</b>	

#### Departamento de Economía Aplicada

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
Economía Aplicada	TU	38 años	Experto en Mercado de Trabajo en Latinoamérica	Docencia universitaria	completa
Economía Aplicada	TU	28 años	Experto en Desarrollo Económico	Docencia universitaria Presidente de <i>Justicia i Pau</i>	completa
Economía Aplicada	TU	10 años	1 tramo de investigación Participación en un proyecto I+D del Ministerio de Educación y Ciencia (SEJ2006-0444), en un Grup de Recerca de Catalunya (SGR2005-00177) y en la Xarxa de Referència en Economia i Política Públiques de la Generalitat de Catalunya	Docencia universitaria	completa
Economía Aplicada	Profesor Lector	8 años	Participación en un proyecto de investigación del Ministerio de Fomento	Docencia universitaria	completa
Economía Aplicada	Asociado	11 años		Técnico especialista Generalitat de Catalunya Docencia universitaria	Parcial (dedicación 4 h/s)

Economía Aplicada	Asociado	8 años	Participación en un proyecto I+D del Ministerio de Educación y Ciencia (SEJ2006-0444), en un Grup de Recerca de Catalunya (SGR2005-00177) y en la Xarxa de Referència en Economia i Política Públiques de la Generalitat de Catalunya	Docencia universitaria Docencia e investigación en otras instituciones académicas	Parcial (dedicación 6 h/s)
-------------------	----------	--------	---	--	----------------------------

<b>Categoría académica</b>	<b>3 Profesores Titulares de Universidad</b> <b>1 Profesor Lector (efectos 15/9/08)</b> <b>2 Profesores Asociados</b>
<b>Experiencia docente, investigadora y/o profesional</b>	<p>El profesorado que imparte docencia en el grado de relaciones laborales tiene en su mayor parte dedicación exclusiva en la UAB. Los profesores titulares tienen una gran experiencia en el ámbito docente, dos de ellos de más de 25 años (con 5 y 6 tramos de docencia respectivamente) y el tercero ya superando los 10 años (con dos tramos de docencia hasta la fecha), con un bagaje muy importante en la titulación que nos ocupa. De la misma forma, tanto el lector como los asociados son profesores con una dedicación específica en el ámbito de la economía laboral, y también con una importante experiencia en la titulación, tras más de 5 años de impartición de docencia en la misma.</p> <p>Las asignaturas que imparten estos profesores están vinculadas al área de conocimiento de Economía Aplicada. En concreto, las materias impartidas en la titulación de Relaciones Laborales son: Economía del Trabajo, Mercado de Trabajo e Introducción a la Economía Contemporánea.</p> <p>Los docentes mencionados han impartido clases en titulaciones como Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Periodismo, Ciencias Políticas y Sociología, Educación Social, Ciencias Ambientales, etc., y algunos de ellos también en el Programa de Doctorado en Economía Aplicada de la UAB, poseedor de la Mención de Calidad del Ministerio de Educación y Ciencia.</p> <p>En el ámbito profesional, los profesores asociados son profesionales de reconocido prestigio en las empresas en las que trabajan (ej.: Técnicos especialistas de la Generalitat de Catalunya).</p> <p>A nivel de investigación, dichos profesores forman parte de grupos de investigación de la UAB, desarrollando diferentes líneas de investigación en el ámbito de la economía aplicada. Algunos de los proyectos y líneas de investigación en las cuales participan son:</p>

	<p>- SEJ2006-04444: Política pública y análisis económico. Proyecto del Plan Nacional de I+D financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el cual desarrolla la siguientes líneas de investigación: Incentivos fiscales y política de vivienda, Economía y política ambiental, Análisis empírico de las políticas de estímulo a la innovación empresarial, Modelización de la evolución del gasto en pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social en España, Imposicion y coordinacion fiscal internacional.</p> <p>- SGR2005-00177: Economía y Política Públicas. Grupo de investigación financiado por la Generalitat de Catalunya. El tema central del grupo es el análisis de la intervención del sector público en la economía desde las dos vertientes siguientes: 1) el diseño de políticas públicas que mejoren el bienestar de la sociedad (pensiones, vivienda, imposición, política ambiental, política de innovación, políticas redistributivas) y 2) la evaluación de los resultados ex-post de diversas políticas (evaluación de proyectos públicos, política tecnológica, infraestructuras y reformas fiscales). Se pretende realizar una investigación científica de calidad que informe y oriente al sector público en políticas de relevancia para la sociedad.</p> <p>Asimismo, varios profesores forman parte del equipo de investigación de la "Xarxa de Referència en Economia i Política Públiques" creada por la Generalitat de Catalunya en el año 2006, la cual reúne a los investigadores más destacados en el ámbito de la economía pública de las diferentes universidades públicas catalanas.</p> <p>Gran parte de los trabajos resultado de estos proyectos y líneas de investigación han sido presentados en diversos congresos y publicados como artículos en revistas tanto nacionales como internacionales.</p>
<b>Vinculación con la universidad</b>	La vinculación de los profesores mencionados con la universidad se formaliza a través de su relación laboral como docentes (titulares, lector y asociados), de su pertenencia a grupos de investigación de la misma, y a través del desarrollo de diversos cargos de gestión dentro del ámbito académico.
<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	La experiencia docente en el ámbito de la economía laboral, y la experiencia investigadora en líneas vinculadas con dicha área son coherentes con la docencia del futuro grado de Relaciones Laborales.
<b>Información adicional</b>	

### Departamento de Economía de la Empresa

Àrea de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia docente / años	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
41003 Organització d'Empreses	Doctor-TU	Dirección Estratégica, Programa de Doctorado: Doctorate in Economics, Management and Organization,	12	Proyecto: Organización e la empresa, prácticas de gobierno y control familiar		completa
41003 Organització d'Empreses	Doctor-TEU	Recursos Humanos, Comportamie nto Organizacion al, Creación de Empresas	10	Proyecto: Capacidades internas y redes externas: efectos en el crecimiento y desempeño de empresas de nueva creación		completa
41003 Organització d'Empreses	Doctor- Lector	Recursos Humanos, Creación de Empresas, Programa de Doctorado: Creación, Estrategia y Gestión de Empresas	10	Proyecto: Creación y desarrollo de nuevas empresas: un enfoque institucional		completa
41003 Organització d'Empreses	Doctor- Lector	Programa de Doctorado: Creación, Estrategia y Gestión de Empresas Màster: MBA Hiba-Siria.	5	Proyecto: Evaluación de las Organizaciones: Indicadores y eficiencia		completa
41003 Organització d'Empreses	Doctor- Lector	Dirección Estratégica, Màster: MBA en Gestión Hotelera	9	Proyecto: Mètode d'anàlisi i formulació d'estratègia territorial	External Consultant de l'OCDE (Organizació n para la Cooperación y el Desarrollo Económico)	completa
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociado	Comptabilitat , Comptabilitat Financera i Analítica, Planificació Econòmica i Financera de l'Empresa	10		Docent Institucions privades	parcial



41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociado	Introducció a la Comptabilitat General, Comptabilitat	10		Auditor	parcial
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociado	Comptabilitat , comptabilitat de Societats	10		Economista i Advocat	parcial
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociado	Economia de l'Empresa, Tècniques de Gestió de l'Empresa, Administració d'Empreses i Organització	10		Docent d'Enseyme nt Secundari	parcial
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociada	Organització d'empreses Creació d'empreses	12		Administrad ora	parcial

<b>Categoría académica</b>	<p>Los profesores del Departamento de Economía de la Empresa con docencia en la titulación de Relaciones Laborales pertenecen a las siguientes categorías académicas:</p> <p>1 Profesor Titular de Universidad 1 Profesor Titular de Escuela Universitaria 3 Profesores Ayudantes Doctores 5 Profesores Asociados</p> <p>Los profesores a tiempo completo acreditan 5 tramos de docencia así y un tramo de investigación. En cuanto a sus líneas de investigación, podemos mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Entrepreneurship and Small Business Management</i></li> <li>- <i>EBusiness and Electronic comerse</i></li> <li>- <i>Technology-based businesses</i></li> <li>- <i>Spin-offs</i></li> <li>- <i>Technology-transfer</i></li> <li>- <i>Empiric entrepreneurship</i></li> <li>- Recursos humanos</li> <li>- Economía del comportamiento</li> <li>- Economía experimental</li> </ul>
<b>Experiencia docente, investigadora y/o profesional</b>	<p><u>Experiencia docente</u></p> <p>Los profesores del Departamento de Economía de la Empresa que imparten docencia en la titulación de Relaciones Laborales y en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo tienen todos ellos una experiencia docente mínima de 10 años, muchos de ellos con vinculación a la titulación desde sus inicios.</p> <p>Los profesores implicados en la titulación pertenecen al área de conocimiento de Organización de Empresas a los grupos docentes de Dirección Estratégica de la empresa, de Contabilidad y de Economía de la Empresa. Estos profesores participan, además, en las siguientes titulaciones oficiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración y Dirección de Empresas</li> <li>- Economía</li> <li>- Gestión Aeronáutica</li> <li>- Administración y Dirección de Empresas + Derecho (doble titulación)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación y Técnicas de Mercados</li> </ul> <p>Las asignaturas impartidas por profesores de este departamento en la titulación de Relaciones Laborales y en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y Métodos de Trabajo I</li> <li>- Organización y Métodos de Trabajo II</li> <li>- Dirección y Gestión de Personal I</li> <li>- Dirección y Gestión de Personal II</li> <li>- Auditoría Sociolaboral I</li> <li>- Dirección Estratégica de la Empresa</li> <li>- Función y Competencias Directivas</li> <li>- Economía de la Empresa y</li> <li>- Contabilidad.</li> </ul> <p>Respecto a los estudios de Doctorado, los profesores doctores participan en el Programa de Doctorado en Creación, Estrategia y Gestión de Empresas, así como en el programa <i>Doctorate in Economics, Management and Organization</i>, ambos organizados por el Departamento de Economía de la Empresa.</p> <p>En cuanto a la docencia impartida en masters y postgrados, podemos mencionar a título de ejemplo, el MBA en Gestión Hotelera o el MBA Hiba-Siria.</p> <p><u>Experiencia investigadora</u></p> <p>Los profesores Titulares de Universidad, Titulares de Escuela y Ayudantes Doctor participan en una serie de grupos de investigación de los que citamos los siguientes a modo de ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observatorio de Demografía y Estructura Empresarial en Catalunya.</li> <li>- Evaluación de las organizaciones: indicadores y eficiencia.</li> <li>- Creación de empresas de base tecnológica.</li> </ul> <p>Los resultados del trabajo en las líneas de investigación encuadradas en dichos grupos han sido presentados en congresos nacionales e internacionales y han sido publicados en revistas de prestigio internacional.</p> <p><u>Experiencia profesional</u></p> <p>En relación con los profesores asociados, son todos ellos profesionales de reconocido prestigio y amplia experiencia profesional relacionada con la Dirección y Planificación de Recursos Humanos, tanto desde la Alta Dirección como en tareas de Consultoría especializada.</p>
<b>Vinculación con la Universidad</b>	<p>Los profesores mantienen con la Universidad dos tipos de vinculación, en función de su categoría y dedicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Titulares de Universidad o Escuela, así como los Profesores Ayudantes Doctor (Lectores) tienen una dedicación a tiempo completo, incluyendo en sus obligaciones tanto la docencia como la investigación.</li> <li>- Los profesores Asociados tienen una vinculación a tiempo parcial relacionada con la docencia pero participan también en proyectos de transferencia de tecnología.</li> </ul>

