

Máster Universitario en Derechos sociolaborales

**Universitat Autònoma de
Barcelona**

Gener 2018

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1 Denominación

Nombre del título: Máster Universitario en Derechos Sociolaborales
Rama de adscripción: Ciencias Sociales y Jurídicas

1.2 **Universidad solicitante:** Universidad Autónoma de Barcelona

1.3 **Tipo de enseñanza:** Presencial

1.4 Número de plazas de nuevo ingreso:

2012/2013: 40

2013/2014: 40

Plazas de nuevo ingreso a partir del curso 2018/19: 30

1.5 Criterios y requisitos de matriculación

Número mínimo de ECTS de matrícula y normativa de permanencia:

Normativa de permanencia

1.6 Resto de información necesaria para la expedición del Suplemento Europeo del Título

Naturaleza de la institución: Pública

Naturaleza del centro: Propio

Lenguas utilizadas en el proceso formativo: castellano

2. JUSTIFICACIÓN

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

La comunidad económica internacional y sus empresas necesitan personal responsable en el ámbito de los recursos humanos que aporte sus saberes jurídicos, económicos y culturales para identificar y resolver las situaciones derivadas de las nuevas formas de organización del trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral y de protección social, como ciencia jurídica, requiere personal investigador cualificado, capacitado para el perfeccionamiento de las normas, para formular propuestas de interpretación de las mismas y para su necesaria y permanente adaptación en coordinación con las normas sociolaborales supraestatales e internacionales. Asimismo, en el ámbito universitario, resulta imprescindible diseñar itinerarios de formación que permitan que, tras la obtención del título de grado, la capacidad investigadora del estudiante pueda desarrollarse con continuidad a través de los correspondientes estudios de máster vinculados a un posterior programa de doctorado, con la finalidad de formar doctores en la disciplina jurídica referenciada.

Los estudios universitarios en el ámbito sociolaboral cuentan ya con una larga experiencia en nuestras universidades, entre las cuales también se debe incluir la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta tradición, con la puntualidad debida, se ha venido adecuando a las exigencias de las nuevas formas, tanto de la administración de las empresas y de la organización del trabajo en las mismas como la comprensión de la protección social propia de un Estado del Bienestar.

Actualmente los cambios sociales se suceden con tal rapidez e intensidad que resulta imprescindible potenciar estudios avanzados que den respuesta tanto a las nuevas exigencias del mundo del trabajo del presente y del futuro inmediato, como a la necesidad de potenciar la investigación en el marco de la Universidad. Estos son los objetivos del máster propuesto, cuyos contenidos posibilitan tanto dar una formación adecuada a todos aquellos profesionales del ámbito de las relaciones sociolaborales, como establecer una carrera investigadora de calidad que permita, con posterioridad al mismo, continuar la misma a través de los programas de doctorado.

El nuevo modelo de relaciones sociolaborales, como no podía ser de otra manera, si pretende dar respuesta a imperativos económicos –productividad y competitividad de las empresas en el marco de una economía sostenible, objetivo socialmente necesario- y alcanzar objetivos sociales –seguridad de las condiciones de trabajo y responsabilidad social en la organización empresarial-, exige cambios en las mismas, en cuatro niveles: relaciones laborales individuales; relaciones laborales colectivas; relaciones laborales con incidencia en ciertas políticas públicas; y por último, y no por ello menos importante, las nuevas relaciones sociolaborales deben tener presente el modelo y régimen de protección social público. Estas cuatro dimensiones de las relaciones sociolaborales, concretan los retos del futuro de las mismas: complejidad, coordinación, y equilibrio entre objetivos son sus características tanto desde la óptica y realidad práctica de la organización y administración de las empresas, como desde la perspectiva de los operadores jurídicos, tanto la de los profesionales en la aplicación del derecho como la del personal investigador.

Los anteriores son los retos de los profesionales que prestan sus servicios en la empresa, que actúan como operadores jurídicos o que desarrollan su actividad en el ámbito investigador del derecho del trabajo y de la protección social. Con los matices y enfoques propios de cada colectivo, cabe enunciar un mínimo común denominador en su labor que se integra por el conocimiento, aplicación e interpretación de las materias que se seleccionan y apuntan a continuación, relación que se formula con la única finalidad de destacar las de mayor relieve dando debida coherencia a las temáticas objeto de los nuevos estudios.

La ordenación de las nuevas relaciones sociolaborales tanto individuales como colectivas debe hacer especial hincapié en las siguientes cuestiones:

A) Respecto a las relaciones sociolaborales individuales:

1ª) La ordenación y organización del tiempo de trabajo –jornadas, horario, y en su caso turnos de trabajo-, básica para mejorar la productividad de una empresa, deberá compaginarse con la conciliación de la vida familiar, dando así satisfacción a intereses de diverso orden.

2ª) La contratación de trabajadores adecuada a las necesidades empresariales exige una gestión práctica del tema que sepa combinar debidamente las diferentes modalidades contractuales y los distintos tipos de contratos de trabajo, evitando excesos de mano de obra pero también la inadecuación de la plantilla a los objetivos empresariales. Tal gestión práctica resultará ser mejor –económica y productivamente- si se utilizan debidamente los contratos que comportan ayudas y/o subvenciones a favor del empresario contratante. Saber adecuar los contratos a las reales necesidades de producción es sin duda uno de los retos de las empresas, y por lo demás, evita desajustes problemáticos que pueden derivar en conflictos en el seno de las mismas. En la misma línea, cada vez más, la contratación de nuevo personal exige saber utilizar debidamente los servicios de colocación y/o intermediación, quehacer que resulta más complejo teniendo en cuenta que existen públicos y privados a la vez que estatales y autonómicos cada uno de los cuales tiene su propio funcionamiento del que dependen costes y eficacia de la operación empresarial.

3ª) La implantación y gestión diaria de los planes de igualdad en la empresa y concretar y en su caso adecuar los criterios de los mismos es y será una exigencia de cuyo cumplimiento y eficacia podrán depender muchas y variadas consecuencias.

4ª) Conocer y saber gestionar la diversidad en la empresa, en todas sus manifestaciones, es un objetivo que cada día más debe preocupar a empresarios y responsables profesionales, pues tal fenómeno es cada vez más variado y rico de contenidos que afectan al núcleo duro de la propia organización del trabajo. Mención especial merece en este punto, todo y cuanto representa la contratación de personas discapacitadas en empresas de trabajo ordinario y las consecuencias que de todo tipo pueden derivar de la misma, pues en muchos casos la cuestión no es sólo una cuestión social sino también legal y laboral.

5ª) El elemento del salario debido ha sido y es una referencia clásica en la composición de las relaciones sociolaborales, pero lo cierto es que su estructura y partidas vienen cambiando en los últimos tiempos hasta hacer del mismo una auténtica *política salarial* cuya ordenación y gestión no siempre resulta fácil: el diseño y aplicación del salario móvil en todas sus variantes, siempre condicionado al logro de objetivos concretos, requiere especiales conocimientos.

6ª) Los cambios en la forma de organizar el trabajo en las empresas exigen tener la debida concepción del capital humano, para lo que es básico determinar, cuándo y cómo comprobar la formación de los trabajadores sino también especialmente, cómo y cuando ofrecérsela de forma alterna o continuada con el trabajo debido, todo ello en pos de la polivalencia profesional del asalariado que exige la movilidad funcional en el seno de una misma organización empresarial propia de los tiempos actuales y venideros.

B) Respecto a las relaciones sociolaborales colectivas:

En cuanto a las relaciones colectivas propias de las nuevas formas de organizar el trabajo también habrá que fijar el objetivo en la auto-composición de los conflictos individuales y colectivos propios de toda organización productiva y para ello el conocimiento y las técnicas del diálogo social en el seno de la empresa resulta ser imprescindible por muchas y tan conocidas razones que obviamos su cita. Tener en la empresa una red ágil de representación de los trabajadores que facilite su participación en la misma es una demanda aceptada desde todos los foros, y en especial resulta necesario disponer de personal conocedor en la teoría y especialmente en la práctica de las técnicas de transmisión de información entre los órganos rectores de la empresa y los trabajadores y de la negociación colectiva, para que así, por ejemplo puedan y sepan plantear y lograr el convenio colectivo de empresa que mejor convenga a todos los integrantes de la misma, necesidad que cada vez adquirirá mayor importancia por poco que se confíe en que el modelo de negociación colectiva será objeto de nueva regulación para que manteniendo la unidad de mercado se potencien las peculiaridades propias de cada sector y de cada empresa del mismo.

Una concepción actualizada del convenio colectivo, además, deberá dar cabida a la regulación de nuevos contenidos –además de la tradicionales sobre salarios y jornadas, dicho sea *v.gr.*-, tales como, previsiones de empleo, formación de los trabajadores permanente o de readaptación de los mismos en aras a la movilidad funcional interna, y también, el convenio deberá regular los efectos de la incorporación de nuevas tecnologías y la previsión de planes sociales en el supuesto de reducción de plantilla por causas tecnológicas, económicas o de producción, pues todas estas son cuestiones, que como se ha señalado, tienen su razón de ser en las nuevas formas de organizar el trabajo en las empresas ante un panorama económico y productivo muy cambiante.

En cuanto al **interés específico y al campo de actuación del Master** se refiere, debemos partir de las exigencias actuales surgidas a partir de los cambios que se suceden en el ámbito sociolaboral, que obligan a profundizar en el estudio de nuevas soluciones, mediante estudios transversales avanzados y de contenido flexible que permitan un aprendizaje profesional a lo largo de toda la vida laboral.

El Master que presenta la Universidad Autónoma de Barcelona relaciona diferentes materias pertenecientes o relativas al aspecto social y jurídico del trabajo. Estos estudios han de proporcionar una formación avanzada en función de los módulos propuestos en el amplio campo de las relaciones de trabajo fijando las bases teóricas y estableciendo las prácticas necesarias para adecuarlas a las necesidades de la sociedad actual.

El Master Universitario en Derechos Sociolaborales ofrece a los universitarios que han finalizado sus estudios y a los profesionales una opción para ampliar su formación permitiéndoles dar respuesta a las nuevas formas de organización del trabajo (empleo, contratación y descentralización productiva), al fomento del diálogo entre la

empresa y los trabajadores y sus representantes, a la gestión profesional de la Seguridad Social y los planes de pensiones en las empresas y finalmente conocer los mecanismos para gestionar el conflicto laboral desde la perspectiva procesal y la responsabilidad de la empresa.

La adecuación y ampliación de los contenidos permiten que este Master revista el mayor interés entre los profesionales de diferentes sectores:

- Abogados, Graduados Sociales, Economistas, Psicólogos, Sociólogos, expertos en materias laborales, tanto si actúan como ejercientes libres o en el seno de una empresa,
- En la actualidad se abren otras orientaciones profesionales en que ejercer las competencias, destrezas y habilidades que unos estudios de estas características proporcionan. La movilidad internacional del capital ha fomentado el traslado y la externalización de la producción: en este proceso la exigencia de novedad y la oportunidad en los conocimientos que se suministren es absolutamente imprescindible.
- Personal responsable en temas de inmigración, proveniente del sector público (Ayuntamientos, Servicios Sociales) o de ONG.
- Estudiantes extranjeros provenientes de países de emigración interesados por el valor potencial de las comunidades transnacionales como motor del desarrollo.
- En el ámbito de la empresa, el área de recursos humanos ha adquirido una importancia estratégica, que se ha traducido en una ampliación de sus efectivos así como de una mayor demanda para las empresas especializadas en la prestación de servicios relacionados con el trabajo.
- La complejidad del sistema normativo regulador de las relaciones laborales y del mercado de trabajo conlleva que para su gestión y aplicación sean necesarios especialistas, dentro de la empresa o como asesores externos, tanto para la gestión de las relaciones individuales de trabajo como para el desarrollo de las relaciones colectivas entre la empresa y la representación de sus trabajadores.
- En el ámbito del mercado de trabajo, la aplicación de políticas sociolaborales vinculadas al desarrollo local, la aparición de nuevas actividades y servicios, ha generado la demanda de profesionales para atender estos servicios de colocación públicos y privados, en empresas de trabajo temporal, gabinetes de selección, empresas de *outplacement*...
- Una gran mayoría de empresas tienen una dimensión reducida y necesitan de una política de recursos humanos que se adapte a esa especificidad. El Master de referencia presta especial atención a este marco, y valora de forma especial el estudio y análisis de todas las cuestiones jurídicas que afectan, de forma mucho más concreta, a las pequeñas y medianas empresas.
- En el campo de la prevención de riesgos laborales, las exigencias legales y el desarrollo de una conciencia de seguridad en el trabajo han generado una demanda de profesionales formados para integrar los servicios de las empresas consultoras especializadas, órganos de la administración con competencias en este campo, etc.
- En el campo de la auditoría sociolaboral la actualización necesaria de sus conocimientos que le permitan la valoración de los puestos de trabajo, la política de empleo o el envejecimiento de plantilla.

En la **vertiente investigadora**, el nuevo diseño de las enseñanzas universitarias requiere que el talento, las capacidades y las vocaciones docente e investigadora puedan desarrollarse a través de itinerarios que, tras la obtención del grado, permitan al estudiante avanzar en su formación a través de títulos de máster que contemplen un perfil investigador, paso intermedio obligado para el seguimiento posterior del programa de doctorado y la obtención del título de doctor.

El privilegiado entorno económico, empresarial y científico en el que sitúa la Universidad Autónoma de Barcelona necesita un máster de estas características, que ofrezca una formación continuada para la permanente actualización de conocimientos en el ámbito profesional e investigador que se desarrolla en torno a la regulación jurídica del trabajo asalariado y de la protección social. La Universidad Autónoma de Barcelona permite un profundo intercambio de experiencias interdisciplinares entre los académicos y profesionales de diferentes ámbitos del conocimiento pertenecientes a las diferentes Facultades, que garantiza la adquisición de conocimientos transversales, especialmente dirigidos a incrementar la empleabilidad de los nuevos profesionales y a fomentar la investigación de calidad.

En este ámbito el máster oficial en Derechos Sociolaborales, en su perfil investigador, se configura como el período formativo previo de los estudios de doctorado ofrecidos por las universidades y enlaza, entre otros, con el doctorado en "Derecho", en el que participa el Departamento de Derecho Público y Ciencias Historicojurídicas en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Por último, cabe señalar que el máster universitario en Derechos Sociolaborales por la Universitat Autònoma de Barcelona fue verificado favorablemente, en su sesión del día 7 de mayo de 2010, por la Comisión de Verificación de Planes de Estudios, designada por el Pleno del Consejo de Universidades y fue Acreditado con Excelencia por la Agència de Qualitat de Catalunya en 2016. Desde su aprobación el máster se ha ofrecido durante los cursos académicos 2010-11 y 2011-12, en los cuales se han matriculado 28 y 33 alumnos, respectivamente desde el curso académico 2010-2011.

Fruto del proceso de seguimiento del máster durante estos dos cursos se han planteado modificaciones en el mismo que, dado su carácter substancial, suponen una nueva verificación del máster. Las modificaciones que ahora se presentan son, por un lado, una reestructuración de las competencias y, por otro, la incorporación de un nuevo módulo (Metodología de Investigación) para ofrecer un nuevo perfil de investigación.

2.2 Referentes externos a la universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas

El Máster Universitario en Derechos sociolaborales se inspira en, y toma como punto de referencia, los más modernos y acreditados másteres oficiales y otros títulos universitarios que existen en materia social y laboral en las universidades españolas y en algunas de las más prestigiosas universidades europeas. En nuestro análisis y examen de diferentes realidades académicas internacionales hemos constatado la necesidad, que asumimos ahora como nuestra en el Máster Universitario en Derechos Socio- Laborales, de formar a personal cualificado en la gestión y organización empresarial desde la atención especial al estudio y conocimiento de los marcos laborales en los que se desarrolla su actuación en las empresas y centros de trabajo, y con atención especial a cómo pueden y deben facilitarse las transiciones profesionales en la vida laboral.

Adquieren especial importancia en las sociedades económica y socialmente desarrolladas los procesos de diálogo y participación institucional, piezas claves en el engranaje de un sistema socialmente responsable de relaciones de trabajo. Al igual que en los másteres oficiales, dedicamos especial atención al diálogo y la participación de los trabajadores y de sus representantes en el marco de una empresa moderna, con especial referencia al impacto de las modernas tecnologías en el ejercicio de los derechos laborales.

No hay duda, y así se constata en todos los másteres oficiales, que la protección social en general y la Seguridad Social en particular adquieren una importancia considerable en la vida cotidiana de todas las personas que prestan sus servicios para una empresa, así como también en las fases anteriores y posterior a su vida laboral. Por dicho motivo dedicamos especial atención a la gestión profesional de la Seguridad Social y de los Planes de Pensiones en la empresa, y también al desarrollo del sistema de protección por dependencia, uno de los pilares básicos del moderno Estado del Bienestar.

La propuesta de Máster quedaría totalmente incompleta, y así lo hemos constatado tras el atento examen de los estudios de máster que se ofrecen, si no se dedica una parte importante de su contenido al estudio y análisis de la empresa socialmente responsable y de cómo puede avanzarse hacia el logro de una empresa participativa y solidaria.

Nuestra propuesta de Master trata de recoger las mejores experiencias europeas, especialmente la del Instituto del Trabajo Belga, y da un paso más en la formación del personal que ha de atender la cada vez más rica y diversa pluralidad del mundo del trabajo y de las realidades empresariales. Miramos a la realidad europea como nuestro hábitat natural de trabajo, pero al mismo tiempo no olvidamos la necesidad de atender a la realidad específica del mercado de trabajo español y catalán y a su tejido empresarial.

Queremos que el alumnado alcance una visión transnacional de la realidad laboral y económica en que desarrolla, o va a desarrollar su actividad, y que disponga de una visión global de dicha realidad que permita su encaje en aquella, sectorial y local, en la que desarrolla su actividad. El análisis efectuado de los másteres de nuestro entorno nos reafirma en la importancia de combinar el conocimiento de lo global y de lo local conjuntamente, y de una enseñanza pluridisciplinar que recoja los saberes más variados de personal académico y profesionales cualificados de los diferentes ámbitos de conocimiento sobre los que operan las relaciones de trabajo. Esa justa combinación de conocimiento teórico y aprendizaje práctico es el valor que vamos a potenciar en este Máster, en la línea de las propuestas comunitarias sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida. En esa línea, nuestro Máster potencia el trabajo en equipo al igual que lo vienen haciendo los más acreditados estudios internacionales, combinando el estudio del caso con el acercamiento a los marcos normativos en los que debe ubicarse.

La propuesta de máster se incardina plenamente en las más modernas y acreditadas líneas de investigación y docencia que se recogen en los estudios universitarios españoles. El máster propuesto integra con un enfoque multidisciplinar las temáticas especificadas en los másteres de referencia, desde una perspectiva amplia y completa de los derechos sociolaborales, ausente en los másteres orientados a la gestión de recursos humanos y a la administración de empresas. También, en relación con los másteres públicos en derecho, el Máster en Derechos Sociolaborales destaca por su especificidad y por la importancia que tiene como referente, junto con los pocos –*vid.*

infra- másters oficiales públicos que orientan su contenido a las relaciones jurídicas laborales y de Seguridad Social.

