



**MEMORIA PARA LA VERIFICACIÓN DEL TÍTULO DE GRADO**

**GRADUADO O GRADUADA EN**

**Relaciones Laborales**

**POR LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**

**1.- DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO****1.1.- Denominación**

Graduado o Graduada en Relaciones Laborales

**1.2 Universidad solicitante y centro responsable del programa****Universidad solicitante**

Universitat de Barcelona.

**Centro**

Facultad de Derecho

**Títulos conjuntos con otras universidades**

No

**Otras universidades participantes****Información textual sobre convenio de colaboración****1.3 Tipo de enseñanza de que se trata**

Presencial

**1.4 Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas**

CURSO ACADÉMICO	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012	2012 - 2013
PLAZAS OFERTADAS	250	250	250	250

Según datos del "Consell Interuniversitari de Catalunya. Oficina de Preinscripció Universitaria", la oferta de plazas de nuevo ingreso para el curso 2006-2007 eran de 350, las cuales fueron cubiertas en un 82 % por alumnos que habían solicitado estos estudios como primera preferencia. La oferta de la UB representa el 50 % del total de estudiantes que cursan esta diplomatura dentro del sistema público universitario de Catalunya. Para el curso actual la oferta es similar a la del curso anterior.

Por lo que respecta a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, según datos del "Consell Interuniversitari de Catalunya. Oficina de Preinscripció Universitaria", el número de estudiantes matriculados en esta licenciatura de la UB en el curso 2006-2007 era de 190, siendo la oferta de 85 plazas de nuevo ingreso, las cuales han sido cubiertas en un 100 % por alumnos que habían solicitado estos estudios como primera preferencia. La oferta de la UB representa el 30 % del total de estudiantes que cursan esta licenciatura en el sistema público universitario de Catalunya.

No obstante lo anterior, para los próximos cursos se propone que la oferta de plazas para los alumnos de nuevo ingreso en el Título de Grado sea de 250. Los motivos de esta disminución son varios: en primer lugar, como todas las titulaciones de Grado de la rama de ciencias jurídicas, económicas y sociales serán de 4 años, es previsible que aquellos alumnos que optaban por una titulación corta como las diplomaturas -de 3 años- frente a las licenciaturas con la finalidad de incorporarse en el mercado de trabajo lo antes posible, ya no tendrán esa motivación; en segundo lugar, para que la oferta de plazas corresponda más con las demandas en primera opción de los estudiantes que optan por esta titulación, lo que debe comportar en unos mejores índices de rendimiento por parte de los estudiantes; y en tercer lugar, dada la metodología docente y evaluadora que comporta el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), el hecho de tener un número elevado de alumnos por grupo es incompatible con esa nueva forma de impartir la docencia, siempre que se pretenda realizar de forma correcta con la finalidad de que suponga una mejora tanto de la docencia como de los resultados-rendimiento por parte de los estudiantes.

**1.5 Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo****• Número de créditos del título**

240

**• Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo****NORMATIVA DE LA UB**

La Universitat de Barcelona aplica una normativa de permanencia aprobada por el Consejo Social en abril de 1996.

Esta normativa se está adaptando a la nueva estructura de las enseñanzas universitarias de acuerdo con los siguientes objetivos:

- Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes durante su estancia en la universidad.
- Aprovechar adecuadamente los recursos docentes a disposición del estudiante a lo largo de sus estudios.
- Posibilitar la superación de las dificultades iniciales del estudiante cuando estas se presenten.
- Evitar el abandono de los estudios en fases avanzadas.

Los elementos básicos incluidos en la normativa de permanencia de la UB son:

- La demanda de un nivel mínimo de rendimiento.
- La restricción de matrícula en determinadas circunstancias, con la finalidad de contribuir a la realización de un currículum académicamente coherente.
- La introducción de procesos de seguimiento académico que garanticen la correspondencia entre su aplicación y su finalidad.

Se establecen dos modalidades de dedicación:

- Modalidad a tiempo completo.
- Modalidad a tiempo parcial.

El período de permanencia de un estudiante mientras cursa una enseñanza de grado se estructurará en tres fases: fase inicial, fase intermedia y fase final.

**Fase inicial:** Constituida por los 60/30 créditos del primer curso de la titulación que se establezcan en el plan de estudios, según modalidad de dedicación. Se deberán matricular entre los dos semestres del curso académico y el estudiante deberá superar un mínimo de 12/6 créditos entre los dos semestres, según la modalidad.

**Fase intermedia:** El estudiante estará en la fase intermedia una vez haya superado los primeros 60 créditos que conforman el primer curso de la titulación, independientemente de la modalidad. A partir de este momento, el estudiante deberá matricular un mínimo de 48/18 créditos por curso académico, según la modalidad, debiendo matricular siempre las asignaturas no superadas previamente.