**Departamento de Derecho Público y de Ciencias Histórico jurídicas**

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
Derecho Tributario	CU	32 años	3 tramos de Investigación SEJ2006-0297 2005SGR-00004 NNE5-2001-273 PNL2004-15 PNL2004-03	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	CU	32 años	3 tramos de Investigación Proyecto SEJ2007-61746 del MEC	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	TU	17 años	2 tramos de Investigación Proyecto SEJ2006-0297	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	TU	16 años	1 tramos de Investigación Proyecto SEJ2007-61746 del MEC	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	TU	21 años		Docencia Universitaria	Completa
Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales	TU	25 años	Grupo Consolidado TIG-UB	Docencia Universitaria	Completa
Derecho Tributario	TU	27 años	SEJ2006-0297 2005SGR-00004 NNE5-2001-273 PNL2004-15 PNL2004-03	Docencia Universitaria	Completa
Derecho Tributario	TU	17 años	2 tramos de Investigación SEJ2006-0297 2005SGR-00004 NNE5-2001-273 PNL2004-15 PNL2004-03	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	TEU	17 años	Proyecto SEJ2007-61746 del MEC	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	TEU	29 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Agregado	13 años	Proyecto SEJ2007-61746 del MEC	Docencia Universitaria	Completa
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Lector	17 años	Proyecto SEJ2007-61746 del MEC	Docencia Universitaria	Completa
Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales	Ayudante Doctora	12 años	Grupo Consolidado TIG-UB	Docencia Universitaria	Completa

Derecho Administrativo	Asociado Doctor	6 años		Colaborador EPSI	Parcial
Derecho Internacional Público y R. I.	Asociado Doctor	12 años		Coordinadora CIDOB	Parcial
Derecho Tributario	Asociado	12 años		Subinspector de Hacienda	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	9 años		Subinspector de Trabajo	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	4 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	3 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	2 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	18 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	8 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	2 años		Inspectora de Trabajo	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	5 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	4 años		Letrado Gabinete Jurídico As. Sindical	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	5 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	4 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	8 años		Abogado Laboralista	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	4 años		Subinspector de Trabajo	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	1 año		Magistrada de lo Social	Parcial
Derecho del Trabajo y de la Seg. Social	Asociado	17 años		Abogado Laboralista	Parcial

<b>Categoría académica</b>	<p> <b>2 Catedráticos de Universidad</b>  <b>6 Profesores Titulares de Universidad</b>  <b>2 Profesores Titulares de Escuela Universitaria</b>  <b>1 Profesor Agregado</b>  <b>1 Profesores Lector</b>  <b>1 Profesora Ayudante LUC Doctora</b>  <b>18 Profesores Asociados, dos de ellos Doctores en Derecho</b> </p> <p>Los cambios en las categorías del profesorado, se han producido en el intervalo de la presentación, en su día, hasta ahora.</p>
<b>Experiencia docente investigadora i/o profesional</b>	<p>La docencia a cargo de los profesores del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico Jurídicas está vinculada a las áreas de conocimiento siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho Administrativo</li> <li>Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</li> <li>Derecho Tributario</li> <li>Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales</li> <li>Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales</li> </ul> <p>Tienen en su mayoría una experiencia mínima de 10 años en el ámbito docente, muchos de ellos están en la titulación de Relaciones Laborales de la UAB desde la primera promoción curso 1993-1994 y han compartido docencia con materias de la Licenciatura de segundo ciclo en Ciencias del Trabajo, además de las materias correspondientes a la Licenciatura de Derecho y a la doble titulación ADE+Derecho.</p> <p>En relación a los tramos de investigación los catedráticos de Universidad tienen 6 tramos y los profesores titulares de Universidad tienen 2 tramos</p> <p>Participan como docentes en masters i posgrados de la Universidad Autónoma de Barcelona como de otras universidades españolas y del extranjero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Master en Estudios Internacionales</li> <li>Diplomatura de postgrado en Contratación de les administraciones locales</li> <li>Diplomatura de postgrado en Gestión y Derecho Local</li> </ul> <p>Los profesores asociados (el 65% del profesorado del Departamento en la titulación) gozan de reconocido prestigio, en el ámbito profesional, tanto en la función pública como en la empresa privada, básicamente en prestigiosos gabinetes jurídicos dedicados al asesoramiento laboral y fiscal. También como asesores en asociaciones sindicales y/o patronales.</p> <p>Los profesores asociados son auténticos especialistas en las materias que imparten por su profesión. En líneas generales se dispone de una plantilla de profesorado asociado de una extraordinaria formación práctica.</p> <p>La experiencia profesional de dichos docentes se concentra en los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Magistrados/as de lo Social.</li> <li>Subinspectores de Hacienda.</li> <li>Inspectores y Subinspectores de Trabajo y de la Seguridad Social.</li> <li>Funcionarios de la Escala Técnica de la Generalitat de Catalunya.</li> <li>Funcionarios de la Escala Técnica del Ayuntamiento de Barcelona.</li> <li>Coordinadora del Programa de América Latina de la Fundación</li> </ul>

	<p>CIDOB (Centro de Investigaciones en Relaciones Internacionales y Desarrollo).</p> <p>Abogados laboristas en ejercicio libre de la profesión.</p> <p>Letrados de Gabinetes Jurídicos de Asociaciones Sindicales.</p> <p>Con independencia de su vinculación a tiempo completo o a tiempo parcial, el profesorado participa en las acciones destinadas a la innovación docente y los jóvenes profesores continúan su formación en el ámbito académico en los cursos que programa el IDES (Innovación Docente en Educación Superior). De esta inquietud se ha formado un grupo GI-IDES dedicado al Aprendizaje Cooperativo en Ciencias Sociales.</p> <p>Una de las novedades docentes que aporta el Departamento Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas es el Practicum Social una asignatura que pretende aproximar al/a la alumna/a al ejercicio de la actividad procesal ante los Tribunales de lo Social pudiendo disponer de una auténtica Sala de vistas en el propio edificio de la Facultad de Derecho dotada de los más modernos adelantos técnicos y tecnológicos.</p> <p>En relación a la actividad investigadora, el Departamento cuenta con un proyecto de investigación del Ministerio de Educación y Ciencia:</p> <p>SEJ2007-61746, La reconfiguración de la intervención pública en los procesos de estructuración empresarial: situación actual y retos de futuro.</p> <p>Respecto a los Doctorados se hallan vigentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctorado en Seguridad y Prevención.</li> <li>• Doctorado en Relaciones Internacionales e Integración Europea.</li> </ul> <p>En cuanto a la líneas de investigación del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas, destacamos:</p> <p><b>DERECHO ADMINISTRATIVO</b> La <i>regulatory law</i> de ámbito global en los diferentes campos, social, económico, financiero, etc; los derechos lingüísticos, el sistema global de regulación y prevención de la corrupción, el derecho de la competencia global; los sistemas de administración pública multinivel, la regulación administrativa, el derecho medioambiental global, los sistemas administrativos y reguladores federales; los aspectos administrativos y reguladores de la OMD, entre otros.</p> <p><b>DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b> La dimensión global de los nuevos derechos sociolaborales en el mercado de trabajo deslocalizado. La ciudadanía social y la nueva configuración de las políticas públicas de protección social como superadora del sistema social estatal.</p> <p><b>DERECHO TRIBUTARIO</b> Régimen jurídico de la información tributaria. La fiscalidad y la responsabilidad social corporativa. Fiscalidad internacional: imposición directa en el ámbito de la UE. Fiscalidad autonómica y local. Fiscalidad de la actividad empresarial.</p> <p><b>DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DE RELACIONES INTERNACIONALES</b> Comercio internacional, derechos humanos emergentes, derecho</p>
--	--

	<p>humanitario, cuestiones internacionales claves, integración europea, prevención y resolución de conflictos, problemas transfronterizos,</p> <p><b>HISTORIA DEL DERECHO SOCIAL Y DE LAS INSTITUCIONES LABORALES</b></p> <p>Evolución histórica y regulación jurídica de las principales instituciones laborales en España. Origen y desarrollo del contrato de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva y conflictos colectivos. Nacimiento y desarrollo de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios. Formación inicial del sistema de negociación colectiva. Desarrollo inicial de la conflictividad laboral. Intervención del Estado en las relaciones laborales. Trabajo, instituciones y género. Niños y mendicidad: explotación infantil, medidas preventivas y represoras. Historia de la CECA (casa de la moneda) de Barcelona y Historia de <i>les Drassanes</i>. Las instituciones públicas de la Edad Moderna. El derecho catalán moderno i contemporáneo. La profesión y arte de la notaria des de sus orígenes hasta la época contemporánea. Los archivos de Barcelona</p> <p>El Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas participa anualmente en las Jornadas interdisciplinarias de estudio organizadas por la Diplomatura de Relaciones Laborales durante la última semana del mes de noviembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cent anys de legislació social (1900-2000).</li> <li>• Empresa i Responsabilitat.</li> <li>• Reptes d' Internet, las ponencias fueron publicadas por Editorial Comares.</li> <li>• Vells i nous drets socials, las ponencias fueron editadas por el Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.</li> <li>• Treball infantil i de menors, las ponencias se recogen en un libro publicado por Editorial Càlamo.</li> <li>• II República i Mòn Jurídic, las ponencias las publicó Editorial Càlamo.</li> <li>• Inspección de Trabajo, 1906-2006, de reciente aparición publicado por Tirant lo Blanc.</li> <li>• Trenta anys de la llei d' amnistia (1977-2007) en prensa Dykinson.</li> <li>• Quinze anys de la Diplomatura de Relacions Laborals. Quinze anys de Reformes Legislatives, noviembre de 2008.</li> </ul> <p>Dos profesoras (TU y ayudante Dra. del área de Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales) y un profesor asociado Doctor del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas, docentes en la titulación, forman parte del Grupo consolidado de investigación TIG (Treball, Institucions i Gènere) de la Universidad de Barcelona.</p> <p>Varias profesoras del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas forman parte del recientemente creado Institut Interuniversitari d' Estudis de Dones i Gènere como instituto de investigación de carácter interdisciplinar e intervienen en la impartición de la docencia presencial y virtual del Master Oficial en Estudis de Dones, de Gènere i Ciutadania vinculado al Instituto.</p>
<b>Vinculación con la universidad</b>	35% profesorado a tiempo completo 65% profesorado a tiempo parcial

<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	Los profesores y las profesoras del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas, de acuerdo con su formación y la diversidad de sus vínculos con la institución universitaria se adecuan plenamente a los ámbitos de conocimiento de la titulación. El intercambio de experiencias supone una zona de convergencia entre profesiones (la académica y la práctica profesional) muy provechosa para la formación de nuestros/nuestras estudiantes.
<b>Información adicional</b>	El Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas tiene presente la creciente importancia de la calidad en la sociedad actual así como los cambios tecnológicos que se han producido en la últimas décadas, por ello ha incorporado a la docencia presencial propia de la UAB, la utilización del campus virtual y los foros de debate entre el alumnado.