En este sentido, el tratamiento jurídico de la relaciones laborales se desarrolla, muy tangencialmente o ni tan sólo se recoge en los planes de estudio de los máster oficiales de Administración de empresas, o de aquellos otros que se configuran desde las facultades de psicología véase, a modo de ejemplos: de la Universidad Autónoma de Madrid el *Máster Universitario en Administración de Empresas*; de la Universidad de Burgos el *Máster Universitario en Administración de Empresas*; en la Universidad de Castilla-La Mancha el *Máster Universitario en Dirección de Empresas*; Universidad de Cádiz *Máster Universitario en Administración de Empresas*; Universidad Complutense de Madrid *Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas* y el *Máster Universitario en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos*; en fin, en la Universitat de València, el *Màster en Direcció d'Empreses* y el *Màster en Direcció i Gestió de Recursos Humans*

Otra tipología de másters oficiales vienen a tratar la regulación jurídica de las relaciones de trabajo y, en su caso, Seguridad Social, con un contenido parcial y “menor”, situándose dentro de la que podemos denominar categoría de los Másters oficiales en Derecho Empresarial, así, en la Universitat de València el *Màster en Dret, Empresa i Justícia* y el *Màster en Dret de l'Empresa*; en la Universidad de Huelva el *Máster Oficial en Asesoría Jurídica de la Empresa*; Universidad de León *Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresa*; Universidad de Málaga *Máster en Asesoría Jurídica de Empresas*; Universidade da Coruña *Mestrado Universitario en Asesoramento Xurídico Empresarial*; Universitat Rovira i Virgili *Màsters en Direcció d'empreses* y en *Dret de l'empresa i de la contractació*.

También, en aquellos másters oficiales que se califican como de *Derecho global*, aparece el tratamiento jurídico parcial y con unos objetivos puntuales de la ordenación jurídica del trabajo, así en la Universidad de Alcalá el *Máster Universitario en Derecho*; en la Universitat de Barcelona el *Màster universitari en Dret*, y en la Universitat Pompeu Fabra el *Màster Avançat en Ciències Jurídiques*.

Se insiste en la configuración del Máster en Derechos Sociolaborales de la Universidad Autónoma de Barcelona como un referente en su ámbito por el tratamiento completo del Derecho el Trabajo y de la Seguridad Social, en el marco de los derechos sociales laborales y de protección social. El máster público llena, pues, un espacio falto de oferta en los estudios oficiales de máster, ofrecido por contadas universidades públicas, siendo las mismas las que se indican, con específica explicitación del título de los estudios: Universidad Complutense de Madrid, *Máster Universitario en Estudios Avanzados en Trabajo y Empleo*, ofrecido -fuera del marco ordinario contituido por las facultades de Derecho- por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universitat de Girona, que ofrece el pluridisciplinar *Màster en Treball, Relacions Laborals i Recursos Humans*; Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo, *Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos*; Euskal Herriko Unibertsitatea, *Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo* 8que integra un conjunto de materias que muestran la homogeneidad del máster de la UAB (Derecho del empleo y la formación profesional; Políticas de Género y Empleo; Gestión de la Seguridad Social en la empresa; Gestión de las relaciones laborales; Mujeres y hombres en la empresa y la protección social: planes de igualdad); Universidad Rey Juan Carlos, que ofrece como másters oficiales el de *Asesoría Jurídico-Laboral* y el de *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a Través de la Jurisprudencia*; por fin la Universidad de Sevilla , que ofrece el *Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos* en su

Las referencias de otros países son:

- **Master in *Socialwissenschaftlichen Studiengangen*** (Universidad de Trier) clara orientación hacia la gestión de los recursos humanos con menor incidencia en el aspecto jurídico-laboral.
- **Master in *European Labour Studies*** (Bremen); Instituto del Trabajo de la Universidad Libre de Bruselas, este Master está orientado en los cambios en la sociedad salarial y las demandas empresariales: a ello responden también los contenidos de las especialidades de Desarrollo Social u Gestión de la Formación y de la transición profesional.
- ***Master complémentaire en droit social y Master en sciences du travail***, Universidad Católica de Lovaina; **Máster Europeo en Ciencias del Trabajo, *Executive MS Facteurs Humains et Organisationnels du Management de la Sécurité Industrielle*** (Universidad Toulouse 1) Los Masters están destinados a la formación de profesionales en la gestión de Recursos Humanos, cuerpos políticos y administrativos, públicos y parapúblicos; Organización del empleo; Prensa especializada; Centros de estudios e investigación; organismos de formación, inserción e intermediación; abogados en Derecho Social; Consultoras de Recursos Humanos, nacionales e internacionales, etc.
- **Máster per Consulenti del Lavoro y Master in Organizzazione Persone Lavoro**, Universidad de Roma "Tor Vergata" ambos Masters con un marcado carácter jurídico orientados al ejercicio de la profesión y destinados al conocimiento y formación en la gestión de la organización del trabajo, organizaciones privadas o públicas, asociaciones sindicales y representación de intereses colectivos y profesionales.
- **Master Europeo in Scienze del lavoro**, Universidad de Florencia, con una orientación dirigida a la preparación de profesionales que gestionan las políticas de selección del personal en sus aspectos legales y de política salarial, además de asumir las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Forma especialistas en la administración, ya sea en el sector público o privado, con especial atención al área de las relaciones sindicales, la gestión de los recursos humanos y, en general de la gestión de las políticas laborales y ocupacionales, públicas y privadas.
- **Máster Europeo en Ciencias del Trabajo**, Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (ISCTE) este Master tiene una clara orientación europea, tanto en su contenido como en su organización. Su contenido curricular con vocación claramente comparativa, responde a la necesidad creciente de tomar en cuenta las interacciones transnacionales y la dimensión europea en el desarrollo de las políticas sociales, las relaciones laborales y en la gestión y organización del trabajo.
- **Máster en Relaciones Industriales y Gestión de Personal** (Reino Unido) (MA in Industrial Relations & Managing Human Resources) está pensado para profesionales que trabajen en el ámbito de la gestión de personal, sindicatos, consultoras o que se dediquen a la investigación. Se analiza el futuro del

trabajo y el empleo, desde los derechos e intereses de los trabajadores a las relaciones entre la gestión de personal y la competitividad organizacional.

- **Máster en Relaciones Industriales Europeas:** análisis comparativo de las relaciones y las leyes laborales en la Unión Europea, (Universidad de Warwick, Reino Unido) esta orientado al estudio de las instituciones y procesos nacionales e internacionales en el ámbito de las relaciones laborales. Persigue un análisis comparativo de las relaciones y leyes laborales de la Unión Europea.

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

La Comisión que ha elaborado el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales está integrada por la coordinadora de los estudios de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona, el coordinador del Máster, la coordinadora de los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo y cuatro profesores con docencia en el Máster.

La Comisión de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona presidida por la coordinadora de estos estudios e integrada por los coordinadores/as de las titulaciones de Criminología, Derecho y Relaciones Laborales, por los Directores de los Departamentos (Ciencia Política y Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Público y Ciencias Histórico jurídicas) y por dos estudiantes de postgrados de la Facultad de Derecho, aprueban por unanimidad el plan de estudios del Máster Universitario de Derechos Sociolaborales y así consta de forma explícita en el acta.

Una vez elaborada la Memoria el equipo decanal de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona acordó validar el plan de estudios del Máster Universitario en Derechos Sociolaborales el día 1 de julio de 2009, valorando positivamente sus contenidos.

El máster se ha ofrecido como oferta formativa durante los cursos 2010-2011 y 2011-2012, habiéndose matriculado al mismo, como se ha indicado, 28 y 33 alumnos (de nueva incorporación) en los citados cursos. De la experiencia obtenida en los procesos de preinscripción, en las entrevistas mantenidas con carácter previo a la formalización de la matrícula, así como en las tutorías regulares realizadas con el alumnado matriculado, se han obtenido las oportunas informaciones y valoraciones sobre los contenidos, metodología, evaluación y desarrollo general del máster. A partir de estas informaciones se llega a la conclusión que resulta adecuado presentar una modificación del máster que incida en su perfil general y en la ordenación de los contenidos.

En cuanto a la primera modificación apuntada, se constata la necesidad que el Máster se incardine entre la finalización de los estudios de Diplomatura, Licenciatura o Grado y la posterior realización de estudios de doctorado. Por este motivo se incluye un nuevo módulo optativo de 6 ECTS cuyo objeto lo constituye la metodología investigadora y se convierten los 6 ECTS correspondientes a las prácticas externas, antes obligatorios, en optativos. Con esta solución el alumnado podrá cursar el máster de 60 ECTS, pudiendo escoger de entre el citado número de créditos los 6 correspondientes a las prácticas, que completan el perfil profesionalizador, o bien los 6 relativos a la metodología investigadora, que ahora se ofrecen como novedad con la finalidad de proporcionar al alumnado un perfil investigador.

Procesos institucionales de aprobación de los planes de estudios

La memoria para la solicitud de verificación del título se aprobó por la Comisión de Estudios de Postgrado, por delegación del Consejo de Gobierno, en su sesión del día 14 de diciembre de 2011.

2.4. Descripción de los procedimientos de consulta externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

La metodología seguida para el estudio y diseño del Master Universitario en Derechos Sociolaborales ha permitido conocer la opinión y la valoración de un importante colectivo profesional. Se han seleccionado empresas que mantienen relaciones con la Universidad Autónoma de Barcelona a través de las prácticas externas, y profesionales de reconocido prestigio. Preferentemente se ha buscado que los representantes de las empresas consultadas tengan responsabilidades en el ámbito jurídico y en el de recursos humanos en la selección y la formación de su personal. Se trata de expertos en el ámbito de las relaciones de trabajo y empleadores conocedores de las competencias genéricas y específicas puestas en relación con los perfiles profesionales del Master.

Este procedimiento ha permitido obtener una visión transversal de la necesidad de potenciar estudios avanzados que respondan a las nuevas necesidades en el ámbito sociolaboral, surgidas en el primer decenio del siglo XXI. Se ha intentado buscar un equilibrio interno entre las diferentes empresas, asociaciones profesionales e instituciones de diferentes sectores.

A los/las consultados/as se les ha pedido una reflexión previa acerca del contenido del Master Universitario en Derechos Sociolaborales a fin de que expresaran sus opiniones, integrando, cambiando o suprimiendo algunos aspectos o incidiendo en la importancia de otros.

Desde las empresas **consultoras** manifiestan su interés por el módulo “Diálogo y participación de los trabajadores y de los representantes”. También se han pronunciado favorablemente respecto de estos contenidos formativos las organizaciones sindicales consultadas. En su opinión, en el contexto social y económico actual es más necesario que nunca conseguir un marco de diálogo, apoyo y cooperación con los trabajadores.

En el campo de las **empresas multinacionales** se considera muy útil la formación que se ofrece en el máster en el ámbito de la descentralización productiva. Asimismo se muestran favorables a los aspectos relacionados con los planes de igualdad, de ocupación, etc.

Desde el **sector sanitario** se valoran positivamente todos los esfuerzos que se realicen para que una empresa sea productiva y moderna y que deben supeditarse a una política socialmente responsable tanto con el medio ambiente como con la sociedad, también reconocen el impulso de políticas de responsabilidad social y su cumplimiento a través de las normativas vigentes.

Desde el ámbito de la **función pública** se ha manifestado el interés por los contenidos del módulo “La gestión profesional de la Seguridad Social y de los planes de pensiones en la empresa”

Tanto abogados (bufetes/asesorías), como graduados sociales consultados, han evaluado favorablemente un máster de estas características ya que otorga la

posibilidad de una mayor especialización y profesionalización a un colectivo que continuamente necesita una formación avanzada en estos ámbitos.

Por otra parte nos hemos dirigido a los *Alumni*, egresados/as de la Diplomatura de Relaciones Laborales y de la Licenciatura de segundo ciclo de Ciencias del Trabajo para que manifestasen su opinión en relación con el plan de estudios y el contenido del Máster Universitario en Derechos Sociolaborales. Disponemos de suficientes respuestas que documentan la necesaria implantación de un Máster de estas características y confirman la idoneidad de su plan de estudios.

3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

Objetivos formativos

El Máster Universitario en Derechos Sociolaborales proporcionará una formación avanzada de carácter interdisciplinar en el campo de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social así como en el ámbito más general de las relaciones laborales fijando las bases teóricas y estableciendo las prácticas necesarias para adecuarlas a las necesidades de la sociedad actual.

La integración de un conocimiento avanzado, amplio, detallado y actualizado en el ámbito de las relaciones de trabajo permitirá la adquisición de nuevos instrumentos interdisciplinares para el desarrollo de la actividad profesional e investigadora y para la mejor participación en el debate de cómo conseguir un modelo de relaciones de trabajo participativo y socialmente responsable.

3.1. Competencias básicas

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

3.2. Competencias específicas

CE1. Identificar e interpretar los fundamentos jurídicos que regulan la relación contractual laboral y que delimitan las facultades de dirección y organización de los recursos humanos en la empresa.

CE2. Interpretar y aplicar la normativa reguladora de la estructura orgánica y funcional de los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores, y de los modelos de negociación colectiva.

CE3. Identificar y aplicar la jurisprudencia y la doctrina constitucional en el marco de los derechos laborales básicos y, en especial, en el tratamiento de la diversidad en la empresa.

CE4. Reconocer el conflicto colectivo jurídico y el conflicto colectivo de intereses en la empresa, identificar los sistemas legales laborales extrajudiciales para su solución, e interpretar jurídicamente los acuerdos y laudos arbitrales resultado de los mismos.

CE5. Interpretar las grandes líneas de cambio permanente en el sistema de Seguridad Social, incluidos los diferentes sistemas complementarios y la regulación de su dimensión transnacional.

CE6. Identificar y aplicar la responsabilidad social empresarial en diversos ámbitos: Flexibilidad laboral, políticas sociales y políticas activas del mercado de trabajo.

CE7. Aplicar técnicas de auditoría sociolaboral para adoptar decisiones en materia de gestión de personal, reconociendo y orientando las necesidades de las personas de su entorno laboral.

CE8. Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal.

CE9. Evaluar los aspectos fiscales de la RSE y su repercusión sobre los recursos humanos, conociendo y aplicando el código de buenas prácticas tributarias.

CE10. Utilizar técnicas de estudio avanzadas para elaborar proyectos de investigación sobre la regulación jurídica de las relaciones de trabajo.

CE11 Conocer y comprender las normas, las instituciones jurídicas y las fuentes de creación del derecho en una visión unitaria e interdisciplinaria del ordenamiento jurídico.

CE12 Demostrar una actitud y conciencia crítica en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, ante situaciones concretas que requieran la resolución de un conflicto o problema argumentando jurídicamente.

3.3. Competencias transversales

CT1. Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.

CT2. Reconocer la dimensión humana, económica, legal y ética en el ejercicio profesional

CT3. Trabajar y dirigir equipos interdisciplinarios en entornos diversos

CT4. Analizar, sintetizar, organizar y planificar proyectos relacionados con el ámbito de estudio

CT5. Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo

CT6. Aplicar la metodología, técnicas y recursos específicos para investigar y producir resultados innovadores en el ámbito de especialización

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

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

A. Perfil de ingreso: capacidades, conocimientos e intereses.

El máster va dirigido a un perfil de futuros profesionales que demuestren interés y comprensión en un ámbito de estudio relacionado con el mundo del trabajo y la organización de la empresa desde la óptica social así como con la gestión de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y las medidas de protección social complementarias, tanto desde el punto de vista estatal como autonómico.

4.1 Mecanismos de información previa a la matriculación y procedimientos de acogida y orientación a los estudiantes de nuevo ingreso

El Pla de Acció Tutorial de la UAB contempla tanto las acciones de promoción, orientación y transición a la universidad, como las acciones asesoramiento y soporte a los estudiantes de la UAB en los diferentes aspectos de su aprendizaje y su desarrollo profesional inicial.

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 web de la UAB: la web incluye información académica sobre el acceso a los estudios y el proceso de matrícula, así como toda la información de soporte al estudiante (becas, programas de movilidad, información sobre calidad docente...) en tres idiomas (catalán, castellano e inglés). Dentro de la web destaca el apartado de preguntas frecuentes, que sirve para resolver las dudas más habituales. Para cada máster, el futuro estudiante dispone de una ficha individualizada que detalla el plan de estudios y toda la información académica y relativa a trámites y gestiones. Cada ficha dispone además de un formulario que permite al usuario plantear cualquier duda específica. Anualmente se atienden aproximadamente 25.000 consultas de grados a través de estos formularios web.

Información a través de otros canales online y offline: muchos futuros estudiantes recurren a buscadores como Google para obtener información sobre programas concretos o cualquier otro aspecto relacionado con la oferta universitaria. La UAB dedica notables esfuerzos a que nuestra web obtenga un excelente posicionamiento orgánico en los buscadores, de manera que los potenciales estudiantes interesados en nuestra oferta la puedan encontrar fácilmente a partir de múltiples búsquedas relacionadas. La UAB tiene presencia en las principales redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube...), mediante las cuales realiza también acciones informativas y da respuesta a las consultas que plantean los futuros estudiantes. La UAB edita numerosas publicaciones (catálogos, guías,

presentaciones...) en soporte papel para facilitar una información detallada que se distribuye después en numerosos eventos tanto dentro del campus como fuera de él. Los estudiantes que muestran interés en recibir información por parte de la Universidad reciben en su correo electrónico las principales novedades y contenidos específicos como guías fáciles sobre becas y ayudas, movilidad internacional o prácticas en empresas e instituciones.

Asimismo, la UAB dispone de un equipo de comunicación que emite información a los medios y da respuesta a las solicitudes de éstos, de manera que la Universidad mantiene una importante presencia en los contenidos sobre educación universitaria, investigación y transferencia que se publican tanto en media online como offline, tanto a nivel nacional como internacional. Finalmente, podemos decir que la UAB desarrolla también una importante inversión publicitaria para dar a conocer la institución, sus centros y sus estudios, tanto en medios online como offline, tanto a nivel nacional como internacional.

Orientación a la preinscripción universitaria: la UAB cuenta con una oficina central de información (Punto de información) 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 14.000 consultas entre junio y octubre de cada año.

Actividades de promoción y orientación específicas

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 el máster 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 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 diferentes ferias de másteres que se ofrecen por Facultades. En éstas jornadas se ofrecen diferentes actividades de orientación que van desde la atención personalizada de cada estudiante interesado con el coordinador del máster hasta el formato de conferencia, pasando por exposiciones temporales de la oferta de másteres o bien de los campos de investigación en los que se está trabajando desde la oferta de másteres.

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

- Presencia de la UAB en las **principales ferias de educación** a nivel nacional e internacional.