Si en dos años consecutivos no se supera el 50% de los créditos matriculados no puede continuar los estudios. En este caso y de forma debidamente motivada puede

solicitar al Decano/Director de Centro un curso académico de gracia.

**Fase final:** El estudiante estará en la fase final cuando le falten por superar 30 créditos de la titulación. En esta fase se deberán matricular cada año todos los créditos que le falten para finalizar la enseñanza, incluido el trabajo de fin de grado y las prácticas externas, si es el caso.

Es importante destacar que la Universitat de Barcelona promoverá la efectiva adecuación de la normativa de permanencia y de la matrícula a las necesidades de los/las estudiantes con necesidades especiales, mediante la valoración de cada caso concreto y la adopción de medidas específicas adecuadas.

## 1.6 Resto de información necesaria para la expedición del Suplemento Europeo al título de acuerdo con la normativa vigente

### • Rama de conocimiento

#### Rama principal

Ciencias Sociales y Jurídicas

#### Rama secundaria

### • Naturaleza de la institución que ha conferido el título

Universidad pública

### • Naturaleza del centro universitario en el que el titulado ha finalizado los estudios

Centro Público

### • Profesiones para las que capacita el título

#### a) Graduado Social

Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por la Orden de 28 de agosto de 1.970 (B.O.E. del 24 de octubre) por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, mantenida en vigor por la disposición final 3ª del Real Decreto 3.549/1.977 de 16 de diciembre (B.O.E. del 3 de febrero de 1978, rectificado en el del día 25), por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (modificado por el Real Decreto 608/96 de 12 de abril).

Además de la profesión de Graduado Social, en que es obligatorio estar en posesión del título en Relaciones Laborales, éste permite desarrollar estas otras actividades profesionales:

Otras actividades profesionales para las que capacita una vez obtenido el título

Además de la profesión de Graduado Social, en que es obligatorio estar en posesión del título en Relaciones Laborales, éste permite desarrollar otras actividades profesionales:

#### b) Gestión de Recursos Humanos

Este campo de actuación profesional en su doble dimensión 'integración en departamentos de personal o de recursos humanos de empresas o instituciones públicas- es un perfil profesional consolidado y prioritario como ámbito laboral para los actuales diplomados en Relaciones Laborales y licenciados en Ciencias del Trabajo, y lo seguirá siendo para los futuros graduados en Relaciones Laborales.

Si bien este es un perfil profesional para el que su desempeño no requiere una titulación concreta o específica del actual catálogo de títulos, lo cierto es que es un campo de actuación profesional en consonancia directa con los objetivos formativos, competencias y capacidades profesionales de los futuros graduados en Relaciones Laborales y, junto a ello, uno de sus ámbitos de inserción laboral más consolidados. De hecho según datos de AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal) más del 60% de sus miembros son Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales Diplomados.

Tal y como manifiestan los datos de la encuesta de inserción laboral realizada, el 74,5% de los 905 egresados que en el momento de realización de la encuesta estaban trabajando, lo hacían en el ámbito de la empresa privada, donde se encuentra el vivero de empleo más significativo de estos egresados.

Este perfil profesional comporta el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto vinculado al área de recursos humanos. Este ámbito de la empresa exige profesionales cualificados, especializados y capacitados en áreas de competencia para realizar, entre otras, las siguientes funciones:

- Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones.
- Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de recursos humanos.
- Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- Función burocrática: tramitación administrativa y formalización documental en materia laboral y de la Seguridad Social, nóminas, regulación de plantilla,.
- Función normativa y de relaciones laborales: interpretación y aplicación de la normativa legal, negociación convenio colectivo, mediación en las nuevas formas de relaciones laborales: Negociación, resolución de conflictos, política social,...

#### c) Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales se ha identificado como una de las salidas profesionales a las que debe dar acceso el nuevo título de grado, bien como expertos en materia de salud y seguridad social, bien como integrantes de los servicios de prevención de las empresas, aconsejando cómo organizar la prestación de servicios laborales en los centros de trabajo para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 1488/1998, de 17 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o funciones de nivel superior. Así pues, estando regulados normativamente los distintos requisitos formativos para ejercer este perfil profesional en función de los correspondientes niveles, entendemos que el título de grado incorpora los contenidos formativos necesarios para desarrollar funciones de nivel básico e intermedio, en coherencia con la transversalidad de este campo con los diferentes cometidos profesionales para los que debe capacitar el nuevo título de grado.