### Departamento de Psicología Social

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad
Psicología Social	TU	17 años	IP del proyecto "Disseny i aplicació d'una plataforma digital per a la millora dels aprenentatges dels alumnes mitjançant la metodologia del cas", AGAUR, convocatòria 2004  Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB	Técnico Superior en el INEM	completa
Psicología Social	Lectora	12 años	investigadora principal (IP) del proyecto "Violència de gènere i espais jurídic-penals: imaginari col·lectiu i construcció de subjectivitats", Institut Català de les Dones, convocatòria 2006 IP del proyecto "Intersecció entre gènere, violència masclista i dret. L'experiència subjectiva del les dones davant el sistema jurídic-penal", Institut Català de les Dones, convocatòria 2008	Directora de RRHH. Colaboraciones en Consultorías de RRHH y socia fundadora de la empresa Ujiji Aventura que desarrolla Formación Outdoor Training.	completa
Psicología Social	Asociado	7 años	Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de	Director de Zona de Manpower	parcial



			Investigación del Management) de la UAB		
Psicología Social	Asociada	8 años	<p>Participación en el proyecto "La metodología del cas en un espai d'aprenentatge interactiu". Convocatoria AGAUR, 2006-2008</p> <p>Responsable del proyecto "Disseny d'activitats de docència tutoritzada per a la millora dels aprenentatges en l'àmbit de la Psicologia de les Organitzacions". Convocatoria MQD 2003.-2006</p> <p>Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB</p>	Directora de Escuela Taller de Ocupación Laboral	parcial
Psicología Social	Asociada	6 años	Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB	Responsable de Formación en empresa de Telefonía Mobil	parcial
Psicología Social	Asociada	13 años		Fundadora de la asociación Tándem, servicios psicológicos y psicoterapia	parcial
Psicología Social	Asociado	7 años	<p>Producción social del espacio, Discurso de la ciudad. Tecnología y ciudad. Estudios de género. Resolución de conflictos y negociación. Estudios y fenómenos de grupos.</p> <p>Participación en el proyecto de I+D "Nuevo significado del trabajo en la subocupación. Implicaciones psicosociales, políticas y de género", convocatoria 2004</p>	Jefe de Departamento "Economía ambiental y ocupación"	parcial

Psicología Social	Asociado	1 año	Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB	Jefe de proyecto de Recursos Humanos de Retevisión I SAU. Técnico de selección. Consultor de Recursos Humanos.	Parcial
-------------------	----------	-------	--	--	---------

<b>Categoría académica</b>	<b>1 Titular de universidad</b> <b>1 Lectora</b> <b>5 Asociados</b> de reconocido prestigio profesional en diferentes ámbitos relacionados con los recursos humanos, la mediación y el <i>coaching</i> .
<b>Experiencia docente, investigadora y/o profesional</b>	<p>El conjunto de profesores que imparten docencia en el grado de relaciones laborales tienen una experiencia mínima de 10 años en el ámbito docente, muchos de ellos están en esta titulación de la UAB desde su inicio hace 15 años.</p> <p>Las asignaturas que imparten el conjunto de profesores están vinculadas al área de conocimiento de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Los docentes han impartido clases tanto en titulaciones de grado:</p> <p>Psicología Relaciones Laborales Gestión aeronáutica Criminología Sociología Laboral,</p> <p>Concretamente las asignaturas impartidas en la titulación de relaciones laborales son: Psicología, Psicología del Trabajo, Comunicación en los grupos laborales, Auditoria Sociolaboral, Técnicas de resolución de conflictos, Identidad Social y Trabajo.</p> <p>También tienen experiencia docente en masters i posgrados de la Universidad Autónoma de Barcelona como de otras universidades españolas y del extranjero:</p> <p>Master en Gestión de los RRHH en las organizaciones Master en Psicología Social Master en Dirección de Instituciones sanitarias Master en Violencia doméstica Master Erasmus Mundis. Master en Salud y Bienestar Comunitario Posgrado en Peritaje Forense y asesoramiento psicológico en Derecho Civil, familiar y Laboral. Programa de Doctorado de Psicología Social Master en Consultoría de los RRHH, etc</p> <p>La profesora titular cuenta con varios tramos de docencia y de gestión.</p> <p>La profesora lectora ha investigado como investigadora principal (IP) del proyecto <i>Violència de gènere i espais jurídic-penals: imaginaris col·lectius i construcció de subjectivitats</i>, Institut Català de les Dones, convocatòria 2006 IP del proyecto <i>Intersecció entre gènere, violència masclista i dret. L'experiència subjectiva del les dones davant el sistema jurídic-penal</i>, Institut Català de les Dones, convocatòria 2008 IP del proyecto <i>Navgant entre narracions, recuperant silencis i subjectivitats: recursos psicosocials en l'atenció a víctimes de</i></p>

	<p><i>violència de gènere en l'àmbit penal</i> Centre d'Estudis Jurídic i Formació Especialitzada</p> <p>Participante del proyecto de I+D, <i>Impacte psicosocial i cultural de les innovacions tecnològiques. El paper dels espais públics d'accés a les TICs en els processos constitutius de la identitat social i de les xarxes socials</i>, convocatòria 2006.</p> <p>Participante del proyecto I+D "Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género". Convocatoria 2004</p> <p>En el ámbito profesional, los profesores asociados son profesionales de reconocido prestigio en las empresas en las que trabajan, ocupando cargos en la línea de mando y dirección. La experiencia profesional de dichos docentes relacionada en el ámbito del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, hace que sus aportaciones a la titulación de relaciones laborales sean de un interés especial. Así, los cargos que ocupan dichos profesores en sus empresas a modo de ejemplo son:  Responsable de Formación de Telefonía Mobil  Director de Zona de Manpower  Directora de RRHH. Colaboraciones en Consultorías de RRHH y socia fundadora de la empresa Ujiji Aventura que desarrolla Formación Outdoor Training.  Directora de Escuela Taller de Ocupación Laboral de Granollers  Fundadora de la asociación Tàndem, servicios psicológicos y psicoterapia  Jefe de Departamento, "Economía ambiental y ocupación"</p> <p>Jefe de proyecto de Recursos Humanos de Retevisión I SAU. Técnico de selección. Consultor de Recursos Humanos.</p> <p>Los/as profesores/as asociados/as cuentan con las siguientes experiencias investigadoras:</p> <p>Producción social del espacio, Discurso de la ciudad. Tecnología y ciudad. Estudios de género. Resolución de conflictos y negociación. Estudios y fenómenos de grupos.</p> <p>Participación en el proyecto d'I+D "<i>Nou significat del treball en la subocupació. Implicacions psicosocials, polítiques i de gènere</i>", convocatòria 2004.</p> <p>Coparticipan en el proyecto "<i>La metodologia del cas en un espai d'aprenentatge interactiu</i>". Convocatòria AGAUR, 2006-2008</p> <p>Responsable del proyecto "<i>Disseny d'activitats de docència tutoritzada per a la millora dels aprenentatges en l'àmbit de la Psicologia de les Organitzacions</i>". Convocatòria MQD 2003.-2006</p> <p>Desde el año 1993 colaboran con el equipo de trabajo e investigación UIM (Unidad de Investigación del <i>Management</i>), realizando proyectos en el ámbito de los recursos humanos en temas como análisis y valoración de lugares de trabajo, diseño de equipos de trabajo, análisis de la función directiva, diseño de procesos de dirección.</p> <p>Realización del proyecto "<i>Recursos per a la continuació formativa, l'orientació professional i la inserció laboral dels</i></p>
--	---

	<p><i>estudiants de la facultat de psicologia</i>". 2002-2005.</p> <p>Colaboración en la elaboración de "<i>Quaderns de Foment de l'Ocupació núm. 5</i>" de la <i>Xarxa Xaloc</i> de la Diputació de Barcelona. "<i>La prospecció d'empreses a la Xarxa Xaloc Intermediació</i>". Julio 2004.</p> <p>Experiencia de intervención mediante <i>Coaching</i> en un instituto de secundaria altamente conflictivo. 2008. Congreso Internacional de Psicología y Educación.</p> <p><i>In bàsquet</i>: Instrumento de evaluación de conocimientos y competencias. 2004. Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación.</p> <p>A nivel de investigación, dichos profesores forman parte de equipos de investigación de la UAB, desarrollando diferentes líneas de investigación en ámbitos diversos. Algunos de los equipos de investigación y las líneas de investigación seguidas son:</p> <p>Equipo UIM (Unidad de investigación del Management), líneas de investigación:</p> <p>La diversidad en la gestión de los RRHH</p> <p>La evaluación de competencias a través de los Assessments centres</p> <p>La aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas y sus conflictos derivados</p> <p>La trayectoria profesional en deportistas de élite. Conciliación de vida profesional y personal</p> <p>Violencia de género y su tratamiento en el ámbito jurídico</p> <p>Estrés en el ámbito sanitario</p> <p>Producción social del espacio.Tecnología y ciudad</p> <p>Resolución de conflictos y negociación.</p> <p>Algunos de los resultados de trabajo de estas líneas de investigación han sido presentados en diversos congresos y publicados como artículos en revistas tanto nacionales como internacionales.</p>
<b>Vinculación con la Universidad</b>	<p>La vinculación de los profesores con la universidad es a través de:</p> <p>la relación laboral como docentes (asociados, titular, lectora)</p> <p>la pertenencia a grupos de investigación de los departamentos desarrollando cargos de gestión en el espacio académico.</p>
<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	<p>La experiencia profesional en el ámbito de rrhh, y la experiencia investigadora en líneas vinculadas en dicha área, son coherentes con la docencia impartida en la actual Diplomatura de Relaciones Laborales y en la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo.</p> <p>Su experiencia profesional junto a la riqueza de las investigaciones aportadas también en el campo de la innovación docente, a juzgar por la actividad desarrollada en los MQD y presentadas a diferentes jornadas académicas y profesionales, permiten justificar con creces su adecuación a la docencia del futuro grado de Relaciones Laborales.</p>
<b>Información adicional</b>	

**Departamento de Sociología**

<b>Sociología</b>	<b>Categoría académica</b>	<b>Experiencia docente</b>	<b>Experiencia Investigadora</b>	<b>Experiencia profesional</b>	<b>Vinculación a la Universidad</b>
	<b>CU</b>	6 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña.	5 tramos de investigación reconocidos por la ANECA Actual Proyecto. Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Investigador del CERES-CONC	<b>completa</b>
	<b>TU</b>	4tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	3 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Investigador en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona.	<b>completa</b>
	<b>TU</b>	4 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	3 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual . Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Coordinador Investigador del European Industrial Relation Observatory (EIRO)	<b>completa</b>
	<b>TEU</b>	3 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	2 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual. Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Investigador en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona.	<b>completa</b>
	<b>Lector</b>	-	Proyecto actual. Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Ex Becario del Instituto de Estudios Europeos de Florencia.	<b>completa</b>
	<b>Asociado</b>	-	Profesional externo	Experto del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.	<b>parcial</b>