La web acoge también un apartado denominado **Visita la UAB**, dónde se encuentran todas las actividades de orientación e información que se organizan a nivel de universidad como a nivel de centro y de sus servicios.

Sistemas de información y orientación específicos del título

Estos procedimientos y actividades de orientación específicos se enmarcan en diferentes opciones temporales, así antes del inicio del máster:

- Asistencia y presentación del Máster Universitario en Derechos Sociolaborales en Jornadas, Simposios y otros eventos destinados a facilitar la orientación en estudios de máster o de postgrado organizados por el Área de Promoción de la UAB.
- Especial orientación antes de matricularse del Máster Universitario en Derechos Sociolaborales a través de entrevistas personales para conocer las inquietudes profesionales de los futuros estudiantes.
- Atención especial a personas con necesidades específicas por discapacidad.

4.2 Vías y requisitos de acceso

Acceso

Para acceder al máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior o de terceros países, que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de máster. Asimismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de tener que homologar sus títulos, previa comprobación por la universidad que aquellos titulados acreditan un nivel de formación equivalente los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implica, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que no sea el de cursar las enseñanzas de máster.

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

(Texto refundido aprobado por acuerdo de Consejo de Gobierno de 2 de marzo 2011 y modificado por acuerdo de Consejo Social de 20 de junio de 2011, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de julio de 2011, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2012, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2012, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2012, por acuerdo de la Comisión de Asuntos Académicos de 11 de febrero de 2013, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2013, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 5 de junio 2013, por acuerdo de 9 de octubre de 2013, por acuerdo de 10 de diciembre de 2013, por acuerdo de 5 de Marzo de 2014, por acuerdo de 9 de abril de 2014, por acuerdo de 12 de junio de 2014, por acuerdo de 22 de Julio de 2014, por acuerdo de 10 de diciembre de 2014, por acuerdo de 19 de marzo de 2015, por acuerdo de 10 de mayo de 2016, por acuerdo de 14 de julio de 2016 y por acuerdo de 27 de septiembre de 2016)

Título IX, artículos 232 y 233

Artículo 232. Preinscripción y acceso a los estudios oficiales de máster universitario

(Artículo modificado por acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2013)

1. Los estudiantes que deseen ser admitidos en una enseñanza oficial de máster universitario deberán formalizar su preinscripción por los medios que la UAB determine. Esta preinscripción estará regulada, en periodos y fechas, en el calendario académico y administrativo.

2. Antes del inicio de cada curso académico, la UAB hará público el número de plazas que ofrece para cada máster universitario oficial, para cada uno de los periodos de preinscripción.

3. Para acceder a los estudios oficiales de máster es necesario que se cumpla alguno de los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro estado del EEES que faculte en este país para el acceso a estudios de máster.

b) Estar en posesión de una titulación de países externos al EEES, sin la necesidad de homologación del título, previa comprobación por la Universidad de que el título acredite un nivel de formación equivalente al de los títulos universitarios oficiales españoles y que faculte, en su país de origen, para el acceso a estudios de postgrado. Esta admisión no comportará, en ningún caso, la homologación del título previo ni su reconocimiento a otros efectos que los de cursar los estudios oficiales de máster.

4. Además de los requisitos de acceso establecidos en el Real Decreto 1393/2007, se podrán fijar los requisitos de admisión específicos que se consideren oportunos.

5. Cuando el número de candidatos que cumplan todos los requisitos de acceso supere el número de plazas que los estudios oficiales de máster ofrecen, se utilizarán los criterios de selección previamente aprobados e incluidos en la memoria del título.

6. Mientras haya plazas vacantes no se podrá denegar la admisión a ningún candidato que cumpla los requisitos de acceso generales y específicos, una vez finalizado el último periodo de preinscripción.

Artículo 233. Admisión y matrícula en estudios de máster universitario oficial

(Artículo modificado por acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2013 y de 10 de mayo de 2016)

1. La admisión a un máster universitario oficial será resuelta por el rector, a propuesta de la comisión responsable de los estudios de máster del centro. En la resolución de admisión se indicará, si es necesario, la obligación de cursar determinados complementos de formación, según la formación previa acreditada por el candidato.

2. Los candidatos admitidos deberán formalizar su matrícula al comienzo de cada curso académico y en el plazo indicado por el centro responsable de la matrícula. En caso de no formalizarse en este plazo deberán volver a solicitar la admisión.

Admisión

Los estudiantes deberán estar en posesión de una titulación universitaria oficial, o equivalente, en algunos de los ámbitos siguientes:

- Ciencias Sociales y Jurídicas (Relaciones Laborales, Derecho, Economía, Ciencias Empresariales, Ciencias del Trabajo, Administración y Dirección de Empresa, Psicología, Sociología o similares)
- Otros ámbitos similares a los relacionados

La admisión la resuelve la rectora según el acuerdo de la Comisión de Máster de la Facultad de Derecho. Esta comisión está formada por: Presidente/a: Vicedecano/na y Coordinador/a de Postgrados de la Facultad. Secretario/a: Vicedecano/na de Estudiantes. Vocales: Coordinador/a de los estudios de Derecho y Derecho y ADE. Coordinador/a de los estudios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo. Coordinador/a de los estudios de Criminología. Director/a. del Departamento de Derecho Público y de Ciencias Histórico-jurídicas. Director/a del Departamento de Ciencia Política y Derecho Público. Director del Departamento de Derecho Privado. Director/a del Instituto de Estudios Europeos. Gestor/a académico/a de la Facultad. Coordinadores de los estudios de master y dos estudiantes de master

Criterios de selección:

- 1) Expediente académico: 50%
- 2) Vinculación de la titulación a los contenidos del Máster (Relaciones Laborales y Derecho): 20%
- 3) Vinculación del perfil del curriculum vitae profesional: 20%
- 4) Carta de motivación personal para cursar el Máster: 10%

La comisión del máster podrá entrevistar a la persona interesada con la finalidad de precisar la valoración de los criterios de selección.

Complementos de formación:

Los estudiantes, dependiendo de su formación previa, podrán necesitar cursar complementos de formación en el área de la regulación jurídica de las relaciones laborales y de Seguridad Social. La comisión de selección del Máster analizará los estudios previos de acceso al máster y establecerá la necesidad de cursar determinados complementos formativos.

4.3 Acciones de apoyo y orientación a los estudiantes matriculados

Proceso de acogida del estudiante de la UAB

La UAB, a partir de la admisión al máster, efectúa un amplio proceso de acogida al estudiante de nuevo acceso:

1. Comunicación personalizada de la admisión por correo electrónico
2. Soporte en el resto de trámites relacionados con la matrícula y acceso a la universidad.
3. Tutorías previas a la matrícula con la coordinación del máster para orientar de forma personalizada a cada alumno.

International Welcome Days son las jornadas de bienvenida a los estudiantes internacionales de la UAB, se trata de una semana de actividades, talleres y charlas en las que se ofrece una primera introducción a la vida académica, social y cultural del campus para los estudiantes recién llegados, también son una buena manera de conocer a otros estudiantes de la UAB, tanto locales como internacionales. Se realizan dos, una en septiembre y otra en febrero, al inicio de cada semestre.

Servicios de atención y orientación al estudiante de la UAB

La UAB cuenta con los siguientes servicios de atención y orientación a los estudiantes:

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.

Punto de información (INFO UAB): 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.

International Welcome Point (IWP): ofrece servicios a estudiantes, profesores y personal de administración antes de la llegada (información sobre visados y soporte en incidencias, información práctica, asistencia a becarios internacionales de postgrado), a la llegada (procedimientos de extranjería y registro de entrada para estudiantes de intercambio y personal invitado) y durante la estancia (apoyo en la renovación de autorización de estancia por estudios y autorizaciones de trabajo, resolución de incidencias y coordinación entre las diversas unidades de la UAB y soporte a becarios internacionales de posgrado).

- **Servicios de alojamiento**
- **Servicios de orientación e inserción laboral**
- **Servicio asistencial de salud**
- **Unidad de Asesoramiento Psicopedagógico**
- **Servicio en Psicología y Logopedia (SiPeP)**
- **Servicio de actividad física**
- **Servicio de Lenguas**
- **Fundación Autónoma Solidaria (discapacidad y voluntariado)**
- **Promoción cultural**
- **Unidad de Dinamización Comunitaria**

A. Específicos del máster

Los mecanismos de apoyo y orientación para los estudiantes una vez matriculados en el Máster universitario son los siguientes:

- **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 periódicamente durante el curso por el coordinador del máster entre los/las estudiantes interesados/as y que pretende fundamentalmente conocer el desarrollo del máster.
- **Tutoría personalizada:** el profesor coordinador de cada módulo atiende al estudiantado en aspectos relacionados con su desarrollo académico y profesional.
- **Tutoría virtual:** utilización de la tecnología para desarrollar las relaciones entre el profesor y el/la estudiante. 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 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 deberá acompañar a este alumnado y reforzar su autonomía. Las estrategias avanzadas de formación deben revisarse continuamente en función del nuevo/a estudiante, sus fortalezas y debilidades.

4.4. Criterios y procedimientos de transferencia y reconocimiento de créditos

Consultar Títol III. Transferència i reconeixement de crèdits

4.6 Complementos de formación

Los estudiantes, dependiendo de su formación previa, podrán necesitar cursar complementos de formación en el área de la regulación jurídica de las relaciones laborales y de Seguridad Social. La comisión de selección del Máster analizará los estudios previos de acceso al máster y establecerá la necesidad de cursar determinados complementos formativos.

Para la admisión, según el apartado 4.2 *Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales* se requiere que tener un título de licenciatura, grado o diplomatura, preferentemente en Relaciones Laborales, Derecho, Economía, Ciencias Empresariales, Ciencias del Trabajo, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Sociología (o tener un título afín expedido por una institución de educación superior del EEES o de terceros países, que faculte para acceder a las enseñanzas de máster).

Se prevé que los alumnos accedan mayoritariamente desde las Licenciaturas/Grados en Relaciones Laborales y Derecho, así como desde la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Para los alumnos que acrediten estas titulaciones obtenidas en el marco del sistema universitario español no se requieren complementos de formación.

Para los alumnos que accedan desde otras titulaciones, que se prevé sean Licenciaturas/Grados en Economía, Administración y Dirección de Empresas, Psicología y Sociología, o bien accedan desde titulaciones obtenidas fuera del sistema universitario español se prevé la realización de complementos de formación. Los complementos deben permitir que el alumno conozca el marco jurídico del sistema de relaciones laborales español y las bases y elementos fundamentales del sistema público de Seguridad Social español.

Los complementos de formación se podrán cursar en la propia Facultad de Derecho, en el marco de los planes de estudios de los grados de Derecho y de Relaciones Laborales, concretamente en las siguientes asignaturas:

Grado en Derecho. Asignatura de tercer curso *Derecho del Trabajo I*. 6 ECTS. Periodo de impartición primer cuadrimestre lectivo.

Proceso de formación y objeto del Derecho del Trabajo. Concepto función. Fuentes y su aplicación. Derecho colectivo del trabajo: libertad sindical, asociacionismo empresarial,

Grado en Relaciones Laborales. Asignatura de tercer curso *Derecho de la Seguridad Social I*. 6 ECTS Trabajo I. 6 ECTS. Periodo de impartición primer cuadrimestre lectivo.

Contenidos:

Formación histórica, configuración y ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social. El régimen general: ámbito subjetivo y actos de encuadramiento. Financiación: Cotización y recaudación. Hechos causantes y contingencias (alteración de la salud, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, prestaciones de maternidad y paternidad, prestaciones familiares, incapacidad permanente y jubilación.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1. Estructura de las enseñanzas. Explicación general de la planificación del plan de estudios.

Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de módulo para los títulos de máster.

TIPO DE MÓDULO	CRÉDITOS
Obligatorios	45
Optativos	9
Trabajo de fin de máster	6
CRÉDITOS TOTALES	60

El máster, de perfil profesionalizador y perfil investigador, se estructura en siete módulos.

La Universitat Autònoma de Barcelona aprobó el Marco para la elaboración de los planes de estudios de másteres universitarios, en Comisión de Asuntos Académicos, delegada de Consejo de Gobierno, de 21 de marzo de 2006, modificado posteriormente en Comisión de Asuntos Académicos de 15 de abril de 2008, y en Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2011 y 13 de julio de 2011.

En este documento se define el módulo como la unidad básica de formación, matrícula y evaluación, para todos los másteres de la Universidad.

Por todo ello, en la introducción del plan de estudios en el nuevo aplicativo RUCT, los módulos de los másteres de la UAB se introducirán en el apartado correspondiente a "Nivel 2" y "Nivel 3".

La planificación y secuenciación temporal de los módulos se justifica en función de la progresión que completará y enriquecerá la formación avanzada en el campo socio-laboral superando la tradicional adscripción profesional e investigadora a un único ámbito de conocimiento.

Se introducen nuevos aspectos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y las últimas tendencias en gestión de personas y habilidades directivas.

Se analizarán cómo poner en marcha soluciones adaptadas a los problemas detectados en las relaciones de trabajo 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 de la vida familiar y laboral, y flexibilidad en el empleo.

La correspondencia de cada módulo con los objetivos generales del título queda patente en la planificación temporal de cada uno.

Primer módulo. Nuevas formas de organización del trabajo: empleo, contratación, descentralización productiva (10 créditos ECTS de carácter obligatorio). Serán objeto de estudio las relevantes novedades legislativas y jurisprudenciales en la delimitación de los sujetos de la relación de trabajo, en las vicisitudes de la relación laboral y en la extinción de la misma.

Segundo módulo. El diálogo y la participación de los trabajadores y de sus representantes en el marco de una empresa moderna (10 créditos ECTS de carácter obligatorio). Serán objeto de estudio los cambios en la organización empresarial y su impacto en los órganos de representación de los trabajadores. Se abordará el estudio del convenio colectivo y el nuevo papel del convenio de empresa, y de los acuerdos y pactos de empresa. Asimismo se contemplará cómo impactan las nuevas tecnologías en el ejercicio de los derechos colectivos laborales.

Tercer módulo. La gestión profesional de la Seguridad Social y de los Planes de Pensiones en la empresa (10 créditos ECTS de carácter obligatorio). Serán objeto de estudio los nuevos retos de la protección social en el modelo español de Seguridad Social. Se prestará especial atención a la protección social complementaria, al desarrollo del sistema de protección por dependencia, y a la regulación de la protección social en la Unión Europea.

Cuarto módulo. Instrumentos para la gestión jurídica de la responsabilidad empresarial y la gestión procesal (15 créditos de carácter obligatorio). Serán objeto de estudio los retos que la organización del trabajo en las empresas plantea, en sus vertientes jurídica, de organización de empresas y de gestión de los recursos humanos, desde el prisma de la responsabilidad empresarial, incluyendo la responsabilidad por daños y perjuicios, la movilidad laboral transnacional o la prevención de riesgos laborales. Se prestará especial atención al fenómeno de la responsabilidad social empresarial y de cómo puede ser el embrión de empresa participativa y solidaria, partiendo de la premisa que "la responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación" (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GB.295/MNE/2/1)

Análisis de la gestión jurídica de la diversidad en la empresa y su desarrollo mediante la gestión participada de la empresa: Inserción laboral de personas con discapacidad; conciliación vida laboral y familiar e incentivación de la maternidad; sociedad multicultural y su tratamiento en la empresa

Asimismo, en este módulo se abordará el tratamiento procesal del conflicto laboral, desde una perspectiva eminentemente práctica.

Quinto módulo. Prácticas externas (9 créditos de carácter optativo). Su realización es obligatoria para el alumnado que siga el perfil profesionalizador (*vid. Infra* comentario específico "B")

Sexto módulo. Metodología de investigación (9 créditos de carácter optativo). Su realización es obligatoria para el alumnado que siga el perfil investigador. (vid. *Infra* comentario específico “A”)

Séptimo módulo. Trabajo de fin de máster (6 créditos de carácter obligatorio). (vid. *Infra* comentario específico “A”)

El plan de estudios del Máster es de 60 ECTS a realizar en un año académico (30 ECTS + 30ECTS). La siguiente tabla proporciona la información sobre la manera en la que se distribuyen los créditos a cursar por los alumnos/as:

Módulo	Tipología	Créditos	Semestre
M1. Nuevas formas de organización del trabajo: empleo, contratación, descentralización productiva	Obligatorio	10	1º
M2. El diálogo y la participación de los trabajadores y de sus representantes en el marco de una empresa moderna	Obligatorio	10	1º
M3. La gestión profesional de la Seguridad Social y de los planes de pensiones en la empresa	Obligatorio	10	1º
M4. Instrumentos para la gestión jurídica de la responsabilidad empresarial y la gestión procesal	Obligatorio	15	2º
M5. Prácticas externas	Optativo	9	2º
M6. Metodología de investigación	Optativo	9	2º
M7. Trabajo de fin de Máster	Obligatorio	6	2º

Distribución de competencias por módulos

	CB06	CB07	CB08	CB09	CB10	CE01	CE02	CE03	CE04	CE05	CE06	CE07	CE08	CE09	CE10	CE11	CE12	CT01	CT02	CT03	CT04	CT05	CT06
M1	X				X	X		X	X				X					X				X	
M2	X				X		X	X	X				X					X				X	
M3	X				X					X								X				X	
M4	X	X			X			X			X	X	X	X				X	X	X		X	
M5		X	X			X	X		X	X		X	X				X		X	X			
M6	X		X												X	X	X	X			X		X
M7	X			X											X	X	X	X			X	X	X

Metodología de la Investigación y Trabajo Final de Máster: Objetivos y carácter complementario.

El perfil investigador del Máster en Derechos Sociolaborales constituye una fase previa al doctorado oficial vinculado, concretamente el doctorado en Derecho Público Global, del Departamento de Derecho Público y Ciencias Historicojurídicas de la UAB. La finalidad del máster, en su perfil investigador, es aportar las bases para que el alumnado que opte por el mismo reciba una primera aproximación al método de investigación propio de la ciencia jurídica.

En cumplimiento de la normativa que regula los estudios de máster y de doctorado, el objetivo del primero no debe ser formar integralmente investigadores, objetivo, este último, propio de los estudios de doctorado. El módulo de investigación del máster pretende ofrecer la base para que el alumnado obtenga competencias y consiga un aprendizaje que le permitan acceder a los estudios de doctorado.

Por su parte, como se desarrolla en la guía docente, el trabajo final de máster (TFM) es un trabajo académico autónomo que tiene por objetivo profundizar en el análisis de algún aspecto tratado en el máster, pudiendo bien desarrollar alguna cuestión de interés relativa a los contenidos de los módulos cursados o relacionada con las prácticas externas (en el perfil profesionalizador); bien aplicar los criterios y técnicas aprendidos en el módulos de metodología, ya sea para llevar a cabo análisis propios, o para evaluar los de otros autores. De este modo, el TFM ofrece un doble perfil que, en su vertiente vinculada a la línea investigadora, complementa la adquisición de las competencias y aprendizajes del módulo de investigación.

