

Máster Universitario en Derechos sociolaborales

**Universitat Autònoma de
Barcelona**

07/07/2016

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

1.5 Criterios y requisitos de matriculación

Número mínimo de ECTS de matrícula y normativa de permanencia:

www.uab.es/informacion-academica/mastersoficiales-doctorado

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:*

1^a) 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.

2^a) 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, que hacer 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.

3^a) 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.

4^a) 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.

5^a) 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.

6^a) 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) Respeto 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 la 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 y que justifican el interés de un sector profesional vinculado a las relaciones de trabajo desde diferentes ámbitos del conocimiento (económico, empresarial, psicológico, sociológico y jurídico). 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 implantar criterios de responsabilidad social en 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 Público Global" que ofrece 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. 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.

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 másters orientados a la gestión de recursos humanos y a la administración de empresas. También, en relación con los másters 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*; Universidad 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 faltó 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 constituido 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* que 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 Facultad de Ciencias del Trabajo

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.

2.5 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. COMPETENCIAS

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 sociológicamente 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 interdisciplinar 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 interdisciplinares 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.

B. Sistemas de información y orientación de la UAB

Los sistemas de información y orientación se dirigen a los titulados universitarios o estudiantes de último curso de Grado que desean profundizar sus conocimientos en un ámbito de estudios determinado.

También se dirigen a los titulados universitarios ya incorporados al mercado laboral, interesados en ampliar sus conocimientos a través de una especialización profesional, una reorientación de su formación o bien iniciar una formación en el ámbito de la investigación.

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

B.1. Sistemas generales de información

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

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

- Información a través de la red

Las características de los estudiantes de másteres universitarios hace de este sistema de información el principal canal, ya que es el único que no depende de las distancias geográficas.

- La principal fuente de información dentro de la web es el Portal Másteres Universitarios, que ofrece información específicamente dirigida a los estudiantes interesados en la oferta de másteres universitarios y en la que se recoge toda la información académica, sobre acceso a los estudios y sobre el proceso de matrícula en tres idiomas (catalán, castellano e inglés).
- Dentro de este portal destaca el apartado de información práctica, que sirve para resolver las dudas más habituales. En él se incluye información sobre el proceso de preinscripción, selección y matriculación a los másteres universitarios, así como información específica dirigida a los estudiantes

que provienen de otros países con sistemas de acceso distintos a los estudios de postgrado.

- A través de la página principal de la web de la UAB también se ofrece información sobre las becas y ayudas al estudio de la UAB y de otras instituciones y organismos. Las becas específicas de nuestra universidad disponen de un servicio de información personalizado tanto por internet como telefónicamente, y para facilitar su tramitación administrativa pueden solicitarse a través de la web.
 - A través de la red se accede asimismo a un servicio de atención on-line específico para cada uno de los másteres universitarios, así como a una herramienta de mensajería instantánea que facilita las consultas a los futuros estudiantes.
- Orientación para la preinscripción y matriculación a los másteres universitarios
 - La UAB cuenta con una oficina central de información abierta todo el año (exceptuando el período de vacaciones de Navidad y Semana Santa), que permite una atención personalizada por teléfono, de forma presencial, o bien a través del correo electrónico.
 - La UAB realiza la preinscripción y matriculación de sus másteres universitarios y de los másteres interuniversitarios de los que es coordinadora a través de un aplicativo informático que permite adjuntar online toda la documentación necesaria para realizar la admisión de los estudiantes. Los estudiantes disponen de un Servicio de Atención Telemática para atender, de manera personalizada, todas las consultas de índole administrativa y académica. Esta misma oficina deriva las consultas académicas más específicas a los coordinadores de los másteres universitarios correspondientes.
 - Servicio de información continuada sobre procesos de preinscripción y matriculación. Se envían todas las novedades sobre fechas de preinscripción, convocatorias de becas, novedades académicas de másteres universitarios, etc. por correo electrónico a todos los futuros estudiantes que lo han solicitado.

B.2. Actividades de promoción y orientación específicas

El Área de Comunicación de la UAB realiza actividades de promoción y orientación específicas con el objetivo de orientar y asesorar a los estudiantes en la elección del máster universitario que mejor se ajuste a sus necesidades o intereses. Para ello se organizan una serie de actividades de orientación/información durante el curso académico que permiten acercar los estudios de la UAB a los futuros estudiantes. Estas actividades se realizan tanto en el campus como fuera de él.

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

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

- Las Jornadas de Postgrado, estructuradas en una serie de conferencias por cada titulación en las que se informa detalladamente de los másteres universitarios. Los principales asistentes a estas jornadas son los estudiantes de los últimos cursos de las distintas titulaciones.
- Paralelamente a estas jornadas, la UAB dispone de stands informativos en los vestíbulos de cada facultad, con material informativo de todos los másteres universitarios agrupados por ámbitos de conocimiento y atención personalizada.
- En cada facultad se organizan también Jornadas de Orientación Profesional, en las que se dedica un espacio a la información detallada de la oferta de másteres universitarios, entendiendo la formación de postgrado como una de las posibilidades al alcance de los estudiantes una vez finalizada la formación de grado.
- Externamente, destaca la presencia de la UAB en las principales ferias de educación de postgrado a nivel nacional e internacional.
A nivel nacional, destaca la presencial en el Salón Futura, espacio concreto para la presentación de los estudios de postgrado.
A nivel internacional, la UAB participa en un gran número de ferias de educación de postgrado en diferentes países latinoamericanos (Chile, Argentina, México y Colombia), durante las cuales la universidad también participa en numerosas conferencias para presentar la oferta de másteres universitarios y todos los servicios que facilita la universidad a los futuros estudiantes (becas, ayudas al estudio, oficinas de orientación, etc.).