	<b>Asociado</b>	-	Profesional externo	Redactor del European Industrial Relation Observatory (EIRO)	<b>parcial</b>
	<b>Asociado</b>	-	Profesional externo	Analista del Servicio Catalán de Salud. Generalitat de Catalunya	<b>parcial</b>

<b>Categoría académica</b>	<b>1 Catedrático de Universidad</b> <b>3 Profesor Titular de Universidad</b> <b>1 Profesor Titular de Escuela Universitaria</b> <b>2 Profesor Lector</b> <b>4 Profesores Asociados</b>
<b>Experiencia docente, investigadora i/o Professional</b>	<p>El profesorado del área de Sociología que imparte docencia en el grado de Relaciones laborales tiene una reconocida y larga experiencia docente e investigadora en el campo de las relaciones laborales y de la sociología del trabajo, así como en el de metodología de las ciencias sociales. Dentro del ámbito laboral destacan los temas de temas de organización y cualificación profesional, salud laboral y condiciones de trabajo o desarrollo local y sistemas de relaciones laborales, desde una perspectiva atenta a la dimensión de género en el trabajo y las relaciones laborales.</p> <p>Tramos de investigación y de docencia del profesorado:  CU: 5 tramos de investigación reconocidos por la ANECA y 6 tramos de docencia.</p> <p>TU: Dos de los TU tienen 3 tramos de investigación reconocidos por la ANECA y 4 tramos de docencia.  El TEU tiene 2 tramos de investigación reconocidos por la ANECA y 4 tramos de docencia.</p> <p>La investigación en la cual han participado estos investigadores han sido proyectos de la DGICYT, de la CICYT y de diferentes Programas Marcos Comisión Europea. En la actualidad hay un proyecto abierto con el VII Programa Marco.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DIGICYT: El tiempo de trabajo en la negociación colectiva, 2005-2008. Ministerio Educación y ciencia.</li> <li>• DIGICYT: Inmigración y mercado de trabajo, 2009-2013. Ministerio de Ciencia e Innovación.</li> <li>• GUSTO: Governance and uncertainty in industrial relations. European Project: VII Programa Marco de la Unión Europea, 2009-2013</li> </ul> <p>Las publicaciones correspondientes a estas investigaciones figuran en revistas de reconocido prestigio e indexada en bases de datos tales con Latindex, In-Recs, DICE, Dialnet, IBSS, ISE, Deutsche Nationalbibliografie y Academic Google, entre otros.</p> <p>Desde el punto de vista docente, cabe señalar, además, su experiencia en masters oficiales y posgrados tanto de la Universidad Autónoma de Barcelona como de otras universidades españolas y del extranjero. Entre los programas</p>

	<p>oficiales de la UAB se pueden referenciar los siguientes:  Master Europeo en Trabajo y Política Social  Master de Investigación en Sociología Aplicada.  Master en Participación y Desarrollo Local.  Programa de Doctorado de Sociología</p> <p>En el ámbito profesional, los profesores asociados son profesionales de reconocido prestigio en las instituciones públicas o empresas, ocupando cargos en la línea de mando y dirección y, muy especialmente, puestos de relevancia como técnicos especializados.</p> <p>A nivel de investigación, dicho profesorado forma parte de equipos de investigación de la UAB, en las líneas de investigación señaladas. En su mayoría, forman parte de un Centro Especial de Investigación reconocido, con líneas de investigación avaladas por los programas de investigación competitivos tanto a nivel español como de la UE. Dicha experiencia se plasma en publicaciones, nacionales e internacionales, en la participación en redes europeas de investigación, en la presencia en los consejos editoriales de revistas de reconocido prestigio y en la participación como evaluadores y expertos en las agencias oficiales. Ello no obsta para que parte de la actividad de dicho profesorado se oriente hacia tareas de divulgación y de colaboración con instituciones (administraciones públicas, empresas y actores sociales) en el campo del trabajo y de las relaciones laborales.</p> <p>Por último, buena parte de este profesorado está presente en la titulación de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo desde sus inicios en la UAB, y ha formado parte de las distintas comisiones encargadas de la coordinación de las mismas.</p>
<b>Vinculación con la Universidad</b>	45% funcionarios 55% contratados
<b>Adecuación a los ámbitos de conocimiento</b>	Profesorado con más de 10 años de dedicación e impartición de docencia en el ámbito de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Esta experiencia se traduce en el reconocimiento individual y como grupo de investigación, expresado, además de lo ya señalado, en la organización y/o presidencia de congresos y seminarios nacionales e internacionales.
<b>Información adicional</b>	Se prevé consolidar las figuras contractuales, excepto en el caso de los asociados especializados.

Número total de profesores: 76

Número total de doctores: 37

## Personal administración y servicios por servicios de apoyo a la titulación

Servicio de apoyo	Efectivos y vinculación con la universidad	Experiencia profesional	Finalidad del servicio
Servicio de Informática Distribuida	1 técnico responsable y 2 técnicos de apoyo, 5 técnicos laborales y 1 eventual.	El técnico responsable y los de apoyo con años de experiencia en la Universidad	Mantenimiento del <i>hardware</i> y <i>software</i> de las aulas de teoría, aulas de informática, seminarios y despachos del personal docente y del PAS...
Biblioteca de Humanidades	1 técnico responsable, 1 Técnico superior laboral, 9 Bibliotecarios/as funcionarios, 1 Bibliotecario interino, 9 Administrativos/as funcionarios/as, 1 Auxiliar Administrativo, 2 Auxiliares Administrativos interinos, 5 Auxiliares de servicio. Este servicio está formado por funcionarios y laborales	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Soporte al estudio, a la docencia y a la investigación...
Gestión Académica	1 gestor responsable y 6 personas de apoyo. Todos funcionarios	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Gestión del expediente académico, asesoramiento e información a los usuarios y control sobre la aplicación de las normativas académicas...
Gestión Económica	1 gestor responsable y 3 personas de apoyo todas ellas funcionarias	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Gestión y control del ámbito económico y contable y asesoramiento a los usuarios...
Administración del Centro	1 administradora funcionaria y 1 secretaria de dirección funcionaria	La administradora con más de 20 años de experiencia en la Universidad	Soporte al equipo de decanato, gestión de las instalaciones, de los recursos de personal y control del presupuestario...
Secretaría del Decanato	1 secretaria de dirección funcionaria	Con más de 15 años de experiencia en la Universidad.	Soporte al equipo de decanato y atención al profesorado y estudiantes de la Facultad...
Servicio Logístico y Punto de Información	1 responsable y 6 personas de apoyo todas ellas laborales	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte logístico y auxiliar a la docencia, la investigación y servicios...



Todos estos servicios son compartidos con las titulaciones de Derecho, la licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, la licenciatura de segundo ciclo de Criminología y la doble titulación de Administración y Dirección de Empresas y Derecho.

La Biblioteca de Ciencias Sociales también es compartida con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

**Resumen:**

<b>Ámbito / Servicio</b>	<b>Personal de Soporte</b>
Administración de Centro	2
Decanato	1
Gestión Económica	4
Biblioteca de Ciencias Sociales	29
Servicio de Informática Distribuida	9
Soporte Logístico y Punto de Información	7
Gestión Académica	7
<b>Total efectivos</b>	<b>59</b>

Mecanismos de que se dispone para asegurar que la contratación del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad

### **Política de igualdad entre mujeres y hombres de la UAB**

El Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona aprobó en su sesión del 9 de junio de 2008 el “Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Cuadrienio 2008-2012”.

El segundo plan recoge las medidas de carácter permanente del plan anterior y las nuevas, las cuales se justifican por la experiencia adquirida en el diseño y aplicación del primer plan de igualdad y los cambios legales que introducen la Ley Orgánica de igualdad y la de reforma de la LOU aprobadas el año 2007.

En dicho plan se especifican las acciones necesarias para promover el acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones:

1. Garantizar que la normativa de la UAB relativa a los criterios de contratación, de evaluación de currícula y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta.
2. Presentar desagregados por sexo los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de las plazas convocadas por la Universidad, y de composición de las comisiones.
3. Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos. Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.
4. En igualdad de méritos, incentivar la contratación o cambio de categoría del profesorado que represente al sexo infrarepresentado.

5. Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de un plan de igualdad hombre-mujer.
6. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.
7. Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación hasta llegar al equilibrio.
8. Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UAB.
9. Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la UAB, las facultades y escuelas y los departamentos, así como en los doctorados honoris causa, hasta llegar al equilibrio.
10. Organizar jornadas de reflexión sobre los posibles obstáculos para la promoción profesional de las mujeres del personal académico de la UAB. Si procede, proponer medidas encaminadas a superarlos.
11. Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de promoción de las mujeres entre el personal de administración y servicios.
12. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.
13. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.
14. Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.

## Disponibilidad y adecuación de recursos materiales y servicios

Justificación de que los medios materiales y servicios clave disponibles (espacios, instalaciones, laboratorios, equipamiento científico, técnico o artístico, biblioteca y salas de lectura, nuevas tecnologías, etc.) son adecuados para garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas, observando los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos

### Resumen

- Aulas de docencia, en el propio edificio, con equipamiento docente fijo (ver anexo): 12
- Aulas de docencia, en el edificio J (aulario central) con equipamiento docente fijo (ver anexo) : 11
- Seminarios (ver anexo): 3
- Aulas de informática con equipamiento docente fijo (ver anexo): 3 Integradas en el Servicio de Informática de la UAB.
- Biblioteca (ver anexo): 1 – Integrada en el Servicio de Bibliotecas de la UAB
- Salas de estudio: Dos plantas de la Biblioteca de Ciencias Sociales destinadas a sala de estudio durante las 24 horas del día los 365 días del año (ver anexo Biblioteca)
- Equipamientos especiales (ver anexo): 5
- Servicio de reprografía y fotocopias: En la propia Facultad por empresa concesionaria y en el Aulaio Central máquina de autoservicio.

Todos estos espacios son compartidos con el Grado en Derecho y con el Grado en Criminología de la UAB.

AULARIO FACULTAD DE DERECHO											
Aula	Ubicación	Capacidad	Superf. m²	Mobiliario	Conex red	Audiovisuales					
						audio	retro	pc	canón	vhs	conexió pc(!)
AULA 4	B2/-115	113	85	Pupitre	SI	X	X		X		X
AULA 5	B2/-121	99	112	Pupitre	SI	X	X		X		X
AULA 6	B2/-123	99	98	Pupitre	SI	X			X		X
AULA 7	B2/-125	48	98	Pupitre biplaza(2)	SI		X	X	X		X
AULA 8	B2/-125A	48	49	Pupitre biplaza(2)	SI			X	X		X
AULA 9	B2/013/013B	96	115,5	Pupitre	SI	X	X	X	X		X
AULA 9B	B2/013C/ 013D	96	115,5	Pupitre	SI		X	X	X		X
AULA 10	B2/015	247	228	Pupitre	SI	X	X	X	X		X
AULA 11	B2/107	144	155	Pupitre	SI	X		X	X		X
AULA 12	B2/019/021	148	145	Pupitre	SI	X	X	X	X		X
AULA 13	B2/023	154	152	Pupitre	SI	X	X	X	X		X

AULA 14	B2/025	97	98	Pupitre	SI	X	X		X		X	
SALA DE JUNTAS	B2/125/127	46	193	Mesas y sillas	SI							
SALA DE GRADOS	B2/118/120	48	72,2	Silla pala	SI	X	X		X	X	X	X
SALA DE ACTOS	B2/-130/-131	252	260	Silla pala	SI	X			X	X	X	X
SALA VON JHERING	B2/122	18	32,7	Mesas y sillas	SI							X
SALA DE VISTAS	B2/009/011	73	110,2	Pupitre-pala	SI	X		X	X		X	
SEMINARIO A	B2/-109	35	48	Mesas y sillas	SI		X					
SEMINARIO C	B2/-113	35	49	Mesas y sillas	SI		X					
SEMINARIO D	B2/-119	40	49	Mesas y sillas	SI		X					

(<sup>1</sup>) El sistema permite conectar un ordenador portátil para aprovechar el cañón de la aula.