Existe una complementariedad necesaria entre el módulo de investigación y el TFM y, a su vez, entre el perfil profesionalizador del máster y el propio TFM. El objetivo y contenido de este último permitirá diferenciar el que desarrollarán los alumnos matriculados al perfil profesionalizador y el que desarrollarán aquéllos que cursen el perfil investigador.

Como se desarrolla en la guía docente, el TFM es un trabajo académico autónomo que tiene por objetivo profundizar en el análisis de algún aspecto tratado en el máster, pudiendo bien desarrollar alguna cuestión de interés relativa a los contenidos de los módulos cursados o relacionada con las prácticas externas (en el perfil profesionalizador); bien aplicar los criterios y técnicas aprendidos en el módulos de metodología, ya sea para llevar a cabo análisis propios, o para evaluar los de otros autores (en el perfil investigador).

El TFM se configura como una parte o aspecto nuclear del plan de estudios, en tanto que permite mostrar el nivel de formación adquirido por los estudiantes en la titulación cursada. En este sentido, corresponde su realización a todo el alumnado del máster bien que con unos objetivos comunes y otros alternativos. Estos últimos obedecen a que el alumnado que haya optado por la vertiente investigadora del máster complemente la adquisición de las competencias y aprendizajes del módulo de investigación y, aquellos que lo cursen en su vertiente profesionalizadora alcancen y puedan demostrar un aprendizaje y una capacitación que les permita incorporarse al mercado de trabajo con un alto grado de formación y capacidad de desarrollar su actividad profesional autónomamente.

Prácticas externas

El Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (BOE 10 de diciembre de 2011),

establece una nueva regulación de las prácticas académicas externas, como “actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes del máster, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento”. Su artículo 7 regula los Convenios de Cooperación Educativa, como instrumento que establece el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última. Los convenios deben integrar como contenido básico el proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.

La Universidad Autónoma de Barcelona ha regulado, en cumplimiento de la normativa, el “convenio marco de cooperación educativa para la realización de prácticas académicas externas en entidades colaboradoras para el cómputo de créditos”. En aplicación de la nueva norma la Facultad de Derecho de la UAB ha suscrito, para la realización de prácticas de los alumnos del Máster en Derechos Sociolaborales, los convenios marco con las entidades y empresas que se relacionan a continuación.

Adecco España
Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda
Assessoria Jurídica R. SENRA
Assessoria Mata Barcelona
Bru & Associats, Advocats
Bufet Antràs, advocats associats
Col·lectiu Ronda
Confederació General del Treball de Catalunya
Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC-CCOO)
Fundació Privada Hospital de Mollet
Grupo ALCAMPO
Grupo Inditex
Imancorp- Iman Temporing ETT
ManpowerGroup
Randstad España
Unió General de Treballadors de Catalunya
Vidal Cánovas & Associats Advocats

Coordinación del máster

El coordinador del máster desempeñará las siguientes funciones:

- Presidir la Comisión de Máster.
- Presidir las reuniones de coordinación intermodular de profesores y materias, tanto iniciales como finales.
 - Asistir a las reuniones de coordinación intramodular de profesores y materias, tanto iniciales como finales.
 - Dirigir, organizar y coordinar el programa de estudios y el proceso docente y de adquisición de las competencias específicas del máster por parte de los estudiantes, así como velar por la calidad de este proceso.
 - Coordinar la elaboración de los planes docentes de las diferentes materias.
 - Coordinar la carga de trabajo de los estudiantes para asegurar una distribución equilibrada a lo largo del semestre y del año académico.
 - Coordinar los procesos de evaluación (continuada, prácticas, exámenes, TFM).
- Desarrollar las tareas de tutorización a los estudiantes.

Para una mayor eficacia de las tareas de coordinación y seguimiento, el coordinador del máster nombrará un coordinador de semestre entre los profesores responsables de las materias del período docente en cuestión. El coordinador de semestre desempeñará las siguientes funciones:

- Presidir las reuniones de coordinación intramodular de profesores y materias, tanto iniciales como finales.
- Organizar y coordinar el proceso docente y de adquisición de las competencias concretas de los módulos del semestre por parte de los estudiantes, así como velar por la calidad de este proceso.
- Asistir al coordinador del máster en las tareas de coordinación general, de coordinación de elaboración de planes de estudios de materias, de coordinación de carga de trabajo y de evaluación, y de tutorización de estudiantes durante el semestre.

Una de las mayores preocupaciones del coordinador y de los profesores del máster es asegurar y facilitar la progresiva, gradual y coherente adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes. Para ello es imprescindible una cuidadosa coordinación entre profesores y materias.

Todas las materias del máster se presentan íntimamente vinculadas, tanto por relaciones de grado (materias introductorias/especializadas) como por relaciones de contenido. Esto significa que la coordinación de los profesores se ha de dar, tanto en el interior de cada ámbito de contenidos como de manera transversal.

En este sentido, podemos definir dos modos de coordinación:

- a) Coordinación intramodular: afecta a los profesores y materias de un módulo y, por tanto, tiene un carácter marcadamente temático (temáticas específicas);
- b) Coordinación intermodular: afecta a los profesores y materias de más de un módulo o del máster completo.

Las acciones de coordinación se planificarán de acuerdo con esta tipología de las tareas de coordinación académica.

Estas acciones consistirán esencialmente en reuniones periódicas que tendrán alcances distintos:

- a) Antes del inicio de cada edición del máster, el equipo docente celebrará una o más reuniones preparatorias, presididas por el coordinador del máster, en las cuales se elaborarán los planes docentes de cada materia (programa, horarios de clase y de tutoría, bibliografía básica), con especial atención a los criterios de adquisición de las competencias, de gradualidad y de coherencia entre programas (evitar solapamientos o vacíos, armonizar la transición entre módulos y entre materias...).
- b) Antes del inicio de cada módulo, los profesores del mismo se reunirán igualmente, presididos por el coordinador del semestre (ver más abajo) pero con la presencia del coordinador del máster, para adecuar las directrices y las decisiones tomadas en las reuniones generales a las necesidades específicas del módulo.
- c) Una vez el curso en marcha, los profesores seguirán manteniendo los contactos que estimen oportunos para el correcto desarrollo de la docencia y del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con eventuales reuniones, en cualquier nivel, si se considera oportuno.

d) Al término de cada módulo, los profesores volverán a reunirse, siempre presididos por el coordinador del semestre pero con la presencia del coordinador del máster, para hacer balance final del proceso docente y, en su caso, para preparar la transición a un módulo sucesivo de contenido directamente afín.

e) Al término de cada edición del máster, el equipo docente celebrará una reunión conclusiva, presidida por el coordinador del máster, para hacer balance final, de cara a mejorar o actualizar la siguiente edición.

Evaluación y sistema de calificación

Cada coordinador de módulo es responsable de la evaluación del mismo, en colaboración con los profesores participantes. Las guías docentes de los módulos se ajustan a la Modificación de la Normativa Académica RD 1393/2007 sobre matrícula, evaluación continua y prácticas externas de la UAB.

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 y modificada por la misma Comisión, el 28 de julio de 2009 y por el Consejo de Gobierno, el 26 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2016), hace referencia al sistema de calificaciones que utiliza la UAB y se incluye en el apartado 4.4 de esta memoria.

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

Política de igualdad entre mujeres y hombres de la UAB

El Consejo de Gobierno de la UAB aprobó en su sesión del 17 de julio de 2013 el “Tercer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Cuadrienio 2013-2017”.

El tercer 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 y el segundo plan de igualdad (2006-2008 y 2008-2012 respectivamente); el proceso participativo realizado con personal docente investigador, personal de administración y servicios y estudiantes; y la Ley Orgánica de igualdad y la de reforma de la LOU aprobadas el año 2007.

Los principios que rigen el tercer plan de acción son los siguientes:

- Universidad inclusiva y excelencia inclusiva
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Interseccionalidad del género
- Investigación y docencia inclusivas
- Participación, género e igualdad

Todas las propuestas y políticas que se desgranán al plan, se engloban dentro de cuatro ejes:

1. La visibilización del sexismo y las desigualdades, la sensibilización y la creación de un estado de opinión,
2. la igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo y el estudio,

3. la promoción de la perspectiva de género en la enseñanza y la investigación, y
4. la participación y representación igualitarias en la comunidad universitaria

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

El **Servicio de atención a la discapacidad**, el **PIUNE**, iniciativa de la Fundació Autònoma Solidària y sin vinculación orgánica con la UAB, es el responsable del protocolo de atención a las necesidades educativas especiales del estudiante con discapacidad.

La atención a los estudiantes con discapacidad se rige por los principios de corresponsabilidad, equidad, autonomía, igualdad de oportunidades e inclusión.

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 Fundació Autònoma Solidària. 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 consensua 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 consensua 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.

Acciones de movilidad

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. Los principales programas de movilidad internacional son:

-Programa Erasmus+

-Programa propio de intercambio de la UAB

Estructura de gestión de la movilidad

1. Estructura centralizada, unidades existentes:

Unidad de Gestión Erasmus+. Incluye la gestión de las acciones de movilidad definidas en el programa Erasmus+. Implica la gestión de la movilidad de estudiantes, de personal académico y de PAS.

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.

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.

2. 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.

Movilidad que se contempla en el título

En este máster, de 60 ECTS a cursar en un único curso académico, no está prevista movilidad de estudiantes.

No obstante, si en el futuro se opta por la posibilidad de cursar algún módulo o parte de un módulo en otra universidad, con la que previamente se habrá establecido un convenio de colaboración, se aplicarán los mecanismos y acciones generales de la universidad que se describen a continuación.

El sistema de reconocimiento y acumulación de créditos ECTS

Previamente a cualquier acción de movilidad debe haber un contrato, compromiso o convenio establecido entre las universidades implicadas, donde queden recogidos los aspectos concretos de la colaboración entre ellas y las condiciones de la movilidad.

Todo estudiante que se desplaza a través de cualquiera de los programas de movilidad 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.

Cuando el estudiante conozca la universidad de destino de su programa de movilidad, con el asesoramiento del Coordinador de Intercambio del centro, estudiará la oferta académica de la universidad de destino. Antes del inicio del programa de movilidad debe definir su "Learning Agreement", donde consten las asignaturas a cursar en la

universidad de destino y su equivalencia con las asignaturas de la UAB, para garantizar la transferencia de créditos de las asignaturas cursadas.

Una vez en la universidad de destino y después de que el estudiante haya formalizado su matrícula, se procederá a la revisión del "Learning Agreement" para incorporar, si fuera necesario, alguna modificación.

Una vez finalizada la estancia del estudiante en la universidad de destino, ésta remitirá al Coordinador de Intercambio, una certificación oficial donde consten las asignaturas indicando tanto el número de ECTS como la evaluación final que haya obtenido el estudiante.

El Coordinador de Intercambio, con la ayuda de las tablas de equivalencias establecidas entre los diferentes sistemas de calificaciones de los diferentes países, determinará finalmente las calificaciones de las asignaturas de la UAB reconocidas.

El Coordinador de Intercambio es el encargado de la introducción de las calificaciones en las actas de evaluación correspondientes y de su posterior firma.

5.3 Descripción detallada de los módulos de enseñanza-aprendizaje de que consta el plan de estudios

Módulo 1: Nuevas formas de organización del trabajo: empleo, contratación, descentralización productiva			
ECTS:	10	Carácter	OBLIGATORIO
Idioma/s:	Castellano		
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Primer semestre
Descripción	<p>Serán objeto de estudio las novedades legislativas y jurisprudenciales en la regulación del trabajo asalariado.</p> <p>1. El tratamiento jurídico del trabajo asalariado, la adecuación de las nuevas formas de trabajo a una sociedad cambiante y diversa.</p> <p>2. La articulación normativa de las nuevas políticas salariales y de organización/adaptación de los recursos humanos a las formas de producción (taylorismo, fordismo, just in time, grupos de trabajo).</p> <p>3. La flexibilidad en las políticas de contratación laboral y de extinción del contrato de trabajo.</p> <p>4. La externalización de las partes no centrales de la actividad productiva de la empresa y sus efectos sobre el empleo.</p>		
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.	
	CB10	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
	CE1	Identificar e interpretar los fundamentos jurídicos que regulan la relación contractual laboral y que delimitan las facultades de dirección y organización de los recursos humanos en la empresa. Resultados de aprendizaje: CE1.01 Describir los cambios acaecidos en la relación común de trabajo. CE1.02 Distinguir y definir el trabajo autónomo económicamente dependiente y el teletrabajo CE1.03 Reconocer la especificidad de las relaciones laborales especiales de interés CE1.04 Reconocer, aplicar y valorar críticamente el sistema de contratación laboral	
	CE3	Identificar y aplicar la jurisprudencia y la doctrina constitucional en el marco de los derechos laborales básicos y, en especial, en el tratamiento de la diversidad en la empresa. Resultados de aprendizaje: CE3.01 Comparar las aportaciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo. CE3.02 Conocer las aportaciones de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.	
CE4	Reconocer el conflicto colectivo jurídico y el conflicto colectivo de intereses en la empresa, identificar los sistemas legales laborales extrajudiciales para su solución, e interpretar jurídicamente los acuerdos y laudos arbitrales resultado de los mismos. Resultados de aprendizaje: CE4.01 Conocer la intervención en los sistemas extrajudiciales de solución		

		de conflictos colectivos		
	CE 8	Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal. Resultados de aprendizaje: CE8.01 Aplicar las técnicas jurídicas de modificación funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo CE8.02 Resolver los conflictos individuales suscitados en la tramitación de los despidos disciplinarios y de las extinciones por causas objetivas. CE8.03 Resolver los conflictos suscitados en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo		
	Transversales			
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.		
	CT5	Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo		
Actividades formativas		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	62,5	37,5	150
	% presencialidad	100%	10%	0%
Metodologías docentes	1. Clases magistrales 2. Estudio y resolución de casos prácticos 3. Tutorías de seguimiento 4. Realización de ejercicios en el aula 5. Conferencias monográficas			
Sistemas de evaluación				Peso Nota Final
	Resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula (mínimo de 4 y máximo de 6)			45%
	Prueba de evaluación			40%
	Asistencia y participación activa en clase			15%
Observaciones				

Módulo 2: El diálogo y la participación de los trabajadores y de sus representantes en el marco de una empresa moderna

ECTS:	10	Carácter	OBLIGATORIO
Idioma/s:	Castellano		
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Primer semestre
Descripción	<p>Serán objeto de estudio los cambios en la organización empresarial y su impacto en los órganos de representación de los trabajadores. Se abordará el estudio del convenio colectivo, de los acuerdos y pactos de empresa y de los sistemas extrajudiciales laborales de solución de conflictos. Asimismo, el impacto de las nuevas tecnologías en el ejercicio de los derechos colectivos laborales</p> <p>1. El diálogo social como elemento básico de configuración de la empresa socialmente responsable con arreglo a parámetros constitucionales.</p> <p>2. La participación de los trabajadores y de sus representantes a través de los diversos mecanismos legal y convencionalmente regulados: información, consulta, negociación, cogestión y codecisión. Los sistemas extrajudiciales laborales (SIMA, TLC) para la consecución de acuerdos y el arbitraje laboral.</p> <p>3. La implicación del personal en las empresas que adoptan fórmulas de economía social como ejemplo de responsabilidad ante la sociedad.</p>		
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.	
	CB10	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
	CE2	<p>Interpretar y aplicar la normativa reguladora de la estructura orgánica y funcional de los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores, y de los modelos de negociación colectiva.</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE2.01 Resolver las cuestiones prácticas correspondientes a la representación de los trabajadores en la empresa descentralizada. CE2.02 Identificar las medidas que configuran la nueva negociación colectiva.</p>	
	CE3	<p>Identificar y aplicar la jurisprudencia y la doctrina constitucional en el marco de los derechos laborales básicos y, en especial, en el tratamiento de la diversidad en la empresa.</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE3.01 Comparar las aportaciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo CE3.02 Conocer las aportaciones de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas</p>	
	CE4	<p>Reconocer el conflicto colectivo jurídico y el conflicto colectivo de intereses en la empresa, identificar los sistemas legales laborales extrajudiciales para su solución, e interpretar jurídicamente los acuerdos y laudos arbitrales resultado de los mismos</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE4.01 Conocer la intervención en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos CE4.02 Conocer la naturaleza y eficacia jurídicas de los acuerdos de empresa y de los laudos arbitrales, en materia de reorganización productiva.</p>	
CE 8			

	Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal. Resultados de aprendizaje: CE8.04 Elaborar/interpretar la información preparatoria de las consultas con los representantes de los trabajadores previas a la modificación colectiva de condiciones de trabajo. CE8.05 Conocer las técnicas de participación en la reestructuración empresarial. CE8.06 Aplicar los mecanismos de información, consulta y negociación para alcanzar la reestructuración no traumática y pactada de los recursos humanos			
	Transversales			
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.		
	CT5	Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo		
Actividades formativas		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	62,5	37,5	150
	% presencialidad	100%	10%	0%
Metodologías docentes	1. Clases magistrales 2. Estudio y resolución de casos prácticos 3. Tutorías de seguimiento 4. Realización de ejercicios en el aula 5. Conferencias monográficas			
Sistemas de evaluación			Peso Nota Final	
	Resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula (mínimo de 4 y máximo de 6)		45%	
	Prueba de evaluación		40%	
	Asistencia y participación activa en clase		15%	
Observaciones				

Módulo 3: La gestión profesional de la Seguridad Social y de los planes de pensiones en la empresa				
ECTS:	10	Carácter	OBLIGATORIO	
Idioma/s:	Castellano			
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Primer semestre	
Descripción	<p>Serán objeto de estudio los nuevos retos de la protección social en el modelo español de Seguridad Social. Se prestará especial atención a la protección social complementaria, al desarrollo del sistema de protección por dependencia, y a la regulación de la protección social en la Unión Europea.</p> <p>1. El impacto del cambio demográfico en los mecanismos de protección social y la intervención de nuevos agentes.</p> <p>2. La articulación entre el sistema público y los mecanismos de previsión complementarios.</p> <p>3. La regulación legal y convencional de los planes de pensiones.</p>			
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas			
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.		
	CB10	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.		
	Específicas y resultados de aprendizaje			
	CE5	<p>Interpretar las grandes líneas de cambio permanente en el sistema de Seguridad Social, incluidos los diferentes sistemas complementarios y la regulación de su dimensión transnacional.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>CE5.01 Resolver las cuestiones prácticas relacionadas con la gestión y aplicación del sistema de Seguridad Social.</p> <p>CE5.02 Elaborar adecuadamente la documentación relacionada con la gestión de las prestaciones de Seguridad Social.</p> <p>CE5.03 Aplicar los sistemas informáticos avanzados vinculados con el sistema de Seguridad Social.</p> <p>CE5.04 Formular hipótesis razonables sobre el proceso de integración del sistema de Seguridad Social y de los diferentes sistemas autonómicos.</p> <p>CE5.05 Identificar los diversos mecanismos de protección social complementaria aplicables en el marco de una empresa o Administración Pública.</p> <p>CE5.06 Aplicar, en un ámbito determinado, la normativa vinculada con los planes de pensiones del sistema de empleo, las mejoras voluntarias y los contratos de seguro colectivos.</p> <p>CE5.07 Resolver las cuestiones prácticas relacionadas con la responsabilidad de los empresarios en materia de Seguridad Social.</p> <p>CE5.08 Identificar y analizar las diferentes vías de control del empresario en materia de Seguridad Social.</p> <p>CE5.09 Resolver cuestiones vinculadas con el desplazamiento de los trabajadores y sus familias en el marco de la Unión Europea en relación con el acceso y el alcance de la acción protectora de los sistemas de Seguridad Social.</p>		
	Transversales			
CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.			
CT5	Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo			
Actividades		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas

formativas	Horas	62,5	37,5	150
	% presencialidad	100%	10%	0%
Metodologías docentes	1. Clases magistrales 2. Estudio y resolución de casos prácticos 3. Tutorías de seguimiento 4. Realización de ejercicios en el aula 5. Conferencias monográficas			
Sistemas de evaluación				Peso Nota Final
	Resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula (mínimo de 4 y máximo de 6)			45%
	Prueba de evaluación			40%
	Asistencia y participación activa en clase			15%
Observaciones				