Más de 11.000 futuros estudiantes participan anualmente en estas actividades.

Todos los participantes en estas actividades reciben información detallada de los másteres universitarios y de las novedades y los períodos y procesos de preinscripción y becas en el correo electrónico que nos facilitan.

B.3. Unidades de la UAB que participan en las acciones de información y orientación a los futuros estudiantes:

- Área de Comunicación y Promoción

Desde el Área de Comunicación y Promoción se planifican las principales acciones de orientación de la universidad que se articulan en torno a las necesidades y expectativas de los futuros estudiantes de másteres universitarios. Actualmente, se está trabajando en la renovación de las acciones para que contemplen las necesidades de todos los posibles estudiantes de másteres universitarios.

- Web de la UAB

En el Portal de Másteres Universitarios se recoge la información referente a la actualidad de la universidad, los estudios, los trámites académicos más habituales, la organización de la universidad y los servicios a disposición de los estudiantes.

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

- Oficina de información al futuro estudiante
“Punt d’informació” (INFO UAB)

Ubicado en la plaza Cívica, ofrece orientación personalizada a todas las consultas sobre cuestiones académicas, oferta de estudios, servicios de la universidad, becas, transportes, idiomas, etc.

- Centros docentes

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

Asimismo, a través de la Web de la Universidad, en el apartado de estudios, se ponen a disposición de los futuros estudiantes de las guías docentes de las asignaturas/módulos, que contienen información sobre competencias a desarrollar, resultados de aprendizaje a evaluar, actividades de aprendizaje, de evaluación, contenidos y una planificación resumida del curso.

- Escuela de Postgrado

Es el centro que realiza de manera centralizada la recepción de solicitudes para la preinscripción de todos los másteres universitarios que coordina la UAB.

Participa en la difusión de los períodos de preinscripción, los requisitos de admisión y la publicación de las resoluciones de admisión.

De manera coordinada con la oficina central de información de la universidad, atiende las consultas específicas sobre criterios de admisión y asesoramiento en la documentación necesaria relacionada con los trámites de becas y otros tipos de ayudas al estudio.

C. Procedimientos y actividades de orientación específicos del máster

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 Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales

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.

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 currículum 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 Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados

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.

B. Proceso de acogida al estudiante de la UAB

La UAB realiza un amplio proceso de acogida al estudiante de nuevo acceso, en el que destacan las siguientes actuaciones:

- Carta de bienvenida a los estudiantes seleccionados para los másteres universitarios. Se envían por correo electrónico y/o carta postal el documento de aceptación al máster universitario, información complementaria para realizar la matriculación, así como indicaciones sobre el proceso de llegada para los estudiantes internacionales.
- Tutorías previas: en cada facultad se organizan sesiones de orientación personalizada a los nuevos estudiantes con el objetivo de acompañarles en el proceso de matriculación. Tienen un carácter eminentemente práctico y se realizan antes de la matriculación.
Los responsables de las tutorías de los nuevos estudiantes son los coordinadores del máster. Una vez finalizadas las tutorías, los estudiantes ya pueden realizar el proceso administrativo de matriculación.
- Proceso de acogida para estudiantes internacionales: se recomienda a todos los estudiantes internacionales que acudan a la oficina de estudiantes internacionales para recibir el apoyo necesario para resolver todos los aspectos prácticos y funcionales que acompañarán su nueva etapa académica, tanto en lo que se refiere al desarrollo de sus estudios como sobre el resto de actividades culturales y formativas que ofrece la universidad (bibliotecas, salas de estudio, servicios de la universidad, etc.).

C. Servicios de atención y orientación de la UAB

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

1. Web de la UAB

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

- En el portal de estudiantes se recoge la información referente a la actualidad universitaria, los estudios, los trámites académicos más habituales en la carrera universitaria, la organización de la universidad y los servicios que están a disposición de los estudiantes.
- La intranet de los estudiantes es un recurso clave en el estudio, la obtención de información y la gestión de los procesos. La personalización de los contenidos y el acceso directo a muchas aplicaciones son algunas de las principales ventajas que ofrece. La intranet es accesible a través del portal externo de estudiantes y está estructurada con los siguientes apartados: portada, recursos para el estudio, lenguas, becas, buscar trabajo, participar y gestiones.

2. Oficinas de información al estudiante

- Punt d'informació (INFO UAB)
Ubicado en la plaza Cívica, ofrece orientación personalizada en todas las consultas de cualquier cuestión relacionada con la vida académica como los estudios, los servicios de la universidad, las becas, los transportes, etc. Su horario de atención es de lunes a viernes, de 9'30 a 19h.
- International Welcome Point (IWP)
Ubicado en la plaza Cívica, ofrece información a estudiantes, a profesores y al personal de administración y servicios provenientes de otros países.
En el IWP los estudiantes podrán resolver cualquier duda sobre cuestiones académicas, obtener la tarjeta de estudiante de la UAB, conocer las actividades que se llevan a cabo en el campus, informarse sobre las becas disponibles, recibir atención personalizada para encontrar alojamiento, preguntar sobre los servicios de la universidad e informarse sobre los cursos de idiomas. El centro está abierto todo el día, de 9.30 a 19h (de 9 a 14h. en agosto).