(<sup>2</sup>) Las sillas están fijas 2 a 2 pero no están fijadas al suelo (tampoco las mesas están fijadas al suelo)

AULARIO CENTRAL - EDIFICIO J							
Aula	Ubicación	Capacidad	Superficie m <sup>2</sup>	Mobiliario	Conexión Red	Audio	Sistema audiovisual
AULA 4	J/008 J/009	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+Cañón+PC
AULA 5	J/010 J/011	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+Cañón+PC
AULA 6	J/012 J/013	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro
AULA 7	J/102 J/103	110	120	Pupitre	SI	NO	Retro
AULA 8	J/104 J/105	110	120	Pupitre	SI	NO	Retro
AULA 9	J/106 J/107	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+Cañón+PC
AULA 10	J/108 J/109	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+Canó+PC+Tv+Video
AULA 11	J/110 J/111	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+Canó+PC+Tv+Video
AULA 12	J/112 J/113	110	120	Pupitre	SI	SI	Retro+TV+Video
AULA 15	J/125	50	60	Pupitre	SI	NO	Retro
AULA 16	J/204	50	60	Pupitre	SI	NO	Retro

## Servicios Informáticos de soporte a la Docencia

- **Servicios generales**
- Acceso a internet desde cualquier punto de la red de la universidad.
- Acceso wifi a la red de la universidad. Acceso a internet para todos los usuarios y acceso a la red de la universidad para los usuarios de la UAB y de Eduroam ([www.eduroam.es](http://www.eduroam.es)).
- Aplicaciones de soporte a la docencia
- Creación de la intranet de alumnos (intranet.uab.cat).
- Adaptación del campus virtual (cv2008.uab.cat).
- Creación de un depósito de documentos digitales (ddd.uab.cat).
- **Aulas de Informática**

### Servidores: Todos Pentium IV

- 2 máquinas con sistema operativo Linux Debían + Samba. 1 GB de memoria RAM. Disco duro: 2 x 70 GB en RAID. Servidores de ficheros.
- 4 máquinas con sistema operativo Windows 2003 Server. 1 GB de memoria RAM. Disco duro: 1 x 70 GB. Servidores de imágenes con REMBO
- 3 máquinas con sistema operativo Linux Debían. 1 GB de memoria RAM. Servidores WEB, aplicaciones y FTP

### Aulas:

- SALA A: Capacidad: 108 alumnos. Puestos de trabajo: 54 equipos. Equipamiento: acceso a 9 impresoras láser (B/N y color) repartidas por el edificio. Cañón de proyección y retroproyector. Horario de acceso (uso dual docencia-libre): de 8:00 a 21:00.
- SALA B: Capacidad: 60 alumnos. Puestos de trabajo: 30 equipos. Equipamiento: acceso a 9 impresoras láser (B/N y color) repartidas por el edificio. Cañón de proyección. Horario de acceso: de 8:00 a 21:00.
- SALA C: Capacidad: 60 alumnos. Puestos de trabajo: 30 equipos. Equipamiento: acceso a 9 impresoras láser (B/N y color) repartidas por el edificio. Cañón de proyección. Horario de acceso: de 8:00 a 21:00.

### Información sobre software instalado en las aulas de informática

1. Todos los ordenadores de las aulas informáticas tienen sistema operativo Windows XP SP2. Mediante el empleo de VMWare, 84 de los equipos ejecutan una versión reducida de Windows XP con varios módulos de minería de datos de SAS en máquinas virtuales.
2. Software instalado: Adobe Acrobat 7.0.x, MS Office 2003, MS Project 2003, MS Frontpage 2003, OpenOffice 2.x, Emulador de terminal QvtNet 4, Atlas.ti v 5.0, Maple 10 (3 programas diferentes: Classic WorkSheet, Main y Calculator), Ds for Windows, EndNote, Eviews 6, GAMS, Gretl 1.7.x, SPAD v5.0, Lindo 6.1, Lingo 9.0, Marketing conceptos y estrategias v5, MarkStrat, NetLogo v3.1.x, SAS 9.1, SP ContaPlus, SPSS v15, StataSE v9, VMware player, WinQSB (engloba 20 programas distintos), UCINet, Soundscriber. Internet Explorer 7 y Mozilla Firefox 2, compresores y utilidades varias.

## **Biblioteca de Ciencias Sociales**

### **Carta de servicios de las bibliotecas de la UAB**

Para dar soporte al estudio, a la docencia y a la investigación, en las bibliotecas de la Universitat Autònoma de Barcelona disponemos de una dotación importante de recursos documentales, materiales y de personal preparado adecuadamente.

Todos estos recursos (más de un millón de documentos, seiscientas bases de datos, cincuenta mil colecciones de publicaciones periódicas, también en formato electrónico, cerca de cinco mil puestos de lectura, etc.), los organizamos para ofrecer los servicios que solicitan nuestros usuarios. Esta carta de servicios es un compromiso formal para garantizar la prestación de estos servicios con un nivel de calidad elevado. Periódicamente revisamos la carta de servicios, así como sus indicadores de calidad. Regularmente nos sometemos a auditorias y a controles internos y externos. De esto, son una prueba las diferentes acreditaciones de calidad conseguidas (ISO 9001, evaluación de la AQU, certificación de la ANECA, etc.).

#### **Qué ofrecemos:**

- Consulta del fondo documental necesario para el aprendizaje y la investigación.
- Espacios y equipamientos para el trabajo individual o en grupo, salas de formación y equipamientos para la reproducción del fondo documental.
- Atención a las consultas e información con personal especializado en cuestiones documentales.
- Préstamo domiciliario de la mayor parte del fondo documental.
- Obtención de documentos que no están en las bibliotecas de la UAB.
- Formación para conocer los servicios, los recursos y los espacios de las bibliotecas y sacar el mejor rendimiento.
- Adquisición de fondo bibliográfico y documental para las bibliotecas de la UAB, también a partir de vuestras peticiones.
- Acceso remoto a una amplia colección de recursos digitales.  
<http://www.bib.uab.cat>

#### **Estamos comprometidos con la calidad:**

La certificación ISO 9001, que el Servei de Biblioteques tiene desde el año 2000, marca los estándares de calidad de nuestro servicio y garantiza el logro de estos compromisos:

- Resolvemos de manera personalizada las consultas en el mostrador, por correo electrónico o por teléfono, sobre el fondo y los servicios de las bibliotecas.
- Garantizamos el acceso a la bibliografía básica que ha sido facilitada por los profesores y contestamos a vuestras propuestas de compras.
- Informamos mensualmente de las nuevas adquisiciones en nuestra web.
- Ponemos a vuestra disposición los documentos de bibliotecas de otros campus (Bellaterra, Sabadell o unidades docentes hospitalarias) que nos solicitéis.
- Respondemos a todas las quejas, consultas o sugerencias que nos formuléis en el buzón institucional, por teléfono o en UAB Digueu.
- Ofrecemos para todos cursos de formación personalizados a demanda. Los profesores podéis pedir a la biblioteca cursos a medida sobre recursos de información para vuestros alumnos.
- El material solicitado para préstamo interbibliotecario a las bibliotecas externas a la UAB estará disponible en once días de media.

- Avisamos de los cambios y de las novedades programadas en la prestación de los servicios mediante carteles y/o la web, con una antelación mínima de cinco días.
- Mantenemos nuestra web permanentemente actualizada con contenidos de interés para la comunidad universitaria.

## BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES

### RELACIONES LABORALES

#### Espacios y capacidad

<b>Capacidad:</b>	1025 Asientos
<b>Total m2:</b>	<b>6369</b>

#### Diferentes capacidades en m2:

Planta 0: Ciències Socials-Recerca	3350
Sala	2602
Sala para los profesores	185
Biblioteca Carandell	130
Área de trabajo interno	242
Fotocópias, conserjería y vestíbulo	87
Préstamo y consulta	44
Sala de catálogos	60
Planta -1: Estadística	545
Sala de videos	10
Sala de microfilms	18
Sala de formación	41
Unidad de estadística: Sala, despacho, etc	476
Sala de Estudios	1744
Planta -2	1262
Planta -3	482
Depósito y compactus	730

**6369**

#### Fondo Bibliográfico

<b>Volúmenes fondo Biblioteca</b>	Total	202.120
	RELACIONES	
	<b>1 LABORALES</b>	55.257
	Porcent. REL. LABORALES (aprox)	27,34%
<b>Subscripciones papel</b>		
	Total	8.749
	Vivas	2.187
	<b>1 RELACIONES LABORALES (aprox)</b>	1.874
	Porcent. REL. LABORALES (aprox)	21,42%
<b>Subscripciones digitales</b>	RELACIONES LABORALES	Total (Aprox.) 1.124

- 1** Las cifras son muy aproximadas ya que la biblioteca es multidisciplinar y la mayor parte de los fondos bibliográficos sirven a todas las titulaciones. Un mismo documento se recomienda y utiliza en diferentes asignaturas de distintas titulaciones. Se han asignado los principales números de la clasificación vinculados a la temática de la titulación pero se utilizan de manera secundaria otros ámbitos por lo que se podría considerar que la mayor parte de los fondos son de utilidad a la titulación. Además otras bibliotecas del campus recogen fondos vinculados



### Recursos Materiales

1 Cañon de proyección	1 Magnetoscopios(videos)
12 CCD Escanners (Pistolas y lápices ópticos)	2 Monitores (televisores)
2 CCD Escanneres (Pistolas para inventarios)	90 Ordenadores Pentium IV
2 Contadores de personas	2 Puertas detectoras
2 Escanneres	92 Reproductores de CD-ROM, DVD
6 Fotocopiadoras de las concesionarias	1 Fax
1 Impresora de chorro de tinta	
2 Impresoras láser esclavas	
2 Impresoras láser en red	
4 JukeBox	
1 Lector-reprod de microfilms/microfichas	
6 Magnetizadores i/o desmagnetizadores	

### Recursos Humanos

<b>Total PAS</b>	<b>27</b>	<b>Total Pers. UAB</b>
	1	Técnico Superior
	11	Bibliotecarios
	9	Administrativos
	2	Aux.Administrativos
	4	Conserges
<b>Becas colaboración</b>	<b>9</b>	

## **Accesibilidad de los espacios**

La UAB garantiza que todos los estudiantes, independientemente de su discapacidad y de las necesidades especiales que de ella se derivan, puedan realizar los estudios en igualdad de condiciones que el resto de estudiantes.