Módulo 4: Instrumentos para la gestión jurídica de la responsabilidad empresarial y la gestión procesal

ECTS:	15	Carácter	OBLIGATORIO
--------------	----	-----------------	-------------

Idioma/s:	Castellano		
------------------	------------	--	--

Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Segundo semestre
----------------------	-----------	----------------------------------	------------------

Descripción	<p>Se prestará especial atención al fenómeno cada vez más relevante de la responsabilidad social empresarial y de cómo puede ser el embrión de empresa participativa y solidaria. Serán objeto de estudio los nuevos retos que la organización del trabajo en las empresas plantea, en las dimensiones jurídica, de organización de empresas y de gestión de recursos humanos. El análisis multidisciplinar de la responsabilidad social de la empresa (RSE) parte de que ésta es el reflejo de la manera como las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, entendiendo la RSE como una iniciativa de carácter voluntario y que se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El debate entre voluntariedad u obligatoriedad para el desarrollo de políticas empresariales socialmente responsables. 2. La RSE como un plus añadido a la aplicación y cumplimiento de la normativa legal y convencionalmente adoptada. La configuración de la RSE como el nuevo paradigma de la empresa solidaria y comprometida con su entorno económico, social y ambiental. 3. Los nuevos retos que la organización del trabajo en las empresas plantea. La auditoría sociolaboral. 4. El impacto de la fiscalidad en la empresa socialmente responsable. 5. La gestión jurídica de la diversidad en la empresa y su desarrollo mediante la gestión participada de la empresa: Inserción laboral de personas con discapacidad; conciliación vida laboral y familiar e incentivación de la maternidad; sociedad multicultural y su tratamiento en la empresa 6. Gestión jurídica de la responsabilidad empresarial 7. Movilidad laboral transnacional 8. Gestión procesal de la responsabilidad empresarial 		
--------------------	--	--	--

Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.	
	CB7	Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.	
	CB10	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
CE3	Identificar y aplicar la jurisprudencia y la doctrina constitucional en el marco de los derechos laborales básicos y, en especial, en el tratamiento de la		

		diversidad en la empresa. Resultados de aprendizaje: CE3.03 Conocer la doctrina constitucional sobre igualdad por razón de sexo y discriminación por circunstancias personales, sociales, religiosas, culturales y análogas		
	CE6	Identificar y aplicar responsabilidad social empresarial en diversos ámbitos: Flexibilidad laboral, políticas sociales y políticas activas del mercado de trabajo. Resultados de aprendizaje: CE6.01 Documentar estrategias de actuación socialmente responsable CE6.02 Reflexionar sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas al entorno empresarial. CE6.03 Valorar empíricamente la flexiseguridad en la nueva estructura organizativa de la empresa europea. CE6.04 Aplicar en los nuevos entornos empresariales los criterios de la flexiseguridad. CE6.05 Formular hipótesis razonables acerca del impacto de la flexiseguridad en las empresas como manifestación de la responsabilidad social empresarial.		
	CE7	Aplicar técnicas de auditoría sociolaboral para adoptar decisiones en materia de gestión de personal, reconociendo y orientando las necesidades de las personas de su entorno laboral. CE7.01 Aplicar las técnicas propias de la auditoría sociolaboral.		
	CE8	Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal. Resultados de aprendizaje: CE8.07 Aplicar los sistemas de conciliación de la vida laboral y familiar CE8.08 Elaborar planes de incentivación de la natalidad y de corresponsabilidad en la atención del menor. CE8.09 Elaborar Planes de Igualdad pactados en la empresa. CE8.10 Formular propuestas de adaptación de las necesidades empresariales a los derechos fundamentales de la persona trabajadora, en especial la libertad religiosa. CE8.11 Formular propuestas para mejorar la planificación de recursos y políticas de RRHH, detectando los cambios e incidencias y pudiendo planificar los procesos y políticas del futuro		
	CE9	Evaluar los aspectos fiscales de la RSE y su repercusión sobre los recursos humanos conociendo y aplicando el código de buenas prácticas tributarias Resultados de aprendizaje: CE9.01 Elaborar y diseñar estrategias fiscales de responsabilidad social en las empresas y organizaciones. CE9.02 Aplicar la normativa fiscal en el marco empresarial. CE9.03 Elaborar la documentación fiscal y diseñar estrategias de actuación en materia fiscal.		
	Transversales			
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.		
	CT2	Reconocer la dimensión humana, económica, legal y ética en el ejercicio profesional		
	CT3	Trabajar y dirigir equipos interdisciplinarios en entornos diversos		
	CT5	Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo		
Actividades formativas		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	93,75	56,25	225
	% presencialidad	100%	10%	0%
Metodologías docentes	1. Clases magistrales 2. Estudio y resolución de casos prácticos 3. Tutorías de seguimiento			

	4. Realización de ejercicios en el aula 5. Conferencias monográficas	
Sistemas de evaluación		Peso Nota Final
	Resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula (mínimo de 4 y máximo de 6)	45 %
	Prueba de evaluación	40%
	Asistencia y participación activa en clase	15%
Observaciones		

Módulo 5: Prácticas externas			
ECTS:	9	Carácter	OT
Idioma/s:	Castellano		
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Segundo semestre
Descripción	<p>Las prácticas previstas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales suponen para el estudiantado la entrada en una nueva dimensión en el ámbito de los recursos humanos tras el análisis avanzado y el conocimiento profundo de la normativa actual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</p> <p>El estudiantado practicará en un entorno empresarial o en el de los operadores jurídico-laborales las materias objeto del máster. Propondrá soluciones a los conflictos reales o hipotéticos relacionados con la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social.</p> <p>Todo ello en el marco de la colaboración con entidades externas públicas y privadas con las que se suscribe un programa de colaboración y en los términos del Proyecto Formativo de cada práctica académica externa, que fijará los objetivos educativos y las actividades a desarrollar.</p>		
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB7	Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.	
	CB8	Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
	CE1	Identificar e interpretar los fundamentos jurídicos que regulan la relación contractual laboral y que delimitan las facultades de dirección y organización de los recursos humanos en la empresa. Resultados de aprendizaje: CE1.04 Reconocer, aplicar y valorar críticamente el sistema de contratación laboral CE1.05 Participar en los procesos de selección de personal velando por los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo CE1.06 Planificar y proponer los instrumentos jurídicos de adaptación de funciones, jornada/horario, salario, sistemas de trabajo y rendimiento y análogos, propios de la reestructuración empresarial CE1.07 Aplicar las medidas jurídicas de adaptación del volumen de recursos humanos a las cambiantes necesidades empresariales	
	CE2	Interpretar y aplicar la normativa reguladora de la estructura orgánica y funcional de los órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores, y de los modelos de negociación colectiva Resultados de aprendizaje: CE2.01 Participar en la negociación del convenio y del conflicto colectivo RA001 Asesorar jurídicamente en los ámbitos de la relación de trabajo y de la Seguridad Social RA002 Aplicar de una manera práctica las competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales	
CE4	Reconocer el conflicto colectivo jurídico y el conflicto colectivo de intereses en la empresa, identificar los sistemas legales laborales extrajudiciales para su solución, e interpretar jurídicamente los acuerdos y laudos arbitrales resultado de los mismos Resultados de aprendizaje: CE4.01 Tramitar y elaborar la documentación e intervención en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos		

		RA001 Asesorar jurídicamente en los ámbitos de la relación de trabajo y de la Seguridad Social RA002 Aplicar de una manera práctica las competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales	
	CE5	Interpretar las grandes líneas de cambio permanente en el sistema de Seguridad Social, incluidos los diferentes sistemas complementarios y la regulación de su dimensión transnacional Resultados de aprendizaje: CE5.02 Elaborar adecuadamente la documentación relacionada con la gestión de las prestaciones de Seguridad Social. CE5.03 Aplicar los sistemas informáticos avanzados vinculados con el sistema de Seguridad Social. CE5.06 Aplicar, en un ámbito determinado, la normativa vinculada con los planes de pensiones del sistema de empleo, las mejoras voluntarias y los contratos de seguro colectivos. CE5.07 Resolver las cuestiones prácticas relacionadas con la responsabilidad de los empresarios en materia de Seguridad Social. RA001 Asesorar jurídicamente en los ámbitos de la relación de trabajo y de la Seguridad Social CE5.11 Cumplimentar la documentación propia de los actos de encuadramiento y de cotización a la Seguridad Social, así como de sus prestaciones	
	CE7	Aplicar técnicas de auditoria sociolaboral para adoptar decisiones en materia de gestión de personal, reconociendo y orientando las necesidades de las personas de su entorno laboral. Resultados de aprendizaje: CE7.02 Emitir un informe comprensivo acerca de la conformidad de una empresa con el cumplimiento de las prescripciones legales. CE7.03 Emitir un informe comprensivo con las situaciones, conductas y procedimientos de gestión de recursos humanos en una empresa. CE7.04 Recomendar una mejora de procedimientos/gestión en una empresa.	
	CE8	Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal. Resultados de aprendizaje: CE8.12 Aplicar los instrumentos jurídicos de reestructuración interna y externa de los recursos humanos de la empresa. CE8.13 Proyectar políticas salariales en función de las necesidades económicas y de la productividad. CE8.14 Elaborar nuevas estrategia en materia de organización de tiempos de trabajo incluyendo alternativas para conciliar la vida familiar y laboral. RA002 Aplicar de una manera práctica las competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales	
	CE12	Demostrar una actitud y conciencia crítica en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, ante situaciones concretas que requieran la resolución de un conflicto o problema argumentando jurídicamente Resultados de aprendizaje: CE12.01 Aplicar la metodología jurídica en la identificación y evaluación de conflictos o problemas legales con repercusión social	
	Transversales		
	CT2	Reconocer la dimensión humana, económica, legal y ética en el ejercicio profesional	
	CT3	Trabajar y dirigir equipos interdisciplinares en entornos diversos	
Actividades formativas		Supervisadas	Autónomas
	Horas	200	25
	% presencialidad	100%	0%

Metodologías docentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tutorías de seguimiento 2. Ejecución de tareas y funciones encomendadas 3. Elaboración de la memoria de prácticas 	
Sistemas de evaluación		Peso Nota Final
	Memoria final de prácticas	50%
Observaciones	Informe del tutor externo	50%

Módulo 6: Metodología de investigación			
ECTS :	9	Carácter	Optativo
Idioma/s:	Castellano		
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Segundo semestre
Descripción	<p>Conocimiento del método de investigación de las normas jurídicas basado en los criterios de interpretación literal, lógico, sistemático y teleológico, que permita su aplicación en distintas realidades sociales</p> <p>Conocer las técnicas y recursos específicos para investigar y producir resultados innovadores en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales y de la protección social</p>		
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.	
	CB8	Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
	CE10	<p>Utilizar técnicas de estudio avanzadas para elaborar proyectos de investigación sobre la regulación jurídica de las relaciones de trabajo</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE10.01. Identificar las fuentes de conocimiento en el ámbito jurídico laboral y seleccionarlas para un objeto de investigación concreto CE10.02. Interpretar la norma y la jurisprudencia en los ámbitos nacional e internacional CE10.03. Integrar las categorías jurídicas y aplicarlas en un proyecto de investigación CE10.04. Identificar y diseñar proyectos de investigación jurídica originales, posibles y útiles</p>	
	CE11	<p>Conocer y comprender las normas, las instituciones jurídicas y las fuentes de creación del derecho en una visión unitaria e interdisciplinar del ordenamiento jurídico.</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE11.01 Gestionar bases de datos y documentos jurídicos. CE11.02 Aplicar la metodología más adecuada para conseguir los objetivos del trabajo de investigación CE11.03 Buscar, identificar y seleccionar las fuentes de investigación (normativas, documentales, bibliográficas y jurisprudenciales)</p>	
CE12	<p>Demostrar una actitud y conciencia crítica en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, ante situaciones concretas que requieran la resolución de un conflicto o problema argumentando jurídicamente</p> <p>Resultados de aprendizaje: CE12.01 Aplicar la metodología jurídica en la identificación y evaluación de conflictos o problemas sociales con repercusión legal CE 12.02 Obtener conclusiones con base en la aplicación de la metodología jurídica CE 12.03 Aplicar de la metodología jurídica en el diseño y ejecución de trabajos jurídicos monográficos CE12.04 Interpretar y sistematizar ideas complejas contenidas en fuentes jurídicas CE12.05 Realizar una contribución original al tema sobre el que versa la</p>		

		investigación CE12.06 Proponer y formular hipótesis adecuadas a los problemas identificados en el tema de investigación		
	Transversales			
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.		
	CT4	Analizar, sintetizar, organizar y planificar proyectos relacionados con el ámbito de estudio		
	CT6	Aplicar la metodología, técnicas y recursos específicos para investigar y producir resultados innovadores en el ámbito de especialización		
Actividades formativas		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	56,25	43,75	125
	% presencialidad	100%	10%	0%
Metodologías docentes	1. Clases magistrales 2. Análisis y debate sobre lecturas 3. Tutorías de seguimiento 4. Elaboración de trabajos			
Sistemas de evaluación				Peso Nota Final
	Participación activa en clase y asistencia a seminarios			25%
	Realización y presentación de trabajos			35%
	Defensa oral de trabajos			20%
	Autoevaluación del estudiante			20%
Observaciones				

Módulo 7: Trabajo de fin de Máster			
ECTS:	6	Carácter	OBLIGATORIO
Idioma/s:	Castellano		
Org. Temporal	Semestral	Secuencia dentro del Plan	Segundo semestre
Descripción	<p>El trabajo de fin de máster se orientará hacia el ámbito jurídico laboral con una transversalidad necesaria hacia nuevas fórmulas o buenas prácticas en la gestión de los derechos sociolaborales en el marco de la empresa pública o la empresa privada, las organizaciones empresariales o sindicales.</p> <p>Concretamente el proceso de elaboración del Trabajo fin de máster seguirá los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un borrador de trabajo fin de máster que será autorizado por el profesor responsable 2. Aceptación del trabajo y redacción 3. Presentación y defensa del trabajo fin de máster ante una comisión de profesorado designada ad hoc 		
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas		
	CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.	
	CB9	Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.	
	Específicas y resultados de aprendizaje		
	CE10	<p>Utilizar técnicas de estudio avanzadas para elaborar proyectos de investigación sobre la regulación jurídica de las relaciones de trabajo</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>CE10.05. Desarrollar nuevas perspectivas del pensamiento jurídico laboral</p> <p>CE10.06. Formular propuestas relevantes de perfeccionamiento de las normas en relación con el sistema jurídico español o internacional.</p> <p>CE10.07. Aportar conocimientos e instrumentos conceptuales y analíticos para mejorar la eficacia de las normas jurídicas</p> <p>CE10.08. Elaborar análisis que ofrezcan soluciones a problemas de interpretación, lagunas y contradicciones del ordenamiento jurídico español o internacional.</p> <p>CE10.09. Esclarecer los criterios de actuación de los tribunales y su evolución</p> <p>CE10.10. Proponer un progreso en la organización de un campo temático poco estructurado.</p>	
	CE11	<p>Conocer y comprender las normas, las instituciones jurídicas y las fuentes de creación del derecho en una visión unitaria e interdisciplinar del ordenamiento jurídico.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>CE11.01 Gestionar bases de datos y documentos jurídicos.</p> <p>CE11.03 Realizar la búsqueda, identificación y selección de las fuentes de investigación (normativas, documentales, bibliográficas y jurisprudenciales)</p>	
CE12	<p>Demostrar una actitud y conciencia crítica en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, ante situaciones concretas que requieran la resolución de un conflicto o problema argumentando jurídicamente</p>		

	Resultados de aprendizaje: CE12.04 Interpretar y sistematizar ideas complejas contenidas en fuentes jurídicas CE12.05 Realizar una contribución original al tema sobre el que versa la investigación		
	Transversales		
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.	
	CT4	Analizar, sintetizar, organizar y planificar proyectos relacionados con el ámbito de estudio	
	CT5	Innovar en la búsqueda de nuevos espacios y ámbitos en el campo de trabajo	
	CT6	Aplicar la metodología, técnicas y recursos específicos para investigar y producir resultados innovadores en el ámbito de especialización	
Actividades formativas		Supervisadas	Autónomas
	Horas	50	100
	% presencialidad	20%	0%
Metodologías docentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de la memoria del TFM 2. Tutorías de seguimiento 3. Lectura de artículos/informes de interés 		
Sistemas de evaluación			Peso Nota Final
	Memoria del TFM		70%
	Defensa oral del TFM		30%
Observaciones			

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto. Incluir información sobre su adecuación.

Consideración preliminar a efectos del cómputo de créditos por profesorado: el plan docente del máster consta de 60 ECTS que deben realizar todos los alumnos, distribuidos en:

- cuatro módulos con docencia presencial (módulos 1, 2, 3, 4 y 6)
- dos módulos que se fundamentan en actividades dirigidas y autónomas (módulos 5 “Prácticas externas” y 7 “Trabajo Final de Máster”).

La diversa forma de cómputo de la carga docente que establece la normativa UAB, diferenciando la que corresponde a docencia de aula, tutorización, dirección de trabajos y coordinación de prácticas hace que no sea posible establecer, a priori, la determinación de la dedicación docente del profesorado, puesto que su valor dependerá si está asignada a una o otra tipología de actividad, número de alumnos matriculados u otras variables.

Además, al existir optatividad entre los módulos 5 “Prácticas externas” y 6 “Metodología”, de 6 ECTS cada uno, puede aparecer una aparente, que no real, “duplicación” de créditos impartidos por el profesor y recibidos por todos los alumnos.

En atención a las consideraciones precedentes la distribución en número de ECTS por profesorado es la que se señala a continuación, el sumatorio de la cual no debe coincidir con los 60 ECTS que realizan los alumnos.