La formación en prevención de riesgos laborales, dada la actual exigencia de integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, deviene imprescindible para el correcto ejercicio de los perfiles profesionales de Graduado Social y Gestor de Recursos Humanos. En ambos casos, se debe estar en condiciones de asesorar al empresario en la elección del mejor sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cuestión esta que depende de la organización del sistema productivo de la empresa, de la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, del diseño de las estrategias en recursos humanos, competencias propias de estos profesionales. Del mismo modo, en el ámbito competencial de los futuros graduados se sitúa el ejercicio de funciones de representación del empresario en los temas organizativos relacionados con la prevención y que sean tratados en los Comités de Seguridad y Salud, así como formar parte de los servicios de prevención, propios o ajenos, como coadyuvantes de los técnicos en prevención de riesgos. Competencias que, dado el carácter formativo multidisciplinar, incorporan la capacidad para la identificación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas, derivados de factores estructurales, productivos o de organización de los recursos humanos, así como otras competencias concretas de gestión vinculadas con la tramitación ante los organismos correspondientes, o la realización de estudios de absentismo, siniestralidad y enfermedades profesionales.

Este nivel formativo básico e intermedio alcanza también a los otros perfiles profesionales propuestos: en el campo de la administración pública, ya que en todas las oposiciones que se convocan se está exigiendo un conocimiento claro y preciso de los estudios en prevención de riesgos laborales; y en el campo de la enseñanza, la posibilidad de que los titulados en el nuevo grado pueden ejercer como profesores de formación y orientación laboral y como profesores del curso de técnico superior en

prevención de riesgos laborales, en la rama de formación profesional, requiere de una especialización adecuada en las materias propias de prevención de riesgos laborales.

d) Administraciones Públicas

La consideración de este campo de actuación profesional viene determinada tanto por su potencialidad como ámbito de inserción laboral en extenso, como por la capacitación resultante del nuevo título de grado para el ejercicio de determinados puestos específicos pertenecientes a escalas de la administración pública.

Esa potencialidad en extenso encuentra su adecuación a través de la multidisciplinariedad formativa de los nuevos titulados, cualidad que provee una pluralidad competencial, idónea y adecuada, para desarrollar una multiplicidad de funciones en la Administración Pública. Junto a ello, entendemos que el nuevo título de grado habilitará, previo concurso/ oposición, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea el de gestión de personas en el sector público, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, según la normativa vigente en cada caso (podrían ser los actuales subgrupos A.1 y A.2 del Estatuto Básico del Empleado Público 'correspondientes a los anteriores grupos A y B, respectivamente-, y en todo caso, el actual subgrupo A.2 'anterior B-).

Como ejemplo ilustrativo se podrían mencionar los más directamente relacionados con el ámbito de las relaciones laborales, como son los actuales cuerpos superiores y de gestión de la Administración de la Seguridad Social, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los Servicios Públicos de Empleo.

También, más allá de las administraciones públicas de circunscripción nacional, cabría considerar además aquellas instancias y organismos supranacionales, que con carácter específico tienen su ámbito competencial vinculado al mundo del trabajo, bien en su dimensión europea o internacional.

e) Enseñanza

En la actualidad existen especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación Laboral) que encuentran en el perfil formativo de los nuevos graduados una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa) todos ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de grado Medio como de Grado Superior.

También en el ámbito de la educación reglada, dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachillerato, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

En el ámbito de la educación no reglada y vinculados a Programas de Inserción Laboral o Formación Continúa, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo.

Por último, y por lo que al ámbito universitario, la no diferenciación de diplomados y licenciados abre con carácter efectivo una mayor incorporación de los nuevos graduados a la docencia universitaria, en función de las figuras previstas en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

**Caso de profesiones reguladas: hacer referencia a las normas**

**• Lenguas utilizadas a lo largo del proceso formativo**

El grado se impartirá en las dos lenguas oficiales de Cataluña, catalán y castellano, a criterio del profesorado.

No obstante, se realizará un esfuerzo para que, de manera gradual, un determinado porcentaje de la docencia pueda impartirse en lengua inglesa, con el propósito de favorecer el dominio de esta lengua por parte de los estudiantes En el plan docente de cada asignatura y grupo se especifica la lengua en que se imparte.

## 2 JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO

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

El título de grado en Relaciones Laborales que presenta la UB no constituye una propuesta que surge *ex novo*, sino que es el fruto de una racionalización en la oferta actual de titulaciones, al adaptar la actual diplomatura en Relaciones Laborales – con una larga trayectoria docente- y la licenciatura en Ciencias del Trabajo en una única titulación.

Los estudios de Relaciones Laborales tienen una larga tradición en España, ya que el origen de los mismos hay que encontrarlos en los Estudios Sociales que se empezaron a impartir en el primer tercio del siglo XX en las llamadas Escuelas Sociales, dependientes del Ministerio de Trabajo.