3. Servicios de apoyo

- Edificio de Estudiantes (ETC...)
Espacio de encuentro, creación y producción, y participación. Por medio de diferentes programas, se ocupa de gestionar la dinamización cultural del campus, fomentar la participación de los colectivos y ofrecer asesoramiento psicopedagógico.
- Programas de Asesores de Estudiantes (PAE)
Los Estudiantes Asesores dan a conocer la UAB a los estudiantes de primer curso, informándoles sobre la vida en el campus, los trámites burocráticos, el funcionamiento de su centro, los ritmos y técnicas de estudio de las asignaturas que cursan y, en definitiva, de todo lo que sea fundamental para su integración en la universidad.
- Unidad de Asesoramiento Psicopedagógico (UAP)
Servicio que atiende las necesidades de aprendizaje y orientación del estudiante en los ámbitos educativo, social, vocacionales y profesionales.

4.4 Transferencia y reconocimiento de créditos: sistema propuesto por la Universidad

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

Índice

Preámbulo

Capítulo I. Disposiciones generales

Capítulo II. De la transferencia de créditos

Capítulo III. Del reconocimiento de créditos

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

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

Capítulo V. Del reconocimiento de estudios finalizados según ordenamientos anteriores o de la retitulación

Disposición final. Entrada en vigor

Anexos

Preámbulo

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

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

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

Desde el momento en que se aprobó, el texto normativo ha sido modificado en dos ocasiones: la primera, el 28 de julio de 2009, cuando se redefinieron los criterios de adaptación a los grados de

los expedientes académicos estructurados según anteriores ordenamientos jurídicos; y la segunda, el 30 de septiembre de 2010, cuando se incorporó un nuevo capítulo para regular el reconocimiento académico de actividades universitarias culturales, deportivas, de solidaridad y de cooperación en los estudios de grado.

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

En este sentido, el presente texto normativo tiene como objetivos principales: a) introducir los ajustes necesarios con el fin de garantizar eficacia y fluidez en los criterios y los procedimientos establecidos por la anterior Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos; b) incorporar la posibilidad del reconocimiento académico por la formación en terceras lenguas en los estudios de grado; y c) actualizar y adaptar el texto de acuerdo con la normativa vigente, con el fin de garantizar el cumplimiento de los cambios normativos introducidos por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

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

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

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

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación de la normativa

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

Artículo 2. Efectos académicos

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

Artículo 3. Efectos económicos

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

Capítulo II De la transferencia de créditos

Artículo 4. Concepto

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

Artículo 5. Créditos objeto de transferencia

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

Artículo 6. Solicitud

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

Artículo 7. Procedimiento

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

Capítulo III Del reconocimiento de créditos

Artículo 8. Concepto

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

Artículo 9. Solicitud de reconocimiento

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

Artículo 10. Resolución y procedimiento

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

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

Artículo 11. Créditos objeto de reconocimiento

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

Artículo 12. Efectos académicos

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Renuncia de las solicitudes de reconocimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Efectos académicos

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

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

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

1. Son objeto de reconocimiento académico los créditos obtenidos por participar en las actividades no programadas en el marco del plan de estudios y que se recogen a continuación:
 - a) La formación en terceras lenguas, hasta un máximo de 12 créditos, en los términos que se regulan en la subsección 1^a de este capítulo.
 - b) Las actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, hasta un máximo de 6 créditos, en los términos que se regulan en la subsección 2^a de este capítulo.
2. Pueden ser reconocidos, hasta un máximo de 60, los créditos obtenidos en otras enseñanzas superiores oficiales, ciclos formativos de grado superior u otras enseñanzas equivalentes, siempre que la universidad haya establecido un marco en el que se concreten las condiciones, en virtud del Acuerdo de la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del Consejo Interuniversitario de Cataluña, de 16 de octubre de 2008, sobre el procedimiento de convalidación de créditos entre ciclos formativos de grado superior y titulaciones universitarias de grado.

Artículo 20. Efectos académicos

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

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

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

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

Artículo 22. Definición del nivel de salida acreditable del inglés

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

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

1. Por la superación de asignaturas impartidas en inglés, se reconocerán 1,5 créditos por cada 6 créditos de esas asignaturas. La comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica podrá autorizar el reconocimiento adicional de otros créditos por agregación de créditos cursados en inglés.
2. Por la acreditación de estar en posesión de uno de los niveles de dominio de inglés, de acuerdo con la escala del Servicio de Lenguas de la UAB y a partir del nivel 3 de dicha escala. El número de créditos reconocidos será progresivo y no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
 - a. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 3 del SdL: 1,5 créditos.
 - b. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 4 del SdL: 3 créditos.
 - c. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 5 del SdL: 6 créditos
 - d. Por la superación de un nivel equivalente al nivel 6 del SdL o superior: 9 créditos.