La Junta de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona aprobó el 18 de noviembre de 1999 el Reglamento de igualdad de oportunidades para las personas con necesidades especiales, que regula las actuaciones de la universidad en materia de discapacidad. El reglamento pretende conseguir el efectivo cumplimiento del principio de igualdad en sus centros docentes y en todas las instalaciones propias, adscritas o vinculadas a la UAB, así como en los servicios que se proporcionan.

Para ello se inspira en los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos según lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se extiende a los siguientes ámbitos:

- El acceso efectivo a la universidad a través de los diversos medios de transporte.
- La libre movilidad en los diferentes edificios e instalaciones de los campus de la UAB.
- La accesibilidad y adaptabilidad de los espacios: aulas, seminarios, bibliotecas, laboratorios, salas de estudio, salas de actos, servicios de restauración, residencia universitaria.
- El acceso a la información, especialmente la académica, proporcionando material accesible a las diferentes discapacidades y garantizando la accesibilidad de los espacios virtuales.
- El acceso a las nuevas tecnologías con equipos informáticos y recursos técnicos adaptados.
- La UAB se ha dotado de planes de actuación plurianuales para seguir avanzando en estos objetivos.

## **Mecanismos para realizar o garantizar la revisión y el mantenimiento de los materiales y servicios en la universidad y en las instituciones colaboradoras, así como los mecanismos para su actualización.**

La revisión y mantenimiento del edificio, del material docente y servicios de la Facultad, incluyendo su actualización se realiza a varios niveles:

### **Facultad de Derecho**

En los reglamentos correspondientes de la Facultad, del Servicio de Informática Distribuida de Ciencias Sociales, y de la Biblioteca de Ciencias Sociales, se establecen las siguientes comisiones que tienen encomendado todas las decisiones sobre adquisiciones de fondos bibliográficos, revisión y mantenimiento del edificio, mantenimiento y renovación informáticas y de nuevas tecnologías.

- Comisión del Servicio de Informática Distribuida de Ciencias Sociales <http://www.bib.uab.es>.
- Comisión de Biblioteca de Ciencias Sociales <http://socials.uab.es/sid/>.
- Comisiones delegadas de la Junta de Facultad: <http://dret.uab.es/>

## **Comisión de Economía, Infraestructuras i Servicios**

1. Son miembros de la Comisión de Economía, Infraestructuras i Servicios:

- a) El decano de la Facultad de Derecho, que la preside.
- b) El coordinador de cada una de las titulaciones que se imparten en la Facultad.
- c) Los directores de los departamentos de la Facultad.
- d) Un miembro del equipo de gobierno de la Facultad.
- e) Un miembro del personal académico y del personal investigador en formación que imparte docencia en la Facultad de Derecho.
- f) El administrador del centro.
- g) El gestor académico de la Facultad.
- h) La responsable de la Biblioteca de Ciencias Sociales.
- i) Tres estudiantes.
- j) Un miembro del personal de administración y servicios.
- k) El secretario de la Facultad, que actúa como secretario de la Comisión.

2. Es competencia de la Comisión de Economía, Infraestructuras y Servicios:

- a) Aprobar los proyectos de presupuestos, los cierres de estado de cuentas y los proyectos de obras, que se han de presentar posteriormente a la Junta de Facultad.
- b) Velar por el mantenimiento de las instalaciones de la Facultad y proponer mejoras.
- c) Velar por la actualización y el mantenimiento de los servicios informáticos y, en general, de los equipamientos de las diferentes dependencias de la Facultad.
- d) Totes las tareas y servicios propios de su ámbito que le encargue la Junta de la Facultad.

## **Servicios Centrales de la Universidad**

La Unidad de Infraestructuras y de Mantenimiento de la Universidad Autònoma de Barcelona (UAB), queda compuesta por 10 tècnics, 7 de personal fijo laboral y 3 externos.

Sus funciones principales son:

- Garantizar el funcionamiento correcto de las instalaciones, infraestructura y urbanización del campus.
- Dirección y supervisión de las mejoras a efectuar en las infraestructuras de la UAB.

Estas funciones descritas anteriormente, se desarrollan mediante las diversas empresas concesionarias de los servicios de mantenimiento con presencia permanente en el campus (5 empresas de 80 trabajadores), y otras con presencia puntual (25 empresas).

Entre las funciones de las empresas de mantenimiento con presencia permanente están:

- Mantenimiento de electricidad (baja tensión)
- Mantenimiento de calefacción, climatización, agua y gas
- Mantenimiento de obra civil: albañil, carpintero, cerrajero y pintor
- Mantenimiento de jardinería
- Mantenimiento de teléfonos

Entre las funciones de las empresas de mantenimiento con presencia puntual están:

- Mantenimiento de instalaciones contra incendios
- Mantenimiento de pararrayos
- Mantenimiento de estaciones transformadoras (media tensión)
- Mantenimiento de aire comprimido
- Mantenimiento de grupos electrógenos
- Mantenimiento de barreras de parking
- Mantenimiento de cristales
- Mantenimiento de ascensores (80 unidades)
- Desratización y desinsectación

### **Previsión**

En estos momentos la Facultad dispone de todos los recursos materiales y servicios clave para la impartición del grado que se propone. No obstante, la Comisión de Economía, Infraestructuras i Servicios de la Facultad es la encargada de velar y proponer las actuaciones, a realizar en las infraestructuras, que pudieran ser necesarias en un futuro.

## Resultados previstos

### Justificación de los indicadores

#### Tasas

El nuevo grado de Relaciones Laborales, como se ha justificado en el punto 2, sustituye a dos enseñanzas: la Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo. La combinación de ambas titulaciones posibilitará una formación de carácter generalista que garantizará la adquisición de competencias como habilidades y destrezas, básicas y plurales necesarias para el ámbito de la actuación profesional de destino. La formulación de un marco común que facilite la adaptación en estos títulos permitirá actualizar y ampliar las competencias profesionales, ofreciendo la duración y secuencia necesarias para formar y capacitar profesionales cualificados en el más alto nivel académico en el ámbito de las relaciones de trabajo. La reflexión de los elementos cuantitativos se realizarán partiendo de la combinación de las dos titulaciones.

#### Diplomatura de Relaciones Laborales

**Tasa de graduación:** porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
<b>Tasa graduación</b>	37%	43%	41%	42%

La tasa de graduación es inferior al 50% si bien se observa un incremento desde el primer curso de la muestra (37%) hasta el último (42%).

**Tasa de abandono:** relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el anterior.

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<b>Tasa abandono</b>	22%	16%	16%	17%	21%

La tasa de abandono se mantiene estable en valores inferiores al 25%. La presencia de estudiantes que se dedican exclusivamente al estudio es relativamente baja en esta titulación. Abundan los trabajos de media jornada que permiten compatibilizar el estudio con una vida laboral a tiempo parcial. Durante los dos primeros cursos realizan tareas no específicamente relacionadas con sus estudios lo cual es bastante semejante a todo el ámbito de Ciencias Sociales. Sin embargo a partir del tercer curso con la influencia positiva de las prácticas externas van dirigiendo sus objetivos laborales hacia un perfil específico de la titulación que están finalizando. Se propone como tasa de abandono mantener los niveles de referencia.

**Tasa de eficiencia:** relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado curso académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
<b>Tasa eficiencia</b>	81%	82%	80%	80%	77%

La tasa de eficiencia de las promociones de referencia muestra un buen resultado porcentual que se propone mantener para el nuevo grado.

### **Licenciatura en Ciencias del Trabajo**

**Tasa de graduación:** porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

**Tasa de graduación:** porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<b>Tasa graduación</b>	46%	31%	39%	29%

La tasa de graduación en general es inferior al 50% si bien se trata de una titulación de segundo ciclo. Los alumnos pueden matricularse de un mínimo de 25 créditos por curso lo cual indirectamente favorece una vía lenta en la progresión de sus estudios.

**Tasa de abandono:** relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el anterior.

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<b>Tasa abandono</b>	34%	26%	26%	33%	20%

Un gran número de estudiantes de la Licenciatura de Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo se encuentran insertados profesionalmente. La mayor parte de los que están en esta situación provienen de las trece titulaciones de acceso a este Segundo Ciclo, con los complementos de formación exigidos. De ahí que la tasa de abandono sea sensiblemente superior si la comparamos con la de la Diplomatura de Relaciones Laborales.

**Tasa de eficiencia:** relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado curso académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
<b>Tasa eficiencia</b>	97%	91%	92%	88%	86%

La tasa de eficiencia es muy elevada en esta titulación, con porcentajes máximos que rozan el 100%. Hemos de considerar dentro de esta tasa de eficiencia la matrícula correspondiente a los complementos de formación exigidos para cada una de las trece titulaciones de acceso.

### Resultados previstos para el nuevo grado de Relaciones Laborales

Tasa de graduación	45%	Tasa de abandono	15%	Tasa de eficiencia	80%
--------------------	-----	------------------	-----	--------------------	-----

Los indicadores previstos en relación con los valores históricos de las dos titulaciones se mantienen. Se prevé un aumento moderado en la tasa de graduación. Hay que considerar el aumento en 60 créditos correspondientes a cuarto curso los 180 créditos de la Diplomatura de Relaciones Laborales. Estos resultados habrán de ser evaluados una vez implantados en un plazo de tiempo prudente (2 o 3 cursos académicos para valorar asimismo las metodologías, etc.).

Las estimaciones previstas en los indicadores se justifican con los resultados de las titulaciones de procedencia. El aumento de la tasa de graduación puede relacionarse también con la flexibilidad de matrícula en primer curso (no necesariamente de todas las asignaturas de primer curso) que permitirá una mejor progresión académica y un menor riesgo de no superación de algunas materias.

### Progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes

Teniendo en cuenta que cada titulación de grado ya ha definido sus objetivos de aprendizaje y el perfil que desarrollará en sus estudiantes basado en competencias, existirán dos tipos de procedimientos de seguimiento de la calidad de la docencia:

- a) Control de la calidad del proceso
- b) Control de la calidad del resultado

#### a) CONTROL DE LA CALIDAD DEL PROCESO

El desarrollo de competencias significa que desde que el estudiante forma parte de la Universidad como estudiante de una Titulación de grado, debe ser capaz de **demostrar que ha adquirido** una serie de conocimientos que podrá **aplicar** en diferentes campos. Esto debe propiciar un debate y argumentación que tendrá consecuencias en su entorno próximo social y en la sociedad a la que se incorpore como profesional, sea desde una perspectiva de investigador sea desde su rol de profesional.

Existe consenso en que la docencia de calidad significa que a lo largo de ese proceso de aprendizaje la Universidad tiene que establecer ciertos momentos claves en el desarrollo de competencias que permitan **controlar** la calidad de lo que se está haciendo correctamente e identificar lo que se puede **mejorar o corregir** antes de finalizar la formación del estudiante. Las acciones que se deriven de esta actuación deben ser beneficiosas para la formación del estudiante y para la planificación y diseño de la titulación en los años posteriores conducente a la acreditación futura.

Así pues, el **seguimiento** de la adquisición de competencias es un procedimiento a lo largo del desarrollo de los diferentes cursos de la titulación de grado, con el fin de evaluar el proceso de adquisición de competencias, definido en términos de **OBSERVATORIO DE DESARROLLO**.