(*) Se contabilizan los créditos académicos del máster, 54 en total (módulo 1 10)+ (módulo 2 10)+ (módulo 3 10)+(módulo 4 15)+(módulo 6 9). No se contabilizan la tutorización y coordinación de los módulos de Prácticas externas ni Trabajo de Fin de máster. La responsabilidad docente de le estos dos módulos quedará distribuida en el conjunto del profesorado participante en el máster.

DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO Y CIENCIAS HISTORICO-JURIDICAS

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la universidad	ECTS(*)
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	CU	3 tramos de investigación Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3	Docencia universitaria	completa	9
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	CU	3 tramos de investigación Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	Docencia universitaria	completa	5,5

		FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3			
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	TU	2 tramos de investigación Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3	Docencia universitaria	completa	3
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	TU	2 tramos de investigación Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3	Docencia universitaria	completa	3
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	TU	1 tramo de investigación Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3	Docencia universitaria	completa	4
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Agregado	Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3	Docencia universitaria	completa	9
Derecho Financiero y Tributario	TU	2 tramos de investigación	Docencia universitaria	completa	3
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	TU		Docencia universitaria	completa	1,5
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Agregada interina	Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3		completa	8
Derecho del Trabajo y de	Asociado	Abogado laboralista	Ejercicio libre de la	parcial	4

la Seguridad Social			profesión (15 años)		
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asociado Dr.	Subinspector de Trabajo Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010-15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3		parcial	2
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asociado	Abogado laboralista	Ejercicio libre profesión (15 años)	parcial	1
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asociado	Subinspector de Trabajo		parcial	1
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asociado Dr.	Magistrado		parcial	3

Todo el profesorado con una experiencia docente de entre 5 y 20 años.

El núcleo básico de profesorado está desarrollando, desde hace muchos años, una intensa actividad investigadora en diferentes líneas temáticas que son objeto de especial atención en el Máster de referencia.

El núcleo central de la actividad es el estudio de los derechos laborales de todos los trabajadores y su adecuación a las cambiantes necesidades económicas y sociales que se producen de forma permanente en el ámbito de las empresas.

Algunos de los proyectos más destacados del núcleo central son:

- Ministerio Ciencia y Tecnología I+D (2005-2007) SEJ2004-04540/JUR, 2005-2007: "La aplicación del Derecho del Trabajo en los centros especiales de empleo.

- Grupo DRELATES "Grup de Recerca Drets laborals dels treballadors espanyols i estrangers". Reconocido: Comisión de Investigación (UAB/ Código 18859; y Generalitat de Catalunya (2009 SGR 212).

- Acción Integrada Hispano-Francesa 2007-2010. UAB - Universidad de Toulouse.1. Ref. HF 2007-0040. "La protección de los trabajadores vulnerables en situación de despidos económicos: una perspectiva franco-española".

- Proyecto investigación Ministerio Ciencia e Innovación. -I+D- Ref. SEJ2007-61746JUR (2007-2009): "La reconfiguración de la intervención pública en los procesos de reestructuración empresarial: situación actual y retos del futuro".

- Proyecto investigación Ministerio Ciencia e Innovación. -I+D-:DER2010-15855 (subprograma JURI) "Análisis jurídico-laboral de la estrategia global de empleo de las personas con discapacidad 2008-2012

-"La conciliación de la vida laboral y familiar: perspectiva histórica, regulación vigente y aplicación práctica en el nuevo ámbito universitario", UAB, Ref. SXM2005-02.

- “Migraciones y mercado de Trabajo: problemas y soluciones para la España de la globalización”, Ref. SEC2001-2196, MCYT.
- “La edad de ingreso al trabajo y el trabajo de los menores. Los problemas de la denominada tercera edad laboral. La jubilación flexible”, SEJ2006-1574-C03-03/JURI.
- “L’atribució de competències en matèria d’inmigració a l’Estatut d’Autonomia de Catalunya: l’impacte sobre l’ocupació i les condicions de treball dels treballadors estrangers a Catalunya”, 2008ARAF100001, DURSI.
- Grup de Recerca Dones i Drets – Research Group Women and Rights, UAB.

Los profesores a dedicación completa son miembros del Instituto de Estudios del Trabajo (IET) que se crea formalmente como Instituto Universitario de la UAB con fecha 7 de abril de 2011. Los miembros del IET son expertos provenientes de la sociología, el derecho, la economía y de otras disciplinas, lo que supone un enfoque de la investigación multidisciplinar, reflejando así la importancia que el Trabajo tiene hoy en día para los ciudadanos y las empresas, para las instituciones públicas y privadas, particularmente para aquellas directamente vinculadas a la actividad económica. Sus Unidades de Investigación son el Grupo DRELATES citado *supra* y el Grupo de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Resumen del número de profesores participantes en el máster:

Número de profesores	Categoría académica	Titulación académica	Vinculación con la universidad
14	CU – 2 TU – 5 Agregado – 2 Asociados Dr. – 2 Asociados - 3	Doctores: 11	Dedicación completa: 9 Dedicación parcial: 5

Otros recursos humanos disponibles

Servicio de apoyo	Efectivos y vinculación con la universidad	Experiencia profesional	Finalidad del servicio
Servicio de Informática Distribuida	Personal laboral: un técnico superior LG1K (jefe del servicio), tres técnicos medios (dos LG2Q y un LG2O) y tres técnicos especialistas LG3O.	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 Ciencias Sociales	Personal funcionario: uno del cuerpo técnico A1 24.1 (jefe del servicio), tres bibliotecarios A2 23, un A2 22, dos A2 21 y cinco A2 20. Diez administrativos (tres C1 21, cuatro C1 18 y tres C1 16) y un auxiliar administrativo (C2 16). Un soporte auxiliar administrativo C2. Personal laboral: Un técnico superior (LG1Q) y cinco auxiliares de servicio (LG4P)	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Soporte al estudio, a la docencia y a la investigación.
Gestión Académica	Personal funcionario: tres del cuerpo de gestión (un A2 24 (jefe del servicio) y dos A2 22), cinco administrativos (dos C1 21 dos C1 18 y un C1 16)	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	Personal funcionario: uno del cuerpo de gestión A2 23 (jefe del servicio), dos administrativos (un C1 22 y un C1 18) y Un soporte auxiliar administrativo C2.	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	Un técnico superior laboral LG1B (jefe del servicio), un funcionario administrativo (C1 22) y un gestor de Calidad funcionario A2.22	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Soporte al equipo de decanato, gestión de las instalaciones, de los recursos de personal y control del presupuestario. Apoyo al seguimiento de los proceso de calidad del Centro
Secretaría del Decanato	Un funcionario administrativo (C1 22)	Con 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	Personal laboral: un técnico medio LG3O (jefe del servicio) y cuatro auxiliares de servicio (LG4P)	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte logístico y auxiliar a la docencia, la investigación y servicios...
Departamento de Ciencia Política i Derecho Público	Personal funcionario: uno del cuerpo de gestión A2 23 (jefe del servicio) y un administrativo (C1 21) Personal laboral: un técnico medio (LG2O)	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte al equipo de dirección, al personal docente e investigador del departamento y alumnos vinculados con el departamento
Departamento de Derecho Privado	Personal funcionario: uno del cuerpo de gestión A2 22 (jefe del servicio) y un administrativo (C1 18)	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte al equipo de dirección, al personal docente e investigador del departamento y alumnos vinculados con el

			departamento
Departamento de Derecho Público i Ciencias Historicojurídicas	Personal funcionario: uno del cuerpo de gestión A2 22 (jefe del servicio) y dos administrativos (un C1 21 i un C1 18)	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte al equipo de dirección, al personal docente e investigador del departamento y alumnos vinculados con el departamento

Todos estos servicios son compartidos con las titulaciones de la Facultad de Derecho.

La Administración de Centro, la Gestión Económica y los Departamentos están compartidos con la Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología.

Por otra parte, el Servicio de Informática Distribuida y la Biblioteca de Ciencias Sociales también están compartidos con la Facultad de Economía y Empresa y con la Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología.

Resumen

Ámbito / Servicio	Personal de Soporte
Administración de Centro	3
Decanato	1
Gestión Económica	4
Biblioteca de Ciencias Sociales	30
Servicio de Informática Distribuida	7
Soporte Logístico y Punto de Información	5
Gestión Académica	8
Departamento de Ciencia Política y Derecho Público	3
Departamento de Derecho Privado	2
Departamento de Derecho Público y Ciencias Historicojurídicas	3
Total efectivos	66

Previsión de personal académico y de personal de administración y servicios no disponibles actualmente

No se prevén recursos humanos adicionales a los que constan en el apartado anterior.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

7.1 Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

7.1.1 Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

Los recursos materiales y servicios disponibles corresponden a la Facultad de Derecho. Todos estos espacios son compartidos con los grados en Relaciones Laborales, Criminología y la Licenciatura en Derecho

Resumen

- Aulas de docencia, en el propio edificio, con equipamiento docente fijo: 12.
- Aulas de docencia, en el edificio J (aulario central) con equipamiento docente fijo: 11.
- Seminarios: 3.
- Aulas de informática con equipamiento docente fijo: 3 Integradas en el Servicio de Informática de la UAB.
- Biblioteca: 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: 5.
- Servicio de reprografía y fotocopias: En la propia Facultad por empresa concesionaria y en el Aulario Central máquina de autoservicio.

AULARIO FACULTAD DE DERECHO												
AULA	UBICACIÓN	CAPACIDAD	SUPERF. M ²	MOBILIARIO	CONEX RED	AUDIOVISUALES					AIRE	
						AUDIO	RETRO	PC	CANÓN	VHS		CONNEXIÓ PC(1)
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	B2/013/013 B	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 GRADO S	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 JHERIN G	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					

(1) El sistema permite conectar un ordenador portátil para aprovechar el cañón de la aula.

(2) Las sillas están fijas 2 a 2 pero no están fijadas al suelo (tampoco las mesas están fijadas al suelo)

Aulas donde se impartirá la docencia del Máster:

- Aula 7: Capacidad: 48 alumnos. 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.
- Aula 8: Capacidad: 40 alumnos. 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.
- Seminario D: Capacidad: 50 alumnos. 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.

Estas aulas se encuentran en el Aulario de la Facultad de Derecho.

Servicios Informáticos de soporte a la Docencia

- Servicios generales

AULARIO CENTRAL - EDIFICIO J							
Aula	Ubicación	Capacidad	Superficie m2	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

- 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).
- **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

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, Soundsciber. 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 se ofrece:

- 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>

Compromiso 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

DERECHO

Espacios y capacidad

Capacidad:	1025 Asientos
Total m2:	6369

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
Fotocopias, 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

Volúmenes fondo Biblioteca	Total	202.120
1	DERECHO	104.724
	Porcent.DERECHO.(aprox)	51,81%
Subscripciones papel		
	Total	8.749
	Vivas	2.187
1	DERECHO(aprox)	2.474
	Porcent.DERECHO.(aprox)	28,28%
Subscripciones digitales	DERECHO	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 Escanners (Pistolas para inventarios)	90 Ordenadores Pentium IV
2 Contadores de personas	2 Puertas detectoras
2 Escanners	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

Total PAS	27	Total Pers. UAB
	1	Técnico Superior
	11	Bibliotecarios
	9	Administrativos
	2	Aux.Administrativos
	4	Conserges
Becas colaboración	9	

Criterios de accesibilidad en la UAB

Los Estatutos de la UAB especifican en el artículo 3.1 las aspiraciones que orientan al gobierno de nuestra universidad: "*Para desarrollar sus actividades, la Universidad Autónoma de Barcelona se inspira en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad*". Nuestra comunidad ha manifestado a lo largo de los años su sensibilidad por la situación de las personas con discapacidad, particularmente en relación con el alumnado. Por otra parte, se han llevado a cabo una serie de iniciativas orientadas a favorecer la inclusión en el caso del personal de administración y servicios y del personal académico.

La Junta de Gobierno de la UAB 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

Además, la UAB a través del Observatorio para la Igualdad, tiene establecido un Plan de acción para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad con el propósito de agrupar en un solo documento el conjunto de iniciativas que se llevan a cabo, a la vez que se asume como responsabilidad institucional la inclusión de las personas con discapacidad, con el objetivo de hacer la comunidad un espacio inclusivo.

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 realizan 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 encomendadas 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 y Servicios.

1. Son miembros de la Comisión de Economía, Infraestructuras y Servicios:

- El Decano/a de la Facultad de Derecho, que la preside.
- El coordinador/a de cada una de las titulaciones que se imparten en la Facultad.
- Los directores/as de los Departamentos de la Facultad.
- Un miembro del equipo de gobierno de la Facultad.
- Un miembro del personal académico y del personal investigador en formación que imparte docencia en la Facultad de Derecho.
- El administrador/a del centro.
- El gestor/a académico de la Facultad.
- La persona responsable de la Biblioteca de Ciencias Sociales.
- Tres estudiantes.
- Un miembro del personal de administración y servicios.
- El secretario/a de la Facultad, que actúa como secretario/a de la Comisión.

2. Es competencia de la Comisión de Economía, Infraestructuras y Servicios:

- 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.
- Velar por el mantenimiento de las instalaciones de la Facultad y proponer mejoras.
- Velar por la actualización y el mantenimiento de los servicios informáticos y, en general, de los equipamientos de las diferentes dependencias de la Facultad.
- Todas las tareas y servicios propios de su ámbito que le encargue la Junta de Facultad.

Servicios Centrales de la Universidad.

La Unidad de Infraestructuras y de Mantenimiento de la Universidad Autónoma de Barcelona está compuesta por 10 técnicos, 7 personas de personal fijo laboral y 3 personas externas.

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.

Prácticas Externas

El Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (BOE 10 de diciembre de 2011), establece una nueva regulación de las prácticas académicas externas, como “actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes del máster, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento”. Su artículo 7 regula los Convenios de Cooperación Educativa, como instrumento que establece el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última. Los convenios deben integrar como contenido básico el proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.

La Universidad Autónoma de Barcelona ha regulado, en cumplimiento de la normativa, el “convenio marco de cooperación educativa para la realización de prácticas académicas externas en entidades colaboradoras para el cómputo de créditos”. En aplicación de la nueva norma la Facultad de Derecho de la UAB ha suscrito, para la realización de prácticas de los alumnos del Máster en Derechos Sociolaborales, los convenios marco con las entidades y empresas que se relacionan a continuación, sin perjuicio del proceso abierto para la suscripción de nuevos convenios en aplicación de la normativa vigente desde diciembre de 2011.

Adecco España
Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda

Assessoria Jurídica R. SENRA
Assessoria Mata Barcelona
Bru & Associats, Advocats
Bufet Antràs, advocats associats
Col·lectiu Ronda
Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC-
CCOO)
Fundació Privada Hospital de Mollet
Grupo ALCAMPO
Grupo Inditex
Imancorp- Iman Temporing ETT
ManpowerGroup
Randstad España
Unió General de Treballadors de Catalunya
Vidal Cánovas & Associats Advocats

7.2 Previsión de adquisición de los recursos materiales y servicios necesarios.

En estos momentos la Facultad dispone de todos los recursos materiales y servicios clave para la impartición del máster que se propone. No obstante, la Comisión de Economía, Infraestructuras y 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.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1. Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación.

Considerando la experiencia previa del máster universitario que extingue esta propuesta como de otros másteres de la UAB del ámbito de las ciencias sociales y jurídicas, se prevén los siguientes valores:

TASA DE GRADUACIÓN	80 %
TASA DE ABANDONO	10 %
TASA DE EFICIENCIA	90 %

A continuación se presentan los datos históricos disponibles de las cohortes de entrada 2007, 2008 y 2009, del conjunto de los másteres universitarios de la UAB adscritos a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas:

	2009	2008	2007
Tasa de graduación	82%	87%	84%
Tasa de abandono	13%	11%	15%
Tasa de eficiencia	97%	97%	97%

8.2 Progreso y resultados de aprendizaje

PROCEDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PARA VALORAR EL PROGRESO Y LOS RESULTADOS DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN TÉRMINOS DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

La docencia de calidad debe disponer de procedimientos para verificar el cumplimiento del objetivo de ésta, esto es, la adquisición por parte del estudiante de las competencias definidas en la titulación. La universidad aborda esta cuestión desde dos perspectivas:

1. El aseguramiento de la adquisición de competencias por parte del estudiantado mediante un sistema de evaluación adecuado y acorde con los nuevos planteamientos de los programas formativos, y
2. El análisis de la visión que tienen de las competencias adquiridas los propios estudiantes, los profesores y los profesionales externos a la universidad que a lo largo del programa formativo puedan haber tenido un contacto directo con el estudiante.

Por lo que se refiere al punto 1, la universidad dispone de una normativa de evaluación actualizada¹ que fija unas directrices generales que garantizan la coherencia de los sistemas de evaluación utilizados en todas sus titulaciones con los objetivos de las mismas, su objetividad y su transparencia. Como principio general, esta normativa cede

¹ Normativa d'avaluació en el estudis de la UAB. Aprobada en Consejo de Gobierno de 17.11.2010.

al Centro (Facultad o Escuela), a través de su Comisión de Evaluación, la potestad de establecer los criterios y pautas de evaluación para todas sus titulaciones.

El punto 2 se aborda desde la perspectiva de encuestas a los recién egresados, foros de discusión de profesores y estudiantes a nivel de cada titulación, reuniones periódicas con los tutores de prácticas externas (si las hay) y la eventual incorporación de profesionales externos a la universidad en los tribunales de evaluación de los trabajos fin de máster.

Los procedimientos para el seguimiento de la adquisición de competencias por parte de los estudiantes de la titulación se hallan recogidos en los procesos PC5 (Evaluación del estudiante) y PC7 (Seguimiento, evaluación y mejora de las titulaciones) del Manual del Sistema de Calidad de la UAB. En este apartado recogemos los puntos fundamentales del seguimiento de la adquisición de competencias: (1) Qué evidencias sobre la adquisición de competencias se recogen, (2) cómo se analizan y se generan propuestas de mejora y (3) quienes son los responsables de la recogida, análisis e implementación de mejoras en caso necesario.

8.2.1. RECOGIDA DE EVIDENCIAS:

1. Aseguramiento de la adquisición de competencias por parte del estudiantado.

En este punto, la recogida de evidencias se ataca desde la perspectiva de los módulos¹. En cada módulo se garantiza la adquisición de las competencias correspondientes a través de las actividades de evaluación programadas.

Es responsabilidad del equipo de Coordinación de la titulación, con la colaboración de los departamentos y el Centro, definir la estrategia que se utilizará para evaluar la adquisición de las competencias por parte del estudiante, de acuerdo con la normativa de la UAB y los criterios generales establecidos por el Centro, y velar por que así se realice. Las competencias asociadas a cada asignatura y la estrategia de evaluación de las mismas quedan reflejadas, con carácter público, en la Guía Docente de la asignatura, que a su vez es validada por el Centro.