3. El Servicio de Lenguas, mediante sus sistemas de evaluación, es el responsable de esta acreditación.
4. Los estudiantes que cursen un *minor* en formación de lenguas no pueden solicitar el reconocimiento de créditos por formación en terceras lenguas.

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

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

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

Artículo 25. Actividades objeto de reconocimiento

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

Artículo 26. Criterios generales de aplicación

1. Las actividades que pueden ser objeto de reconocimiento académico en créditos tendrán que desarrollarse de forma simultánea a las enseñanzas de grado en las que se quieran incorporar.
2. Se podrán reconocer como optativos hasta 6 créditos de esta tipología de actividades por estudiante. Una vez incorporados los 6 créditos reconocidos en el expediente académico del estudiante, no se podrán reconocer más actividades de esta tipología.
3. Para reconocer las actividades a que se refiere este capítulo, se establece que un crédito se obtendrá con 25 horas de dedicación a la actividad.

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

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

Artículo 28. Fases del procedimiento

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

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

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

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

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

$$1 \text{ crédito} = 0,75 \text{ créditos ECTS}$$

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

$$1 \text{ crédito} = 0,65 \text{ créditos ECTS}$$

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

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

$$1 \text{ crédito} = 0,75 \text{ créditos ECTS}$$

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

$$1 \text{ crédito} = 1 \text{ créditos ECTS}$$

Capítulo IV

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

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

1. El proceso de implantación de las nuevas titulaciones tiene que prever la adaptación a las nuevas enseñanzas de las enseñanzas reguladas de conformidad con ordenamientos educativos anteriores al Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.
2. Este proceso de adaptación es de aplicación tanto en los estudios oficiales como en los estudios propios en proceso de extinción.
3. De manera excepcional, los créditos procedentes de títulos propios pueden ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al 15 % del total de créditos que constituyen el plan de estudios o, si procede, ser objeto de reconocimiento en su totalidad, siempre que el correspondiente título propio haya sido extinguido y sustituido por uno oficial.

Artículo 31. Proceso de extinción

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

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

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

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

1. Sólo pueden ser adaptados a los nuevos estudios las asignaturas o los módulos superados en los estudios anteriores.
2. Las solicitudes de cambio de estudios se resuelven de acuerdo con lo que establecen las tablas de adaptación a este efecto, recogidas en la memoria del plan de estudios correspondiente.
3. Las actividades de formación no reglada que figuren en el expediente como reconocimiento de créditos de libre elección no se reconocen en las nuevas enseñanzas, con excepción de:
 - a. La formación en terceras lenguas, siempre que las actividades hayan sido reconocidas por 6 o más créditos de libre elección.
 - b. Las actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, hasta un máximo de 6 créditos.

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

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

Artículo 34. Efectos del cambio de estudios

La solicitud de cambio de estudios no tiene efectos económicos.

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

Artículo 35. Estudios objeto de reconocimiento

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

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

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

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

1. Las solicitudes de reconocimiento se resuelven de acuerdo con lo que establecen las tablas de adaptación a tal efecto, recogidas en la memoria del plan de estudios correspondiente.
2. Los créditos de los estudios anteriores que, una vez revisadas las tablas de adaptación, no tengan equivalencia con ninguna asignatura del grado, se pueden incorporar al nuevo

expediente académico como «reconocimiento de créditos de la titulación (nombre de la titulación previa)».

3. Las asignaturas o los módulos objeto de reconocimiento figuran en el nuevo expediente académico con la calificación obtenida en los estudios anteriores. En el caso de que dos o más asignaturas o módulos de los estudios antiguos hayan sido reconocidos por una o más asignaturas o módulos de los nuevos estudios, se aplican los criterios recogidos en el anexo II de esta normativa.
4. No se reconocerá en ningún caso el trabajo de fin de estudios.
5. Para todo aquello que no esté previsto en esta normativa, el decanato o la dirección del centro tiene que establecer los circuitos y los criterios de resolución de las solicitudes.

Artículo 38. Programa formativo

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

Artículo 39. Profesiones reguladas

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

Disposición final. Entrada en vigor

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

ANEXO I: PROCEDIMIENTOS Y CIRCUITOS

1. Documentación requerida

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

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

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

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

2. Procedimiento de resolución de las solicitudes

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

3. Procedimiento de revisión de la resolución

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

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

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

4. Rectificación de la resolución

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

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

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

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

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

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

Aprobado:	6,0
Notable:	8,0
Sobresaliente:	9,5
Matrícula de honor:	10,0
 - b) Calificaciones de sistemas educativos extranjeros: las calificaciones que figuren en el expediente académico previo que hayan sido conseguidas en sistemas educativos extranjeros tienen que ser adaptadas de acuerdo con la tabla de equivalencias de calificaciones extranjeras correspondiente, aprobada por la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica de los estudios de grado. En caso de que no haya tabla de equivalencia aprobada para un país o para una titulación, se tienen que aplicar los criterios siguientes:
 - Si hay convenio de colaboración con una universidad del país de la universidad afectada, se aplica la calificación que determine el coordinador de intercambio.
 - Si no hay convenio de colaboración, la comisión delegada del Consejo de Gobierno con competencias sobre ordenación académica de los estudios de grado resuelve las equivalencias que procedan.