## **b) CONTROL DE LA CALIDAD DEL RESULTADO**

El perfil adquirido de las competencias definidas tiene una evaluación relativamente menos compleja, en la medida que el estudiante tiene diferentes opciones para demostrar que posee ese perfil. Esto se refiere al Proyecto de fin de Grado, las Prácticas externas o la defensa pública de su trabajo de fin de grado.

Este control será igualmente beneficioso para establecer las correcciones del diseño de la titulación si bien los efectos en el estudiante puedan ser relativamente pequeños. Se limitan a una recomendación para que el estudiante pueda seguir perfilando sus capacidades a partir de estudios de Postgrado o del trabajo autónomo como medida de un aprendizaje autodirigido o autorregulado.

### **Procedimiento de seguimiento de la adquisición de competencias**

El proceso de desarrollo de competencias se inicia cuando el estudiante ingresa en la universidad, momento en el que se establece el primer contacto con el estudiante. En este primer momento se considerarán dos informaciones:

#### **1.- Perfil de acceso de la titulación:**

Vendrá especificado por:

- La nota media de las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU).
- Modalidades de estudios de donde proceden los estudiantes (Bachillerato u otras).
- Descripción de las notas obtenidas por el estudiante antes de entrar en la universidad.

Esta información será un punto de partida que permitirá a la titulación definir las estrategias de enseñanza-aprendizaje iniciales más adecuadas para sus estudiantes (asignaturas propedéuticas por ejemplo).

#### **2.- Evidencias relacionadas con la titulación:**

- Guías docentes
- Perfil de competencias
- Asignaturas claramente especificadas
- Competencias que se trabajan en cada materia/asignatura secuencialmente
- Criterios de resultados
- Actividad que desarrolla el estudiante

Esta información será pública y se hará visible a través de, por ejemplo, la página web de la facultad y servirá de punto de partida de aquello que se quiere conseguir, de los criterios que se van a utilizar en las diferentes MATERIAS y/o ASIGNATURAS y del procedimiento que se va a seguir.

Así, partiendo del diseño que la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) tiene de las titulaciones de grado establecido en tres niveles:



- 1er curso: Aprendizaje de conceptos básicos asociados a competencias transversales.
- 2º y 3er curso: Aprendizaje de conceptos nucleares asociados a competencias específicas y transversales.
- 4º curso: Aprendizajes que, ampliando la formación del perfil e integrando conocimientos, flexibilizan las áreas de intervención y completan la formación del estudiante.

Se establece que el SEGUIMIENTO de la adquisición de competencias irá asociado a los **3 momentos** que definen las etapas formativas diferentes.

Se propone una actuación que se llevará a cabo en, al menos, tres momentos del grado:

- Momento 1 (M1): el pase de 1º a 2º o 2º a 3º
- Momento 2 (M2): el pase de 3º a 4º
- Momento 3 (M3): al presentar el Proyecto de fin de grado

Este seguimiento de la adquisición de competencias implica a agentes internos y externos. Concretamente, los agentes implicados son los siguientes:

- Los estudiantes
- Los profesores / evaluadores de competencias
- Los tutores de prácticas
- Los evaluadores del Proyecto de fin de grado

A continuación se especifican el rol de cada agente y los procedimientos que deberán llevar a cabo para proceder al seguimiento de la adquisición de competencias por parte del estudiante.

#### **a) LOS ESTUDIANTES**

Los estudiantes son los informantes principales de sus competencias. Para ello es necesario crear situaciones en las que se demuestren dichas competencias.

- Las titulaciones con un número de estrada de estudiantes superior a 100 seleccionarán una muestra de estudiantes a quienes se les evaluará la adquisición de competencias.
- En el caso de las titulaciones cuyo número de entrada sea inferior a 100 serán evaluados todos los estudiantes.

Si bien el resultado de esta evaluación no constituirá parte de la nota se concederá un certificado de participación al estudiante ya que supone para ellos una evaluación de competencias y por tanto una dedicación y participación fuera de su horario académico.

#### **b) LOS PROFESORES EVALUADORES DE LAS COMPETENCIAS**

Los profesores serán los evaluadores de las competencias que manifiesten los estudiantes.

El procedimiento que se seguirá es el siguiente:

Cada titulación seleccionará entre sus profesores (unos 6) aquellos que considere más adecuados para llevar a cabo el seguimiento de la adquisición de competencias de los estudiantes. Serán los responsables de evaluar las competencias adquiridas por los estudiantes en los momentos señalados, durante el curso, mediante una serie de pruebas/simulaciones que se comentarán más adelante.

### **c) LOS TUTORES DE PRÁCTICAS**

En el caso de los tutores externos del PRÁCTICUM, se les proporcionará el perfil de competencias de la Titulación para que, una vez realizadas las prácticas externas, evalúen a los estudiantes tras su periodo de prácticum.

Además, esta evaluación será utilizada por la titulación para validar el perfil de la misma de acuerdo a las opiniones de dichos “agentes externos”.

### **d) LOS PROYECTOS O TRABAJO DE FIN DE GRADO**

En la defensa del proyecto se prevén diferentes modalidades, incluyendo el uso de agentes externos en el tribunal de la presentación o en la tutoría de los mismos, siendo estos los que evalúen, además del proyecto en sí, las competencias que demuestra el estudiante en su defensa o construcción del proyecto.

#### **Procedimiento a seguir en la evaluación**

Evaluar competencias supone un esfuerzo en reconocer, a través de sus comportamientos, los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas y la demostración de su aplicación correcta. Además, la evaluación incluye cómo se comunican los saberes con una actitud de respeto hacia el otro y si se es capaz de actuar con responsabilidad ante la situación compleja.

Para evaluar las competencias adquiridas se debe colocar al estudiante en una situación, de distintos grado de complejidad que ponga en juego sus competencias y que permita evaluarlas claramente.

Son muchas las experiencias en este sentido y desde la UAB lo que se va a poner en marcha es un sistema de evaluación a partir de situaciones simuladas que permitan integrar las competencias que se hayan trabajado.

Se tendrán en cuenta, para cada titulación, las competencias relevantes a cada materia, hasta el periodo señalado para la evaluación, tanto las competencias específicas como las transversales. Problemas, situaciones, casos y simulaciones serán utilizados para la evaluación de estas competencias.

Además se incorporará una prueba de autoinforme (autoevaluación) sobre las competencias percibidas que permita al estudiante ir evaluando su progreso a lo largo de los cursos.

En el diseño de estas situaciones/pruebas participará la propia titulación y es por ello que en la formación de los evaluadores se construirán los diferentes materiales, sus indicadores de actuación y criterios de evaluación. En cada taller de formación se deberán elaborar las pruebas de evaluación que se utilizarán en la titulación para hacer el seguimiento de la formación por competencias.

La formación de los evaluadores tratará de garantizar que se tenga una evaluación efectiva y válida para observar el desarrollo de la titulación y su progreso.

El calendario para la realización de las pruebas será pactado en cada titulación y se emitirá un doble Informe, uno para el estudiante que participe en la experiencia y otro para la Titulación que podrá ajustar su 3º o 4º curso con el fin de mejorar el desarrollo de las competencias del perfil y garantizar la calidad de la docencia.

<http://www.uab.es/sistema-calidad>

## Calendario de implantación de la titulación

### Justificación

El nuevo grado de Relaciones Laborales se implantará de forma gradual, curso a curso, a partir del curso académico 2009-2010.

### Cronograma de implantación del Grado en Relaciones Laborables:

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Primer Curso del Grado	X	X	X	X
Segundo Curso del Grado		X	X	X
Tercer Curso del Grado			X	X
Cuarto Curso del Grado				X

X = curso académico con docencia

### Cronograma de extinción de la Diplomatura de Relaciones Laborales

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Primer curso de la Diplomatura	X		
Segundo curso de la Diplomatura	X	X	
Tercer curso de la Diplomatura	X	X	X

X = curso académico con docencia

### Cronograma de extinción de la Licenciatura de 2º Ciclo de Ciencias del Trabajo

	2008-2009	2009-2010
Primer curso de la Licenciatura de 2º Ciclo	X	
Segundo curso de la Licenciatura de 2º Ciclo	X	X

X = curso académico con docencia

### Curso de implantación

2009/2010

**Procedimiento de adaptación en su caso de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudios:**

La adaptación de los estudiantes de la Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo a la nueva titulación de Grado, se realizará:

- Con equivalencias de asignaturas.
- Con equivalencias por materias.
- El Coordinador de Titulación revisará, especialmente, cada una de las situaciones específicas que un estudiante pueda presentar.

**Tabla 1: Adaptaciones de las asignaturas de la Diplomatura en Relaciones Laborales a las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales.**

Diplomatura en Relaciones Laborales (BOE 04/08/1998)					Grado en Relaciones Laborales				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología*	Ciclo	Código	Asignatura	ECTS	Tipología*	Curso
24743	Derecho constitucional	4,5	TR	1	100490	Derecho constitucional	6	FB	1
23089	Historia social y política contemporánea	6	TR	1	103500	Historia del derecho social y de las instituciones laborales	6	FB	1
24744	Derecho privado	6	TR	1	100491	Derecho civil	6	FB	1
					100488	Derecho mercantil	6	FB	1
24751	Derecho del trabajo I	10,5	TR	1	100489	Derecho del trabajo I	6	FB	1
					100499	Derecho del trabajo II	6	OB	2
24749	Sociología de las relaciones laborales	6	TR	1	100513	Sociología del trabajo y de las relaciones laborales	6	FB	1
23097	Psicología del trabajo I	4,5	TR	1	103501	Psicología	6	FB	1
24756	Derecho administrativo y tributario	4,5	TR	1	100520	Derecho administrativo	6	OB	2
24753	Sociología de la empresa	6	TR	1	100482	Sociología de la empresa	6	OB	2
23110	Psicología del trabajo II	4,5	TR	1	103502	Psicología del trabajo	6	OB	2
24762	Derecho del trabajo II	4,5	TR	1	100498	Derecho del trabajo III	6	OB	2
23092	Organización y métodos del trabajo I	6	TR	1	100521	Organización de empresas	6	OB	2
23104	o Organización y métodos del trabajo II	6	TR	1					
24756	Derecho administrativo y tributario	4,5	TR	1	103503	Derecho Tributario	6	OB	2
24760	Derecho Sindical	12	TR	1	100496	Derecho Sindical	6	OB	3
23109	Dirección y gestión de personal I	6	TR	1	100522	Gestión estratégica de recursos humanos	6	OT	4
23114	o Dirección y gestión de personal II	6	TR	1					
23107	Seguridad y salud laboral I	4,5	TR	1	100483	Seguridad y salud laboral	6	OB	3
23112	+ Seguridad y salud laboral II	4,5	TR	1					
23108	Derecho de la seguridad social I	6	TR	1	100501	Derecho de la seguridad social I	6	OB	3
24766	Ordenación jurídica de la seguridad y la salud en el trabajo	4,5	TR	1	100493	Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral	6	OB	3
24765	Derecho de la seguridad social II	4,5	TR	1	100500	Derecho de la seguridad social II	6	OB	3
24746	Introducción a la economía contemporánea	4,5	OB	1	100514	Introducción a la economía	6	FB	1

24754	Economía de la empresa	4,5	OB	1	100505	Economía de la empresa	6	FB	1
24750	Contabilidad	4,5	OB	1	100506	Contabilidad	6	FB	1
23105	Economía del trabajo	4,5	OB	1	100504	Economía del trabajo	6	OB	2
24775	Relaciones laborales comparadas	4,5	OT	1	100481	Teoría de las relaciones laborales	6	OB	3
23118	o Relaciones laborales en Cataluña	4,5	OT	1					
24771	Introducción al derecho procesal	4,5	OT	1	100495	Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral	6	OB	3
24769	+ Derecho procesal laboral	6	OT	1					
23121	Mercado de trabajo	6	OT	1	100503	Mercado de trabajo y globalización	6	OT	4
24773	Régimen tributario de las actividades empresariales y profesionales	6	OT	1 1	100517	Régimen tributario de las actividades empresariales y profesionales	6	OT	4
23123	Relaciones de trabajo dentro de las administraciones públicas	6	OT	1	100507	Régimen jurídico de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas	6	OT	4
23122	Comunicaciones en los grupos laborales	6	OT	1	100478	Desarrollo de los equipos de trabajo	6	OT	4

**Tabla 2: Asignaturas de la Diplomatura en Relaciones Laborales no incluidas en la tabla de adaptaciones.**

Además de las adaptaciones consideradas en la tabla anterior, se decidirá individualmente el posible reconocimiento de las asignaturas siguientes, considerando las competencias adquiridas por el estudiante.