Es responsabilidad del equipo docente del módulo definir la estrategia de evaluación que se seguirá para evaluar a los estudiantes, que debe adecuarse a la definición de competencias y resultados de aprendizaje que define al módulo en la memoria acreditada a la normativa de evaluación de la UAB y a los criterios generales establecidos por el Centro, realizar dicha evaluación, informar a los estudiantes de los resultados obtenidos, y analizar los resultados, comparándolos con los esperados y estableciendo medidas de mejora en el desarrollo de la asignatura cuando se estime conveniente. La estrategia de evaluación del estudiante en cada módulo queda reflejada, con carácter público, en la correspondiente Guía Docente.

Evidencias: Son evidencias de la adquisición de las competencias a este nivel:

- a) Las propias pruebas y actividades de evaluación (la normativa de evaluación regula la custodia de pruebas),

¹ Las asignaturas de los Másteres en la UAB reciben el nombre de módulos

- b) Los indicadores de resultados académicos (rendimiento de las asignaturas, distribución de las calificaciones en cada una de las asignaturas, porcentaje de estudiantes no-presentados, abandonos, etc.), y
- c) Las consultas a profesores y estudiantes sobre su grado de satisfacción con las estrategias de evaluación de la titulación.

2. Análisis de la visión de los diferentes colectivos sobre el grado de adquisición de competencias por parte de los estudiantes.

Visión de los estudiantes:

El proceso PS6 -Satisfacción de los grupos de interés- regula la administración de la encuesta a recién egresados, que se pasa a los estudiantes cuando solicitan su título

Visión de los profesores:

Los profesores tienen en las reuniones de seguimiento de la titulación el foro adecuado para discutir su visión del nivel de adquisición de competencias por parte de sus estudiantes.

Visión de profesionales externos a la titulación y/o a la universidad:

Las prácticas profesionales (si las hay), el Trabajo Fin de Máster y otros espacios docentes similares son los lugares más adecuados para realizar esta valoración puesto que recogen un número significativo de competencias de la titulación a la vez que suponen en muchos casos la participación de personal ajeno a la titulación y/o al Centro y/o a la universidad. El seguimiento del estudiante por parte del tutor o tutores en estos espacios de aprendizaje es mucho más individualizado que en cualquier otra asignatura, de modo que éstos pueden llegar a conocer significativamente bien el nivel de competencia del estudiante.

Es responsabilidad del equipo de Coordinación de la titulación, con el soporte de los Centros, definir estrategias de consulta entre los tutores internos (profesores) y externos (profesionales, investigadores, etc.) de las prácticas externas, trabajos fin de máster y similares.

La universidad recomienda fuertemente la inclusión en los tribunales de evaluación del Trabajo Fin de Máster, dentro de las capacidades propias de la titulación, de profesionales externos a la misma, sobre todo en aquellos Másters que no disponen de prácticas externas.

Evidencias: Así pues, son evidencias de la adquisición de las competencias a este nivel:

- a) La documentación generada en las consultas a los tutores internos y externos y en la evaluación de los Trabajos Fin de Máster, y
- b) Los resultados de la encuesta a recién graduados.

8.2.2. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS:

El equipo de coordinación de la titulación, a través del proceso de seguimiento PC7 definido en el Sistema Interno de Calidad, analiza periódicamente la adecuación de

las actividades de evaluación a los objetivos de la titulación de acuerdo con las evidencias recogidas, proponiendo nuevas estrategias de evaluación cuando se consideren necesarias.

8.2.3. RESPONSABLES DE LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS Y DE SU ANÁLISIS:

Recogida de evidencias:

1. Pruebas y actividades de evaluación: El profesor responsable del módulo, de acuerdo con la normativa de custodia de pruebas de la universidad,
2. Indicadores de resultados académicos: Estos indicadores se guardan en la base de datos de la universidad y los aplicativos informáticos propios del sistema de seguimiento de las titulaciones.
3. Consultas a profesores y estudiantes sobre su grado de satisfacción con las estrategias de evaluación de la titulación: El equipo de coordinación de la titulación.
4. El “mapa de adquisición de las competencias”: El equipo de coordinación de la titulación.
5. Los resultados de la encuesta a recién graduados: La oficina técnica responsable del proceso de seguimiento de las titulaciones (actualmente la Oficina de Programación y Calidad).

Análisis de las evidencias:

1. Análisis de las evidencias: El equipo de coordinación de la titulación, con la colaboración del Centro y de los departamentos involucrados en la docencia de la titulación.
2. Propuesta de nuevas estrategias de evaluación (en caso necesario): El equipo de coordinación de la titulación, con la colaboración del Centro y de los departamentos involucrados en la docencia de la titulación.

Implementación de las propuestas de nuevas estrategias de evaluación: El equipo de coordinación de la titulación y los profesores. Dependiendo de la naturaleza de la propuesta puede ser necesaria la intervención de los departamentos, del Centro o de los órganos directivos centrales de la UAB.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

[Manual SGIQ Facultad de Derecho](#)

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 Cronograma de implantación de la titulación

Está previsto que la titulación se implante en el curso 2012-13.

10.2 Procedimiento de adaptación de los estudiantes, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudio

No procede la adaptación de los estudiantes del máster que extingue esta propuesta al plan de estudios del nuevo máster. La universidad garantiza que los estudiantes del máster que extingue esta propuesta, podrán finalizar sus estudios actuales en los dos cursos académicos siguientes a la extinción de los mismos. Es decir, durante los cursos académicos 2012-13 y 2013-14.

10.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto

Máster Universitario en Derechos Sociolaborales.

ANEXOS

Anexo 1-Modelo de convenio de colaboración para la realización de las Prácticas Externas

Anexo 2-Guia para la elaboración del Trabajo de Fin de Máster

**ANEXO 1-MODELO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA REALIZACIÓN
DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS**

CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS EN ENTIDADES COLABORADORAS PARA EL CÓMPUTO DE CRÉDITOS

REUNIDOS

De una parte, la señora Ana Ripoll Aracil, Rectora Magnífica de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), con NIF Q0818002H, con domicilio en el campus universitario, s/n, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), en uso de las facultades atribuidas por el artículo 75, letra *m*) de los *Estatutos* de la UAB, las cuales ejerce en virtud de su nombramiento como rectora de esta universidad por el Decreto de la Generalitat de Catalunya 2/2009, de 7 de enero, y en su nombre, de acuerdo a la resolución de 22 de febrero de 2010, por la que se autoriza la suscripción de convenios de cooperación educativa con empresas y otras instituciones para la realización de prácticas externas para el cómputo de créditos, el/la señor/señora (.....), decano/decana de la Facultad de (.....) o director/directora de la Escuela (.....)de la Universitat Autònoma de Barcelona.

De otra parte, el/la señor/a (.....), como (.....), en nombre y representación de la entidad colaboradora (.....), domiciliada en (.....) de (.....) (.....), con NIF (.....).

Las partes se reconocen la capacidad legal necesaria para formalizar este convenio y

MANIFIESTAN

Que, en el marco del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2011, núm. 297, por el cual se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, las partes suscriben este documento y

ACUERDAN

Primero. El presente convenio tiene por objeto establecer las condiciones sobre las que se tienen que desarrollar las prácticas académicas externas que estudiantes de la UAB tienen que llevar a cabo para su formación en la entidad colaboradora. Las prácticas tienen que ir encaminadas a completar el aprendizaje teórico y práctico del estudiante y así proporcionarle una formación completa e integral.

Segundo. El estudiante tiene que desarrollar estas prácticas externas de conformidad con el proyecto formativo que se detalla en el convenio específico que se firma con el estudiante, en el que se incluyen los objetivos educativos y las actividades que se deben desarrollar.

Las partes, junto con el estudiante, tienen que firmar un convenio específico que forma parte inseparable de este convenio marco, por el que se regula el proyecto formativo de las prácticas, así como la duración y el régimen de realización.

Tercero. Tal como prevé la normativa aplicable a los convenios de cooperación educativa, el calendario y el horario previstos para la realización de las prácticas es compatible con la actividad académica, formativa y de representación y participación del estudiante en la Universidad.

En cualquier caso, el estudiante tiene derecho al régimen de permisos siguiente:

- a. Para exámenes, ya sean parciales o finales. El estudiante tiene permiso todo el día en que tiene lugar el examen.
- b. Para tutoría. El estudiante tiene permiso las horas indispensables para la tutoría.
- c. Para presentación de trabajos académicos. El estudiante tiene permiso las horas indispensables para la presentación de los trabajos académicos.

- d. Para la representación y la participación en los órganos de gobierno y de representación de la Universidad. El estudiante tiene permiso las horas indispensables para la celebración de las sesiones y para participar en los procesos electorales que correspondan.
- e. Para visita médica. El estudiante tiene permiso las horas indispensables para asistir a la visita médica.
- f. Para otros supuestos aprobados conjuntamente por la entidad colaboradora y la Universitat Autònoma de Barcelona.

El estudiante tiene que informar a la entidad colaboradora con suficiente antelación de aquellas ausencias que sean previsibles y tiene que presentar los justificantes correspondientes.

Las horas de prácticas que no se hayan podido llevar a cabo a causa de un permiso pueden comportar una ampliación de la fecha de finalización de la estancia de prácticas equivalente al tiempo disfrutado del permiso, siempre que esta ampliación se comunique con anterioridad a la finalización del periodo inicialmente pactado en la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cuarto. La entidad colaboradora se compromete a designar una persona tutora que se encargue de velar por la formación del estudiante y de fijar el plan de trabajo según el proyecto formativo.

La entidad colaboradora se compromete a informar al estudiante de la organización y el funcionamiento de la entidad y de la normativa de interés, especialmente la relativa a seguridad y riesgos laborales.

Asimismo, la entidad colaboradora se compromete a tratar los datos del estudiante de acuerdo con la normativa reguladora de los datos de carácter personal y a facilitar al estudiante los datos necesarios para que pueda ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Quinto. La persona tutora designada por la entidad colaboradora tiene que cumplir los deberes recogidos en el artículo 11 del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el cual se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios. Asimismo, se tiene que coordinar con la persona tutora interna designada por la Universidad según el procedimiento establecido.

La persona tutora designada por la entidad colaboradora tiene que emitir un informe final para valorar la estancia de prácticas del estudiante, de conformidad con lo que se establece en el artículo 13 del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios. Este informe se debe entregar a la Universitat Autònoma de Barcelona en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de finalización de la estancia de prácticas y se tiene que ajustar al modelo de informe disponible en la web de la Universidad (<http://uab.cat/>).

En el caso que la persona tutora interna de la Universidad y la persona tutora designada por la entidad colaboradora acuerden la necesidad de un informe intermedio, la persona tutora designada por la entidad colaboradora lo tiene que rellenar de acuerdo con el modelo disponible en la web de la Universidad y lo debe entregar a la Universitat Autònoma de Barcelona en el plazo de 15 días a contar desde la superación de la mitad del tiempo de estancia de prácticas del estudiante.

Como reconocimiento institucional del trabajo de los tutores nombrados por la entidad colaboradora, la Universitat Autònoma de Barcelona determina qué servicios y beneficios les ofrece, y lo hace en las mismas condiciones que las de los otros miembros de la comunidad universitaria. Con esta finalidad, a petición de la persona interesada y de acuerdo con el procedimiento que la Universitat Autònoma de Barcelona establezca, se emitirá una tarjeta acreditativa individual de persona tutora externa de prácticas, con validez para un año.

Los datos personales de la persona designada como tutor o tutora de la entidad colaboradora forman parte de un fichero de la Universitat Autònoma de Barcelona, con la finalidad de gestionar el desarrollo del objeto de este convenio y hacer el seguimiento de la evolución de los estudiantes. De conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, las personas designadas como tutoras pueden ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante la Secretaria General de la Universitat Autònoma de Barcelona, edificio del Rectorado del campus de Bellaterra de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Sexto. El estudiante se compromete a incorporarse a la entidad colaboradora en la fecha acordada, a cumplir los horarios previstos y a respetar las normas fijadas por la entidad colaboradora, así como a mantener con la persona tutora la relación necesaria para conseguir el desarrollo de la estancia de prácticas.

Asimismo, el estudiante se compromete a tratar con absoluta confidencialidad la información interna de la entidad colaboradora donde tiene que desarrollar la estancia de prácticas y a guardar secreto profesional sobre sus actividades, tanto durante la estancia como una vez finalizada.

Séptimo. En el caso que en el convenio específico se estipule que el estudiante tiene que percibir una ayuda al estudio por parte de la entidad colaboradora, esta ayuda tiene que estar sometida a una retención mínima del 2% de IRPF de conformidad con el Real decreto 0439/2007, de 30 de marzo, y se le debe satisfacer según se acuerde entre la entidad colaboradora y el estudiante.

Octavo. Una vez finalizada la estancia de prácticas, el estudiante tiene que elaborar una memoria final, según el modelo establecido por la Universidad, de conformidad con el que se establece en cada convenio específico.

Si la persona tutora interna de la Universidad y la persona tutora designada por la entidad colaboradora acuerdan la necesidad que el estudiante elabore un informe intermedio, el estudiante tiene que elaborar y entregar el informe intermedio a la Universitat Autònoma de Barcelona de conformidad con lo que se estipule en el convenio específico.

Asimismo, la entidad colaboradora se compromete a facilitar al estudiante un informe en el que conste donde ha llevado a cabo la estancia de prácticas con mención expresa de la actividad desarrollada, la duración y el rendimiento, tal como se prevé en el artículo 9.1 del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios.

Noveno. La realización de la estancia de prácticas no supone la asunción para las partes de obligaciones más allá de las estrictamente establecidas en este documento, y en ningún caso no implica la existencia de relación laboral entre el estudiante y la entidad colaboradora, tal como se establece en el artículo 2.3 del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios.

Décimo. De conformidad con el artículo 7 del Real decreto 1707/2011, en la fecha de firma del convenio específico el estudiante acredita que tiene suscrita una póliza de seguros de accidentes y de responsabilidad civil.

Undécimo. El incumplimiento de los términos establecidos en el presente convenio marco, en los anexos, en los convenios específicos que se suscriban a su amparo y/o a las disposiciones legalmente aplicables, se tiene que comunicar a la Facultad/La Escuela de (.....) de la Universitat Autònoma de Barcelona con una antelación mínima de una semana, con la voluntad de rescindir anticipadamente el presente convenio.

Asimismo, la Universidad puede rescindir unilateralmente este convenio si detecta que alguna de las partes incumple los acuerdos establecidos en este convenio marco y/o en los convenios específicos que se suscriban a su amparo así como a la normativa aplicable.

Duodécimo. Este convenio se suscribe al amparo de lo que dispone el Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el cual se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios, al que queda sometido en todas sus estipulaciones.

Decimotercero. Este convenio tiene una vigencia de (.....), prorrogable tácitamente para periodos anuales sucesivos.

Las causas de resolución de este convenio son las previstas en este convenio marco y en el convenio específico suscrito al amparo de éste, así como las previstas en la legislación aplicable.

Decimocuarto. Cualquier controversia que pueda surgir de la aplicación, la interpretación o la ejecución de este convenio marco, así como de los convenios específicos que se suscriban a su amparo, se tiene que resolver de mutuo acuerdo entre las partes. Si esto no es posible, las partes renuncian a su propia jurisdicción y se someten a los juzgados y tribunales de Barcelona.

Decimoquinto. La Universitat Autònoma de Barcelona y la entidad colaboradora pueden hacer difusión pública de la suscripción de este convenio, siempre que quede enmarcada en el espíritu y en la voluntad de colaboración establecida entre las partes.

Y, para que así conste, las partes firman este documento, por duplicado, en el sitio y en la fecha señalados.

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), (fecha)

Por la Universitat Autònoma de Barcelona
(Firma y sello)

Por la entidad colaboradora
(Firma y sello)

(Nombre y apellidos)
(Cargo)

(Nombre y apellidos)
(Cargo)

CONVENIO ESPECÍFICO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS EN ENTIDADES COLABORADORAS PARA EL CÓMPUTO DE CRÉDITOS

REUNIDOS

De una parte, la Sra. Ana Ripoll Aracil, Rectora Magnífica de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), con NIF Q0818002H, con domicilio en el campus universitario, s/n, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), en uso de las facultades atribuidas por el artículo 75, letra *m*) de los *Estatutos* de la UAB, las cuales ejerce en virtud de su nombramiento como rectora de esta Universidad por el Decreto de la Generalitat de Catalunya 2/2009, de 7 de enero, y en su nombre, de acuerdo a la resolución de 22 de febrero de 2010, por la cual se autoriza la suscripción de convenios de cooperación educativa con empresas y otras instituciones para la realización de prácticas externas para el cómputo de los créditos, el/la señor/señora (.....), decano/decana de la Facultad de (.....) o director/directora de la Escuela (.....) de la Universitat Autònoma de Barcelona.

De otra parte, el/la señor/a (.....), como (.....), en nombre y representación de la entidad colaboradora (.....), domiciliada en (.....) de (.....) (.....), con NIF (.....).

Y, de otra parte, el/la señor/a (.....), con DNI/pasaporte (.....), estudiante de (.....) en la Facultad/Escuela de (.....).

Las partes se reconocen la capacidad legal necesaria para formalizar este convenio y

MANIFIESTAN

1. Que, en el marco del Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, publicado en el BOE de 10 de diciembre de 2011, núm. 297, se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.
2. Que en fecha (.....) la Universitat Autònoma de Barcelona y la entidad colaboradora (.....) suscribieron un convenio marco de cooperación educativa universidad-empresa para la realización de prácticas académicas externas para el cómputo de créditos.
3. Que la conveniencia que los estudiantes combinen su formación académica con la práctica profesional es evidente en el plan de estudios de la titulación (.....).
4. Que, en cumplimiento del real decreto mencionado, para el desarrollo del convenio marco suscrito entre la Universidad y la entidad colaboradora y de acuerdo con el plan de estudios citado, las partes suscriben este documento y

ACUERDAN

Primero. El presente convenio tiene por objeto establecer las condiciones sobre las que se tienen que desarrollar las prácticas académicas externas que el estudiante tiene que llevar a cabo para su formación en la entidad colaboradora.

El estudiante tiene que desarrollar estas prácticas externas de conformidad con el proyecto formativo detallado en el anexo 1 de este convenio, en el que se incluyen los objetivos educativos y las actividades que se tienen que desarrollar. Mediante la firma de este convenio

el estudiante declara, expresamente, conocer y aceptar el contenido del proyecto formativo mencionado.

Segundo. 1. La duración de las prácticas se establece desde el día (.....) hasta el día (.....), con horario entre las (.....) y las (.....) horas, de (.....) a (.....).

2. El número de los créditos que obtiene el estudiante por su estancia de prácticas en la entidad colaboradora es el que se establece en el plan de estudios correspondiente.

3. El número de horas total de la estancia de prácticas externas es de (.....), de acuerdo a lo establecido el artículo 5.2, del Real decreto 1707/2011.

4. La estancia de prácticas tiene lugar en (.....).

5. El estudiante tiene derecho al régimen de permisos recogido en el convenio marco con fecha (.....) suscrito entre la Universidad y la entidad colaboradora, del cual se le facilita una copia para su conocimiento.