ANEXO III: INSTITUCIONES Y CERTIFICACIONES RECONOCIDAS

1. Las instituciones referidas en el artículo 21.2.b son las siguientes:
 - a. Servicios o centros de lenguas de las universidades públicas y de las universidades privadas del sistema universitario catalán;
 - b. Escuelas oficiales de idiomas;
 - c. Institutos dependientes de organismos oficiales (British Council, Institut Français, Alliance Française, Goethe Institut, Istituto Italiano di Cultura, Instituto Camões, Instituto Confucio, etc.);
 - d. Instituto de Estudios Norteamericanos.
2. La escala de niveles del *Marco europeo común de referencia* (MERC) es el siguiente:

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

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

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

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

4.5 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 cuatrimestre lectivo.

Proceso de formación y objeto del Derecho del Trabajo. Concepto función. Fuentes y su aplicación. Derecho colectivo del trabajo: libertad sindical, asociacionismo empresarial, representación y participación de los trabajadores, negociación colectiva y convenios colectivos

Grado en Relaciones Laborales. Asignatura de tercer curso *Derecho de la Seguridad Social I*. 6 ECTS Trabajo I. 6 ECTS. Periodo de impartición primer cuatrimestre 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. La transversalidad es evidente: materias jurídicas se imparten junto con las provenientes de otras ramas sociales.

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. Los instrumentos para la organización socialmente responsable de la empresa (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. 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

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. Los instrumentos para la organización socialmente responsable de la empresa	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			
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 unaprendizaje 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

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), hace referencia al sistema de calificaciones que utiliza la UAB y se incluye en el apartado 4.4 de esta memoria.

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

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

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

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

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. En el plan se especifican los responsables de ejecutar las diferentes actuaciones y los participantes en las mismas, así como 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 le asigna un técnico de referencia del servicio y se inicia el procedimiento de alta con la programación de una entrevista.

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

Durante la entrevista se informa al estudiante del carácter confidencial de la información que facilita y de que, según establece la *LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal*, los datos facilitados por el estudiante al PIUNE, en cualquier momento del proceso serán incorporados a un fichero de carácter personal que tiene como finalidad exclusiva mejorar la integración, adaptación, información, normalización, atención y apoyo a los estudiantes con discapacidad de la UAB. La entrega de estos datos es voluntaria por parte del interesado. El responsable del fichero es la Fundación Autónoma Solidaria. El interesado podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la oficina del programa del PIUNE.

Elaboración del Plan de actuación individual

Valoración de necesidades

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

Si es necesario, y en función de la actuación, se consensúa con el tutor académico del estudiante, o 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 y consensúan con el estudiante y, en caso de ser necesario, con el tutor o profesor, las medidas que deberían introducirse. Algunas de estas medidas son:

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

Unidad tecnológica

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

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

Definición del Plan de actuación individual

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

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

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

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

Ejecución del Plan de actuación individual

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

Seguimiento y evaluación del Plan de actuación individual

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

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

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

Calidad

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

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

5.2 Planificación y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida

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 que comprende:

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

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

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.

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 “Erasmus Program” dentro del Lifelong learning program. 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.

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 "Academic Plan" o el "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 "Academic Plan" 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. El tratamiento jurídico del trabajo asalariado, la adecuación de las nuevas formas de trabajo a una sociedad cambiante y diversa. 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). 3. La flexibilidad en las políticas de contratación laboral y de extinción del contrato de trabajo. 4. La externalización de las partes no centrales de la actividad productiva de la empresa y sus efectos sobre el empleo. 	
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	<p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> CE1.01 Describir los cambios acaecidos en la relación común de trabajo. CE1.02 Distinguir y definir el trabajo autónomo económico 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	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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			
		Horas	62,5	37,5			
		% 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						
	Asistencia, participación, resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula Prueba de evaluación						
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> <ol style="list-style-type: none"> 1. El diálogo social como elemento básico de configuración de la empresa socialmente responsable con arreglo a parámetros constitucionales. 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. 3. La implicación del personal en las empresas que adoptan fórmulas de economía social como ejemplo de responsabilidad ante la sociedad. 	
Competencias y Resultados de aprendizaje		<p>Básicas</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Específicas y resultados de aprendizaje</p>	
		<p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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</p>	

		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
	Asistencia, participación, resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula			50%
Prueba de evaluación				50%
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> <ol style="list-style-type: none"> 1. El impacto del cambio demográfico en los mecanismos de protección social y la intervención de nuevos agentes. 2. La articulación entre el sistema público y los mecanismos de previsión complementarios. 3. La regulación legal y convencional de los planes de pensiones. 					
Competencias y Resultados de aprendizaje	Básicas					
	CB6	Poser 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> <ul style="list-style-type: none"> CE5.01 Resolver las cuestiones prácticas relacionadas con la gestión y aplicación del sistema de Seguridad Social. 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. CE5.04 Formular hipótesis razonables sobre el proceso de integración del sistema de Seguridad Social y de los diferentes sistemas autonómicos. CE5.05 Identificar los diversos mecanismos de protección social complementaria aplicables en el marco de una empresa o Administración Pública. 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. CE5.08 Identificar y analizar las diferentes vías de control del empresario en materia de Seguridad Social. 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. 				
	Transversales					
	CT1	Aplicar los sistemas, medios y tecnologías de obtención y difusión de la información para su aplicación en el ámbito profesional o investigador.				
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	Asistencia, participación, resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula		Peso Nota Final 50%	
	Prueba de evaluación		50%	
Observaciones				