Diplomatura en Relaciones Laborales (BOE 04/08/1998)				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología*	Ciclo
23117	Prácticas integradas	12	TR	1
24777	Relaciones laborales e informática	4,5	OT	1
23120	Sociedades mercantiles	4,5	OT	1
23126	Historia de las instituciones jurídicas laborales y de las relaciones laborales	4,5	OT	1

**Tabla 3: Asignaturas del Grado en Relaciones Laborales no incluidas en la tabla de adaptaciones.**

En ningún caso se podrá adaptar la asignatura Trabajo de fin de grado, que se deberá cursar obligatoriamente.

Grado en Relaciones Laborales				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología	Curso
100494	Normas internacionales y derecho social comunitario	6	OB	2
100502	Políticas sociolaborales	6	OB	2
100476	Técnicas de negociación y resolución de conflictos	6	OB	3
100480	Técnicas de investigación social	6	OB	3
	Trabajo de fin de Grado	12	OB	4
100524	Estrategia de la empresa	6	OB	3
100485	Empresa y sociedad	6	OT	4
100511	Derechos fundamentales y nuevas tecnologías	6	OT	4
100497	Derecho sancionador del trabajo	6	OT	4
100512	Derecho del trabajo y nuevas tecnologías	6	OT	4
100523	Función y competencias directivas	6	OT	4
100527	Auditoría sociolaboral I	6	OT	4
100479	Auditoría sociolaboral II	6	OT	4
100484	Organización, cualificación y competencias	6	OT	4
	Prácticas externas	12	OT	4
100508	Régimen jurídico de la extranjería y de la movilidad laboral transnacional	6	OT	4
100510	Gestión jurídica de la diversidad en la empresa	6	OT	4
100492	Protección social complementaria	6	OT	4
	Dictadura franquista y transición democrática	6	OT	4
100525	Economía de los recursos humanos	6	OT	4
100526	Dirección General	6	OT	4
100518	Regulación y gestión de la ética pública	6	OT	4



Todas aquellas circunstancias derivadas del procedimiento de adaptación que no puedan ser resueltas con la tabla de adaptaciones, serán resueltas por el equipo docente designado por el decanato / dirección del centro para este fin.

(\*) **Tipologías de asignaturas:** TR – Troncal    OB – Obligatoria    OT – Optativa    FB – Formación básica

**Tabla 1: Adaptaciones de las asignaturas de la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo a las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales.**

Licenciatura en Ciencias del Trabajo (BOE 22/11/2001)					Grado en Relaciones Laborales				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología*	Ciclo	Código	Asignatura	ECTS	Tipología*	Curso
28097 28102	Economía del trabajo I + Economía del trabajo II	6 6	TR TR	2 2	100504	Economía del trabajo	6	OB	2
28093 28103 28106	Cualquier combinación de dos de asignaturas entre: Políticas sociolaborales I + Políticas sociolaborales II + Políticas sociolaborales III	4,5 4,5 4,5	TR TR TR	2 2 2	100502	Políticas sociolaborales	6	OB	2
28094 28098	Teoría de las relaciones laborales I + Teoría de las relaciones laborales II	4,5 4,5	TR TR	2 2	100481	Teoría de las relaciones laborales	6	OB	3
28092	Dirección estratégica de la empresa	9	TR	2	100524	Estrategia de la empresa	6	OB	3
28104 28107	Teoría y técnicas de negociación I + Teoría y técnicas de negociación II	4,5 4,5	TR TR	2 2	100476	Técnicas de negociación y resolución de conflictos	6	OB	3
28101	Auditoría sociolaboral I	4,5	TR	2	100527	Auditoría sociolaboral I	6	OT	4
28105	Auditoría sociolaboral II	4,5	TR	2	100479	Auditoría sociolaboral II	6	OT	4
28108	Derecho social comunitario	4,5	OB	2	100494	Normas internacionales y derecho social comunitario	6	OB	2
28100	Sistemas Jurídicos y extrajudiciales para la solución de conflictos laborales	4,5	OB	2	100495	Gestión judicial y extrajudicial del conflicto laboral	6	OB	3
28099	Funciones y competencias directivas	4,5	OB	2	100523	Función y competencias directivas	6	OT	4
28125	Procesos de globalización: Mercado de trabajo y relaciones laborales	6	OT	2	100503	Mercado de trabajo y globalización	6	OT	4
21070	Sociología de las organizaciones	6	OT	2	100485	Empresa y sociedad	6	OT	4
21321	Derechos fundamentales	4,5	OT	2	100511	Derechos fundamentales y nuevas tecnologías	6	OT	4
28116	Derecho penal del trabajo	4,5	OT	2	100497	Derecho sancionador del trabajo	6	OT	4
28123	Nuevas tecnologías y derecho trabajo	4,5	OT	2	100512	Derecho del trabajo y nuevas tecnologías	6	OT	4
22314	Teoría de la organización	4,5	OT	2	100484	Organización, cualificación y competencias	6	OT	4

22319	Gestión de los Recursos Humanos	4,5	OT	2	100522	Gestión estratégica de recursos humanos	6	OT	4
23126	Historia de las instituciones jurídico-laborales	4,5	CF	CF	103500	Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales	6	FB	1
28244	+ Historia política - social	4,5	CF	CF					
24746	Introducción a la economía contemporánea	4,5	CF	CF	100514	Introducción a la economía	6	FB	1
24754	Economía de la empresa	4,5	CF	CF	100505	Economía de la empresa	6	FB	1
28243	Derecho del trabajo	9	CF	CF	100489	Derecho del trabajo I	6	FB	1
23097	Psicología del trabajo I	4,5	CF	CF	103501	Psicología	6	FB	1
23110	Psicología del trabajo II	4,5	CF	CF	103502	Psicología del trabajo	6	OB	2
23107	Seguridad y salud laboral I	4,5	CF	CF	100483	Seguridad y salud laboral	6	OB	3
23112	+ Seguridad y salud laboral II	4,5	CF	CF					

**Tabla 2: Asignaturas de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo no incluidas en la tabla de adaptaciones.**

Además de las adaptaciones consideradas en la tabla anterior, se decidirá individualmente el posible reconocimiento de las asignaturas siguientes, considerando las competencias adquiridas por el estudiante.

Licenciatura en Ciencias del Trabajo (BOE 22/11/2001)				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología*	Ciclo
28095	Estructura social	4,5	OB	2
28096	Identidad social y trabajo	4,5	OB	2
28109	Relaciones laborales en Europa	4,5	OB	2
28121	Historia social y jurídica de la España contemporánea	6	OT	2
20078	Derecho de daños	4,5	OT	2
21081	Trabajo doméstico y vida cotidiana	6	OT	2
28246	Instituciones internacionales en materia laboral	4,5	OT	2
	Cambio técnico, ciber sociedad y cibertrabajo	4,5	OT	2
	Consultoría interna de recursos humanos	4,5	OT	2
28073	Derecho del mercado y de la competencia	4,5	OT	2
	Investigación cualitativa en el ámbito laboral	4,5	OT	2
	Prevención de riesgos laborales: salud laboral	4,5	OT	2
	Técnicas de intervención en los grupos de trabajo	4,5	OT	2

**Tabla 3: Asignaturas del Grado en Relaciones Laborales no incluidas en la tabla de adaptaciones.**

En ningún caso se podrá adaptar la asignatura Trabajo de fin de grado, que se deberá cursar obligatoriamente.

Grado en Relaciones Laborales				
Código	Asignatura	Créditos	Tipología	Curso
100490	Derecho constitucional	6	FB	1
100491	Derecho civil	6	FB	1
100488	Derecho mercantil	6	FB	1
100506	Contabilidad	6	FB	1
100513	Sociología del trabajo y de las Relaciones Laborales	6	FB	1
100499	Derecho del trabajo II	6	OB	2
100520	Derecho administrativo	6	OB	2
100482	Sociología de la empresa	6	OB	2
100498	Derecho del trabajo III	6	OB	2
100521	Organización de empresas	6	OB	2
103503	Derecho tributario	6	OB	2
100496	Derecho Sindical	6	OB	3
100501	Derecho de la seguridad social I	6	OB	3
100493	Ordenación jurídica de la seguridad y salud laboral	6	OB	3
100500	Derecho de la seguridad social II	6	OB	3
100480	Técnicas de investigación social	6	OB	3
	Trabajo de fin de Grado	12	OB	4
100517	Régimen tributario de las actividades empresariales y profesionales	6	OT	4
100507	Régimen jurídico de las relaciones laborales en las administraciones públicas	6	OT	4
100478	Desarrollo de los equipos de trabajo	6	OT	4
	Prácticas externas	12	OT	4
100508	Régimen jurídico de la extranjería y de la movilidad laboral transnacional	6	OT	4
100510	Gestión jurídica de la diversidad en la empresa	6	OT	4
100492	Protección social complementaria	6	OT	4
	Dictadura franquista y transición democrática	6	OT	4
100525	Economía de los recursos humanos	6	OT	4
100526	Dirección General	6	OT	4
100518	Regulación y gestión de la ética pública	6	OT	4

Todas aquellas circunstancias derivadas del procedimiento de adaptación que no puedan ser resueltas con la tabla de adaptaciones, serán resueltas por el equipo docente designado por el decanato / dirección del centro para este fin.

(\*) Tipologías de asignaturas:

TR – Troncal  
FB – Formación básica

OB – Obligatoria  
CF – Complementos de formación

OT – Optativa

### Enseñanzas que se extinguen por la implantación del siguiente título propuesto:

Diplomatura de Relaciones Laborales, plan de estudios publicado por Resolución de 9 de junio de 1998, BOE de 4 de agosto de 1998.

Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, plan de estudios publicado por Resolución de 24 de octubre de 2001, BOE de 22 de noviembre de 2001.