El estudiante tiene que informar a la entidad colaboradora con suficiente antelación de aquellas ausencias que sean previsibles y debe presentar los justificantes correspondientes.

Las horas de prácticas que no se hayan podido llevar a cabo a causa de un permiso pueden comportar una ampliación de la fecha de finalización de la estancia de prácticas equivalente al tiempo disfrutado del permiso, siempre que esta ampliación se comunique con anterioridad a la finalización del periodo inicialmente pactado en la Universitat Autònoma de Barcelona.

Tercero. La entidad colaboradora designa como persona tutora (.....), que tiene que velar por la formación del estudiante y debe fijar el plan de trabajo según el proyecto formativo.

Cuarto. El estudiante se compromete a incorporarse en la entidad colaboradora en la fecha acordada, a cumplir los horarios previstos y a respetar las normas fijadas por la entidad colaboradora, así como a mantener con la persona tutora la relación necesaria para conseguir el desarrollo de la estancia de prácticas.

Asimismo, el estudiante se compromete a tratar con absoluta confidencialidad la información interna de la entidad colaboradora donde desarrolla la estancia de prácticas y a guardar secreto profesional sobre sus actividades, tanto durante la estancia como una vez la haya finalizado.

Quinto. (Cláusula opcional) El estudiante tiene que percibir de la entidad colaboradora la cantidad de (.....) €/hora (sometida a una retención mínima del 2 % de IRPF de conformidad con el Real decreto 0439/2007, de 30 de marzo), en concepto de ayuda al estudio, a satisfacer según se acuerde entre las dos partes.

Sexto. Una vez finalizada la estancia de prácticas, el estudiante tiene que elaborar una memoria final según el modelo establecido por la Universidad disponible en la web de la Universidad (<http://uab.cat/>).

(Parágrafo opcional) En el caso que la persona tutora interna de la Universidad y la persona tutora designada por la entidad colaboradora acuerden la necesidad de que el estudiante elabore un informe intermedio, el estudiante tiene que entregar este informe intermedio a la

Universitat Autònoma de Barcelona, en el plazo máximo de 15 días a contar desde la superación de la mitad del tiempo de estancia de prácticas y de conformidad con el modelo de informe disponible en la web de la Universidad.

Séptimo. De conformidad con el artículo 7 del Real decreto 1707/2011, en la fecha de firma de este convenio el estudiante acredita que tiene suscrita una póliza de seguros de accidentes y de responsabilidad civil.

Octavo. El incumplimiento de los términos establecidos en el presente convenio, en los anexos, en el convenio marco al amparo del cual se suscribe y/o a las disposiciones legalmente aplicables, se tiene que comunicar a la Facultad/la Escuela de (.....) de la Universitat Autònoma de Barcelona con una antelación mínima de una semana, con la voluntad de rescindir anticipadamente el presente convenio.

Asimismo, la Universidad puede rescindir unilateralmente este convenio si detecta que alguna de las partes incumple los acuerdos establecidos y la normativa aplicable.

Noveno. Este convenio se suscribe al amparo de lo dispone el Real decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios, al que queda sometido en todas sus estipulaciones.

Décimo. Las partes acuerdan que, en todo aquello que no esté expresamente regulado en este convenio, es aplicable lo que dispone el Convenio marco de cooperación educativa para la realización de prácticas académicas externas para el cómputo de créditos de fecha (.....).

Con la firma de este convenio, la Universidad entrega una copia del convenio marco citado con anterioridad al estudiante, que declara expresamente conocer y aceptar todos los términos.

Y, para que así conste, las partes firman este documento, por cuadruplicado, en el sitio y en la fecha señalados.

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), (fecha)

Por la Universitat Autònoma
de Barcelona
(Firma y sello)

Por el estudiante
(Firma)

Por la entidad colaboradora
(Firma y sello)

(Nombre y apellidos)
(Cargo)

(Nombre y apellidos del
estudiante)

(Nombre y apellidos)
(Cargo)

ANEXO 2-GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Master en Derechos Sociolaborales

The logo of the Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) is displayed in a bold, brown, sans-serif font. The letters 'U', 'A', and 'B' are connected, with the 'A' having a distinctive shape where the top bar is slightly offset to the right.

**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Guía para la elaboración del Trabajo Final de Master

Guía para la elaboración del Trabajo Final de Máster

PARTE PRIMERA. INFORMACIÓN GENERAL

I. Trabajo de Final de Máster (TFM). Créditos. Periodo de elaboración. Objeto

1. TFM 6 ECTS = 150 horas
2. Periodo de elaboración hasta el 30 de junio de 2012
3. El trabajo final de máster (TFM) es un trabajo académico autónomo que tiene por objetivo profundizar en el análisis de algún aspecto tratado en el máster. Se espera que el trabajo sirva para:
 - desarrollar alguna cuestión de interés relativa a los contenidos de los módulos cursados
 - aplicar los criterios y técnicas aprendidos en el módulos de metodología, ya sea para llevar a cabo análisis propios, o para evaluar los de otros autores.

II. Descripción orientativa del trabajo

1. Tema vinculado al Máster y que también puede estar relacionado con las prácticas externas o con la actividad o experiencia profesional
2. Extensión: Mínima entre 40 páginas y máxima 60 páginas. Formato: Arial 11, interlineado 1,5.
3. Estructura: El trabajo deberá ser original e inédito. Incluirá índice, desarrollo (texto principal y correspondientes notas a pie de página), conclusiones, relación de bibliografía y jurisprudencia empleadas.

III. Procedimiento para su elaboración

1. Elección del tema. Aprobación por el coordinador del tema propuesto
2. Asignación tutor/a
3. Tutorización inicial y continuada
4. Elaboración del trabajo
5. Preparación de la presentación
6. Presentación del trabajo: ante el tribunal y en la fecha que se designarán

IV. Selección del tema y tutores. Procedimiento

1. Para la realización del trabajo cada alumno/a debe proponer un tema concreto que se ajuste a las pautas indicadas.
2. En función de la temática general escogida, deberá solicitar una tutoría previa al coordinador del módulo en que se encuadre la materia, para concretar el objeto y título del trabajo.

MÓDULO I. Nuevas Formas de Organización del Trabajo: Empleo, Contratación, Descentralización Productiva (10 ECTS) coordinador módulo I: Dr. Josep M. Fusté Miquela josepmaria.fuste@uab.cat

MÓDULO II. El Diálogo y la Participación de los Trabajadores y de sus Representantes en el Marco de una Empresa Moderna (10 ECTS) coordinador módulo II: Dr. Albert Pastor Martínez albert.pastor@uab.cat

MÓDULO III. La Gestión Profesional de la Seguridad Social y de los Planes de Pensiones en la Empresa (10 ECTS) coordinador módulo III: Dr. Ricardo Esteban Legarreta ricardo.esteban@uab.cat

3. Una vez concretado el tema, deberá ser comunicado a la coordinación del máster para que le sea asignado/a tutor/a, mantener una primera tutoría y para determinar el calendario de desarrollo del trabajo y de las tutorías posteriores.

Cada estudiante tendrá asignado un tutor entre los profesores de la UAB participantes en el máster que orientará al estudiante de manera personalizada en la realización del TFM. Los estudiantes deberán dirigirse a su tutor para acordar las reuniones que realizarán a lo largo del curso con arreglo al calendario que acuerden.

Además de estas reuniones con el tutor/a, todos los estudiantes acudirán a sesiones de discusión periódicas colectivas durante el segundo cuatrimestre con la coordinación del módulo Trabajo Fin de Máster.

V. Calendario recomendado y fecha límite de entrega

El trabajo deberá ser entregado no más tarde del día 30 de junio de 2012.

Se recomienda que se termine y entregue antes de la fecha límite, por si debe ser ampliado o corregido por no cumplir con los requisitos antes señalados. A estos efectos, es muy aconsejable que el trabajo se entregue la última semana de mayo de 2012.

VI. Evaluación

El Trabajo Final de Máster será evaluado en la fecha (a fijar dentro de la primera quincena de julio) y por el tribunal designado al efecto por la coordinación del máster.

En la evaluación de un trabajo se valora:

- a) Dedicación de tiempo y esfuerzo en las diferentes fases de la elaboración: (1) estudiar de manera extensiva e intensiva la bibliografía y la jurisprudencia sobre el tema, (2) definir una materia abordable que guíe el trabajo, (3) estructurar el

trabajo, ordenar las ideas y el material disponible, (4) obtener y analizar datos, en su caso (5) redactar los borradores y la versión final, con especial atención a las conclusiones alcanzadas.

- b) Exposición del trabajo ante el tribunal y debate con el mismo sobre la materia tratada

Los aspectos formales del trabajo (presentación, ortografía, gramática, citas bibliográficas) son una condición necesaria para que este pase a ser evaluado.

El TFM puede obtener las siguientes calificaciones:

Sobresaliente (10-9 sobre 10): Un TFM muy bien escrito, con un argumento sólido y original, basado en la reflexión y el análisis rigurosos y con un conocimiento detallado de la normativa, doctrina y jurisprudencia. Adecuada exposición y, en su caso, respuestas a las cuestiones formuladas por el tribunal.

Notable (8-7 sobre 10): Un TFM con un argumento interesante y con buen conocimiento de la normativa, doctrina y jurisprudencia. Adecuada exposición y, en su caso, respuestas a las cuestiones formuladas por el tribunal.

Aceptable (6-5 sobre 10): No hay ideas particularmente originales, y tanto la estructura como la revisión de la normativa, doctrina y jurisprudencia podrían mejorarse. Adecuada exposición y, en su caso, respuestas a las cuestiones formuladas por el tribunal.

Suspenso (menos de 5 sobre 10): Problemas inaceptables de estructura, contenido, y/o conocimiento de la normativa, doctrina y jurisprudencia literaria. Inadecuada exposición y, en su caso, inadecuadas respuestas a las cuestiones formuladas por el tribunal.

PARTE SEGUNDA.

Pautas metodológicas y reglas técnicas para la elaboración del TFM del máster oficial en derechos sociolaborales

Además de las reuniones con el tutor/a, todos los estudiantes acudirán a una primera sesión relativa a metodología y técnicas de elaboración, al inicio del segundo cuatrimestre, con la coordinación del módulo Trabajo Final de Máster.

I. PREVIAS

1. Modalidades de trabajos académicos. ¿Descriptivo *versus* valorativo?
Trabajo final de un Master Oficial: qué es y qué no es.
2. Original e inédito.
3. Riguroso en la forma y en el contenido
4. Elección del tema y progresiva y constante delimitación
5. Habilidades y competencias: básicas, complementarias y transversales.

II. REGLAS METODOLÓGICAS

1. ELECCIÓN DEL TEMA
 - 1.1. Objeto de estudio.
 - 1.2. Limitado, claro, posible y viable.
 - 1.3. El proceso de delimitación: plan inicial y constante readecuación (*supra*).
2. COMPOSICIÓN
 - 2.1. Portada, listado abreviaturas utilizada, introducción, capitulo (o partes) propiamente dicho, notas bibliográficas a pie de página, conclusiones, referencias bibliográficas, y, anexos (si son necesarios).
 - 2.2. El porqué de cada elemento de la composición o estructura.
3. PORTADA (página de título)
 - 3.1. Título: claro, inequívoco y breve.
 - 3.2. Autoría.
 - 3.3. Leyenda.
 - 3.4. Lugar y fecha
4. LISTADO ABREVIATURAS UTILIZADAS
5. ÍNDICE
 - 5.1. Temático/analítico.
 - 5.2. Elaboración progresiva: del provisional al definitivo.

6. INTRODUCCIÓN

- 6.1. A modo de simple presentación para el lector.
- 6.2. Descripción del tema objeto de estudio.
- 6.3. Descripción razonada del capitulado o partes y de la sucesión de las mismas.
- 6.4. Descripción fuentes de conocimiento: doctrinales, jurisprudencia, otras.

7. CAPITULADO (PARTES)

- 7.1. Capítulos o partes.
- 7.2. Apartados y subapartados de cada capítulo o parte.
- 7.3. Una sucesión de ideas ordenadas que conducen a unas conclusiones

8. NOTAS BIBLIOGRÁFICAS A PIE DE PÁGINA

- 8.1. Doctrinales y judiciales.
- 8.2. A modo de fundamentos de prestigio reconocido: contraste de opiniones.
La doctrina discrepa y la jurisprudencia vacila”: ¿Cuál es mi opinión?

9. CONCLUSIONES

- 9.1. ¿Cuántas?: ni de más, ni de menos, las necesarias.
- 9.2. De la hipótesis y de la tesis, a la conclusión (silogismo jurídico)
- 9.3. Numeradas y sucesivamente ordenadas.
- 9.4. Coherentes con capitulado.
- 9.5. Numeradas y orden.
- 9.6. *Mis* opiniones; *mis* resultados.

10. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- 10.1. Selección y clasificación: el fichero.
- 10.2. Manuales i obras generales.
- 10.3. Poligrafías.
- 10.4. Monografías.
- 10.5. Artículos en revistas especializadas.
- 10.6. Sentencias/Jurisprudencia (listado clasificado de las citadas por órgano)
- 10.7. Otras referencias bibliográficas.

11. ANEXOS (potestativo según tipo de trabajo).

III. REGLAS TÉCNICAS

1. PRESENTACIÓN MATERIAL DEL TRABAJO

- Extensión mínima 30/35 páginas y máxima 40/45 paginas. (DIN A-4).
- Hojas escritas a dos caras.

- Formato Arial tamaño 11. Interlineado 1.5
 - Notas a pie de página: formato Arial tamaño 9. Interlineado 1.0. Márgenes: izquierdo, 4 cm.; derecho 2 cm.; superior e inferior, 3 cm.).
 - Bibliografía (final) formato Arial tamaño 9. Interlineado 1.0
 - Uso de mayúsculas, negritas y cursiva. Evitación de subrayado.
2. COPIAS del trabajo a entregar: a determinar
3. PORTADA (en una página)
- Título XXX
 - Autor: XXX
 - Trabajo final del Master Oficial DSL (edición 2011-2012) que presenta el/la Licenciado(a)/Graduada (o) en.... por la Universidad de.....para la obtención del grado de.....por la Universidad de....., dirigido por el(la) Dr (a).....”
 - Lugar y fecha: Facultad de Derecho de la Universitat Autònoma de Barcelona, ade....de.....(fecha)
 - LISTADO ABREVIATURAS UTILIZADAS (ver ejemplos).
4. ÍNDICE (temático/analítico).
- Incluye de: lista de abreviaturas a anexos.
 - Paginación de todas las partes /capítulos, y todos los apartados y subapartados de cada capítulo/parte. Páginas sin numerar.
 - Redacción progresiva. Redacción final.
5. INTRODUCCIÓN
- No es un capítulo propiamente dicho.
 - Contenido: objeto; orden de exposición (anticipa capítulos/partes); fuentes de conocimiento utilizadas.
 - Primeras redacciones a superar progresivamente: una guía para el autor.
 - 5..1. Redacción definitiva diferida al final: una presentación para el lector.
 - 5..2. Finaliza por el principio
6. CAPITULADO (O PARTES)
- Capítulos, apartado y subapartados (formato: sistema decimal)
 - 6..1. CAPÍTULO PRIMERO: XXX
 - 6..2. [apartados 1; 2; 3; subapartados 1.1, 1.2, 1.3; 2.1, 2.2, 2.3; 3.1, 3.2, 3.3]
 - 6..3. CAPÍTULO SEGUNDO: ZZZ
 - 6..4. [apartados 1; 2; 3; subapartados 1.1, 1.2, 1.3; 2.1, 2.2, 2.3; 3.1, 3.2, 3.3]
 - 6..5. CAPÍTULO TERCERO: XXX

6.6. [apartados 1; 2; 3; subapartados 1.1, 1.2, 1.3; 2.1, 2.2, 2.3; 3.1, 3.2, 3.3]

- Número de Capítulos, de apartados y subapartados. Las reglas de la lógica.
- Tipografía uniforme y márgenes de capítulos, apartados subapartados.
- Las citas doctrinales y/o jurisprudenciales literales en texto. Su uso limitado y cita en entrecorillado y cursivas.

7. NOTAS BIBLIOGRÁFICAS A PIE DE PÁGINA

7.1 Tipografía *cit. Supra*. TERCERO.1.4

7.2 Numeración progresiva “global” (no capítulo por capítulo).

7.3 Citas doctrinales. Clasifico y ejemplifico

7.3.1 Cita de manual u obra general, v. gr. :

ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*. Civitas. Madrid, 2010, págs. 30 a 32.

7.3.2 Cita de poligrafía con/sin Coordinador (a)/Director(a), v.gr.:

YSÀS MOLINERO, H.: <<Diálogo social ante la crisis>>, en ESPUNY TOMÁS, MJ. y PAZ TORRES, O. (Coords.): *Crisis y ocupación*. Librería Bosch. Barcelona, 2010, pág. 173.

7.3.3 Cita de una monografía, v.gr;

BAYLOS GRAU, A. *Inmigración y derechos sindicales*. Bomarzo. Albacete, 2009, pág. 55.

7.3.4 Cita artículo de revista especializada:

FERNÁNDEZ LÓPEZ, MF.: <<Libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional>>. Revista Derecho Social núm. 55/2011, pág. 32.

7.3.5 Otros supuestos básicos: *vid.*; *cfr.*; *ibid*; *op. cit.*...

7.4. Citas sentencias. Clasifico y ejemplifico.

7.4.1 STC 12/2010, de 4 febrero.....

7.4.2 STS.....(Ref.....)

7.4.3 TSJ de Cataluña..... (Ref...)

8. CONCLUSIONES

- Claras, concretas, breves y ordenas.
- Numeradas:

9. BIBLIOGRAFÍA.

De las referencias o notas a pie de página del capitulado a la “Bibliografía”
Clasificación y ordenación (alfabética autor/cronología sentencia)

- Manuales y obras generales. Ejemplificación.

ALONSO OLEA M.: *Derecho del Trabajo*. Civitas. Madrid, 2010.

- Poligrafías. Ejemplificaciones.

ESPUNY TOMÁS, MJ. y PAZ TORRES, O. (Coords.): *Crisis y ocupación*. Librería Bosch. Barcelona, 2010.

YSÀS MOLINERO, H.: <<Diálogo social ante la crisis>>, en
ESPUNY TOMÁS, MJ. y PAZ TORRES, O. (Coords.): *Crisis
y ocupación*. Librería Bosch. Barcelona, 2010

AA.VV.:

- Monografías.
BAYLOS GRAU, A. *Inmigración y derechos sindicales*.
Bomarzo. Albacete, 2009.
- Artículos en revistas especializadas.
FERNÁNDEZ LÓPEZ, MF.: <<Libertad sindical en la doctrina
del Tribunal Constitucional>>. Revista Derecho Social núm.
55/2011, págs, 25 a 57.
 - Sentencias/Jurisprudencia (por órgano judicial y en orden
cronológico).
 - Otras referencias bibliográficas.