Módulo 4: Los instrumentos para la organización socialmente responsable de la empresa			
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 	
Competencias y Resultados de aprendizaje		<p>Básicas</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Específicas y resultados de aprendizaje</p> <p>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</p> <p>CE6 Identificar y aplicar sociológicamente responsabilidad social empresarial en</p>	

		<p>diversos ámbitos: Flexibilidad laboral, políticas sociales y políticas activas del mercado de trabajo.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>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.</p>		
	CE7	<p>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.</p> <p>CE7.01 Aplicar las técnicas propias de la auditoría sociolaboral.</p>		
	CE8	<p>Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>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</p>		
	CE9	<p>Evaluar los aspectos fiscales de la RSE y su repercusión sobre los recursos humanos conociendo y aplicando el código de buenas prácticas tributarias</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>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.</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.		
	CT2	Reconocer la dimensión humana, económica, legal y ética en el ejercicio profesional		
	CT3	Trabajar y dirigir equipos interdisciplinares 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	Asistencia, participación, resolución de casos prácticos y de ejercicios en el aula		Peso Nota Final	
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 <table border="1"> <tr> <td>CB7</td><td>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.</td></tr> <tr> <td>CB8</td><td>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.</td></tr> </table>				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.	
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 <table border="1"> <tr> <td>CE1</td><td> <p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 </td></tr> <tr> <td>CE2</td><td> <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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 los competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales </td></tr> <tr> <td>CE4</td><td> <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:</p> <ul style="list-style-type: none"> CE4.01 Tramitar y elaborar la documentación e intervención en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos </td></tr> </table>				CE1	<p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 los competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales 	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:</p> <ul style="list-style-type: none"> CE4.01 Tramitar y elaborar la documentación e intervención en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
CE1	<p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 los competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales 								
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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 los competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales
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> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>RA001 Asesorar jurídicamente en los ámbitos de la relación de trabajo y de la Seguridad Social</p> <p>CE5.11 Cumplimentar la documentación propia de los actos de encuadramiento y de cotización a la Seguridad Social, así como de sus prestaciones</p>
CE7		<p>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.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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		<p>Aplicar técnicas jurídicas para adoptar decisiones en materia de gestión de personal.</p> <p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>RA002 Aplicar de una manera práctica los competencias adquiridas en el Máster Universitario en Derechos Sociolaborales</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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
	Horas	200
	% presencialidad	100%
		Autónomas 25 0%

Metodologías docentes	1. Tutorías de seguimiento 2. Ejecución de tareas y funciones encomendadas 3. Elaboración de la memoria de prácticas	
Sistemas de evaluación	Memoria final de prácticas	Peso Nota Final 50%
	Informe del tutor externo	50%
Observaciones		

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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 				
	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> <ul style="list-style-type: none"> 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) 				
	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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 				

		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	Participación activa en clase			Peso Nota Final
	Realización y presentación de trabajos			50%
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> <ul style="list-style-type: none"> CE10.05. Desarrollar nuevas perspectivas del pensamiento jurídico laboral CE10.06. Formular propuestas relevantes de perfeccionamiento de las normas en relación con el sistema jurídico español o internacional. CE10.07. Aportar conocimientos e instrumentos conceptuales y analíticos para mejorar la eficacia de las normas jurídicas CE10.08. Elaborar análisis que ofrezcan soluciones a problemas de interpretación, lagunas y contradicciones del ordenamiento jurídico español o internacional. CE10.09. Esclarecer los criterios de actuación de los tribunales y su evolución CE10.10. Proponer un progreso en la organización de un campo temático poco estructurado. 				
	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> <ul style="list-style-type: none"> CE11.01 Gestionar bases de datos y documentos jurídicos. CE11.03 Realizar la búsqueda, identificación y selección de las fuentes de investigación (normativas, documentales, bibliográficas y jurisprudenciales) 				
	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: CE12.04 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
	Horas	50
	% presencialidad	20%
Metodologías docentes	1. Elaboración de la memoria del TFM 2. Tutorías de seguimiento 3. Lectura de artículos/informes de interés	
Sistemas de evaluación		
	Memoria del TFM	70%
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 los estos dos módulos quedará distribuida en el conjunto del profesorado participante en el máster.

DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO Y CIENCIAS HISTÓRICO-JURÍDICAS

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	TU	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 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	Lector	Proyecto MCI SUBPROGRAMA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN FUNDAMENTAL NO ORIENTADA REFERENCIA:DER2010- 15855 (subprograma JURI), TIPO DE PROYECTO:B, DURACIÓN:3		completa	4
Derecho del Trabajo y de	Asociado Dr.	Abogado laboralista	Ejercicio libre de la	parcial	4

la Seguridad Social			profesión (15 años)		
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Asociado	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

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’immigració 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 enfoques 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.

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad	ECTS(*)
TU	4 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	3 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Investigador en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona.	completa	
TU	4 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	3 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual . Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Coordinador Investigador del European Industrial Relation Observatory (EIRO)	completa	3
TU	3 tramos de docencia reconocidos por la Generalitat de Cataluña	2 tramos investigación reconocidos por la Aneca. Proyecto actual. Trayectorias laborales de la inmigración. Plan nacional I+D+I Ref.CSO2008-01321	Investigador en el Centro de Estudios Sociales de Barcelona.	completa	

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la universidad	ECTS(*)
Psicología Social	TU	17 años	<p>IP del proyecto “Disseny i aplicació d'una plataforma digital per a la millora dels aprenentatges dels alumnes mitjançant la metodologia del cas”, AGAUR, convocatoria 2004</p> <p>Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB</p>	Técnico Superior en el INEM	completa	3
Psicología Social	Asociado	7 años	Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB	Director de Zona de Manpower	parcial	
Psicología Social	Asociada	6 años	Miembro del equipo de investigación UIM (Unidad de Investigación del Management) de la UAB	Responsable de Formación en empresa de Telefonía Mobil	parcial	

ECONOMÍA DE LA EMPRESA

Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente	Experiencia docente / años	Experiencia Investigadora	Experiencia profesional	Vinculación a la Universidad	ECTS(*)
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociado	Comptabilitat, Comptabilitat Financera i Analítica, Planificació Econòmica i Financera de l'Empresa	10		Docente Instituciones privadas	parcial	3
41002 Economia Financera i Comptabilitat	Asociada	Organització d'empreses Creació d'empreses	12		Auditora socio- laboral	parcial	

Resumen del número de profesores participantes en el máster:

Número de profesores	Categoría académica	Titulación académica	Vinculación con la universidad
21	CU – 2 TU – 10 Lector – 1 Asociados Dr. – 1 Asociados - 7	Doctores: 14	Dedicación completa: 13 Dedicación parcial: 8

Otros recursos humanos disponibles

Facultad de Derecho.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR SERVICIOS DE APOYO AL MÁSTER

Servicio de apoyo	Efectivos y vinculación con la universidad	Experiencia profesional	Finalidad del servicio
Servicio de Informática Distribuida	1 técnico responsable y 2 técnicos de apoyo, 5 técnicos laborales y 1 eventual.	El técnico responsable y los de apoyo con años de experiencia en la Universidad	Mantenimiento del hardware y software de las aulas de teoría, aulas de informática, seminarios y despachos del personal docente y del PAS
Biblioteca de Humanidades	1 técnico responsable, 1 Técnico superior laboral, 9 Bibliotecarios/as funcionarios, 1 Bibliotecario interino, 9 Administrativos/as funcionarios/as, 1 Auxiliar Administrativo, 2 Auxiliares Administrativos interinos, 5 Auxiliares de servicio. Este servicio está formado por funcionarios y laborales	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Soporte al estudio, a la docencia y a la investigación...
Gestión Académica	1 gestor responsable y 6 personas de apoyo. Todos funcionarios	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Gestión del expediente académico, asesoramiento e información a los usuarios y control sobre la aplicación de las normativas académicas...
Gestión Económica	1 gestor responsable y 3 personas de apoyo todas ellas funcionarias	Todos ellos con años de experiencia en la Universidad	Gestión y control del ámbito económico y contable y asesoramiento a los usuarios...
Administración del Centro	1 administradora funcionaria y 1 secretaria de dirección funcionaria	La administradora con más de 20 años de experiencia en la Universidad.	Soporte al equipo de decanato, gestión de las instalaciones, de los recursos de personal y control del presupuestario...
Secretaría del Decanato	1 secretaria de dirección funcionaria	Con más de 15 años de experiencia en la Universidad.	Soporte al equipo de decanato y atención al profesorado y estudiantes de la Facultad...
Servicio Logístico y Punto de Información	1 responsable y 6 personas de apoyo todas ellas laborales	Con años de experiencia en la Universidad	Soporte logístico y auxiliar a la docencia, la investigación y servicios...

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

La Biblioteca de Ciencias Sociales también es compartida con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

RESUMEN

Ámbito / Servicio	Personal de Soporte
Administración de Centro	2
Decanato	1
Gestión Económica	4
Biblioteca de Ciencias Sociales	29
Servicio de Informática Distribuida	9
Soporte Logístico y Punto de Información	7
Gestión Académica	7
Total efectivos	59

Política de igualdad entre mujeres y hombres de la UAB

El Consejo de Gobierno de la Universitat Autònoma de Barcelona aprobó en su sesión del 9 de junio de 2008 el “Segundo plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la UAB. Cuadriénio 2008-2012”.

El segundo plan recoge las medidas de carácter permanente del plan anterior y las nuevas, las cuales se justifican por la experiencia adquirida en el diseño y aplicación del primer plan de igualdad y los cambios legales que introducen la Ley Orgánica de igualdad y la de reforma de la LOU aprobadas el año 2007.

En dicho plan se especifican las acciones necesarias para promover el acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones:

1. Garantizar que la normativa de la UAB relativa a los criterios de contratación, de evaluación de currícula y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta.
2. Presentar desagregados por sexo los datos de aspirantes y de ganadores y ganadoras de las plazas convocadas por la Universidad, y de composición de las comisiones.
3. Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos. Ante la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.
4. En igualdad de méritos, incentivar la contratación o cambio de categoría del profesorado que represente al sexo infrarepresentado.
5. Priorizar, en la adjudicación del contrato, aquellas ofertas de empresas licitadoras que en situación de empate dispongan de un plan de igualdad hombre-mujer.
6. Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos de investigación internacionales hasta llegar al equilibrio.
7. Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación hasta llegar al equilibrio.

8. Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UAB.
9. Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la UAB, las facultades y escuelas y los departamentos, así como en los doctorados honoris causa, hasta llegar al equilibrio.
10. Organizar jornadas de reflexión sobre los posibles obstáculos para la promoción profesional de las mujeres del personal académico de la UAB. Si procede, proponer medidas encaminadas a superarlos.
11. Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de promoción de las mujeres entre el personal de administración y servicios.
12. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.
13. Nombrar una persona responsable del seguimiento de las políticas de igualdad, en los equipos de gobierno de centros o departamentos.
14. Estimular que las mujeres tituladas soliciten becas predoctorales y postdoctorales.

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												
						AUDIOVISUALES						
AULA	UBICACIÓN	CAPACIDAD	SUPERF. M ²	MOBILIARIO	CONEX RED	AUDIO	RETRO	PC	CÁNÓN	VHS	CONNEXIÓN PC ⁽¹⁾	AIRE
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	
SALA DE ACTOS	B2/-130/- 131	252	260	Silla pala	SI	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, Soundscriber. Internet Explorer 7 y Mozilla Firefox 2, compresores y utilidades varias.

Biblioteca de Ciencias Sociales

Carta de servicios de las bibliotecas de la UAB

Para dar soporte al estudio, a la docencia y a la investigación, en las bibliotecas de la Universitat Autònoma de Barcelona disponemos de una dotación importante de recursos documentales, materiales y de personal preparado adecuadamente.

Todos estos recursos (más de un millón de documentos, seiscientas bases de datos, cincuenta mil colecciones de publicaciones periódicas, también en formato electrónico, cerca de cinco mil puestos de lectura, etc.), los organizamos para ofrecer los servicios que solicitan nuestros usuarios. Esta carta de servicios es un compromiso formal para garantizar la prestación de estos servicios con un nivel de calidad elevado. Periódicamente revisamos la carta de servicios, así como sus indicadores de calidad. Regularmente nos sometemos a auditorías 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 Cañón de proyección	1 Magnetoscopios(videos)
12 CCD Escanners (Pistolas y lápices ópticos)	2 Monitores (televisores)
2 CCD Escanneres (Pistolas para inventarios)	90 Ordenadores Pentium IV
2 Contadores de personas	2 Puertas detectoras
2 Escanneres	92 Reproductores de CD-ROM, DVD
6 Fotocopiadoras de las concesionarias	1 Fax
1 Impresora de chorro de tinta	
2 Impresoras láser esclavas	
2 Impresoras láser en red	
4 JukeBox	
1 Lector-reprod de microfilms/microfichas	
6 Magnetizadores i/o desmagnetizadores	

Recursos Humanos

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

ACCESIBILIDAD DE LOS ESPACIOS

La UAB garantiza que todos los estudiantes, independientemente de su discapacidad y de las necesidades especiales que de ella se derivan, puedan realizar los estudios en igualdad de condiciones que el resto de estudiantes.

La Junta de Gobierno de la Universidad Autónoma de Barcelona aprobó el 18 de noviembre de 1999 el *Reglamento de igualdad de oportunidades para las personas con necesidades especiales*, que regula las actuaciones de la universidad en materia de discapacidad. El reglamento pretende conseguir el efectivo cumplimiento del principio de igualdad en sus centros docentes y en todas las instalaciones propias, adscritas o vinculadas a la UAB, así como en los servicios que se proporcionan.

Para ello se inspira en los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos según lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se extiende a los siguientes ámbitos:

- El acceso efectivo a la universidad a través de los diversos medios de transporte.
- La libre movilidad en los diferentes edificios e instalaciones de los campus de la UAB.
- La accesibilidad y adaptabilidad de los espacios: aulas, seminarios, bibliotecas, laboratorios, salas de estudio, salas de actos, servicios de restauración, residencia universitaria, etc.
- El acceso a la información, especialmente la académica, proporcionando material accesible a las diferentes discapacidades y garantizando la accesibilidad de los espacios virtuales.
- El acceso a las nuevas tecnologías con equipos informáticos y recursos técnicos adaptados.

La UAB se ha dotado de planes de actuación plurianuales para seguir avanzando en estos objetivos.

Mecanismos para realizar o garantizar la revisión y el mantenimiento de los materiales y servicios en la universidad y en las instituciones colaboradoras, así como los mecanismos para su actualización.

La revisión y mantenimiento del edificio, del material docente y servicios de la Facultad, incluyendo su actualización se 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

<http://www.uab.es/sistema-calidad>

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 extinguén 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 el 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 llenar 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 les 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 les 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 períodos 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)

(Nombre y apellidos)
(Cargo)

Por la entidad colaboradora
(Firma y sello)

(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



**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.

Suspensso (menos de 5 sobre 10): Problemas inaceptables de estructura, contenido, y/o conocimiento de la normativa, doctrina y jurisprudencia literatura. 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, capitulado (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 páginas. (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 entrecamillado 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 ordenadas.
- 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.