Pero para tener un conocimiento y visión más amplios y exhaustivos del origen histórico y de la evolución de los títulos universitarios de Relaciones Laborales, hay que remitirse al “Apéndice introductorio: Evolución de los Estudios de Relaciones Laborales y Ciencias el trabajo en España” del Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA). En éste, se señala que “Nuestro país puede considerarse pionero en el estudio y la enseñanza universitaria de las Relaciones Laborales. Un análisis comparado de los sistemas de enseñanza superior de otros países de nuestro entorno europeo, muestra cómo el nuestro adelantó la inclusión de estos contenidos formativos en su oferta académica”.

En este sentido, se apunta que “el origen histórico de los estudios superiores de Relaciones Laborales se encuentra en la Sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, cuya función básica de primer orden fue el establecimiento y desarrollo de la legislación social, laboral y de protección social en España y donde se tomó la iniciativa de crear la Escuela Social de Madrid en 1925 (R. D. Ley de 17 de agosto de 1925), dependiente del Consejo de Cultura Social del Ministerio. El reformismo social, el mismo movimiento que llevó a crear una legislación laboral, fomentó la difusión y el estudio de la realidad del mundo del trabajo. Los tres años de enseñanza contemplados se iban a caracterizar por dar orientaciones generales referidas a la política social, económica y legislativa. De un modo paulatino, la actuación de esta primera escuela ubicada en Madrid, se iría extendiendo por todo el país; Barcelona, Zaragoza y Valencia en 1929, Sevilla en 1930 etc... . A partir de aquel momento fundacional, estos estudios han sufrido numerosas transformaciones en sus casi ochenta años de existencia. Diversos planes de estudios han ido jalonando su evolución, a lo largo de la cual se observa como denominador común, el deseo de adaptarse a las nuevas circunstancias que se iban sucediendo en el mundo del trabajo. Así, el plan de 1930 (R.D. Ley 1 de mayo) dio uniformidad a todos los estudios de las Escuelas Sociales; el de 1941 (Orden de 29 de diciembre), ampliaba los destinatarios de estos estudios a los mandos del sindicato y a los productores integrados en los mismos; el de 1967 (Orden de 7 de abril) vino a combinar la línea jurídica laboral y la económica, vinculándola al campo de la organización de la empresa y dirección de personal; el de 1980 (R.D. 3 de mayo y plan de estudios en Orden de 28 de septiembre del mismo año), supuso la implantación de los estudios de Graduado Social, con el carácter de enseñanza especializada y, como título universitario.

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

En dicha reforma, dirigida al conocimiento interdisciplinar e integral del mundo del trabajo, se modificaron de forma significativa los contenidos docentes, y se amplió el perfil profesional de estos estudios planteándose como objetivo formativo el *proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social*. Objetivo amplio, que abría un abanico de salidas profesionales a estos Diplomados en el mundo de la empresa, en el ejercicio libre de la profesión y en las Administraciones Públicas.

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

Esta nueva realidad, asumida por la totalidad de los centros que impartían la Diplomatura de Relaciones Laborales, llevó a iniciar la elaboración de una propuesta de licenciatura mediante un segundo ciclo.

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

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

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

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

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

En todo este proceso anteriormente descrito, la UB ha sido un actor principal, participando de forma activa, no sólo por el hecho de implantar la diplomatura en Relaciones Laborales desde el curso 1994-1995 como *heredera* de los Estudios de Graduado Social de la Escuela Social de Barcelona y ser una de las primeras universidades españolas en implantar la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, sino también por formar parte de la Comisión de Coordinación de Proyecto para la elaboración del mencionado Libro Blanco.

El interés académico y científico de la UB para seguir impartiendo la titulación de Relaciones Laborales, bajo la modalidad de grado, no sólo se justifica por todo ese bagaje anteriormente descrito, y por el propio hecho que la actual diplomatura en Relaciones Laborales se imparte en 61 centros de 41 universidades públicas y que la licenciatura en Ciencias del Trabajo se imparte en 28 universidades públicas, sino que también se justifica por el servicio que presta a la sociedad al formar profesionales capaces de desarrollar una actividad profesional en el ámbito de la prestación y organización del trabajo por cuenta propia o ajena, tanto en empresas privadas como en instituciones públicas.

Se puede concluir que esta propuesta del título de grado en Relaciones Laborales de la UB es el resultado de una larga tradición histórica en la impartición

de estos estudios, que se caracteriza por sus contenidos académicos de carácter pluridisciplinar, por servir de base para potenciar la investigación en el campo sociolaboral desde un enfoque multidisciplinar y por ser un instrumento fundamental para proporcionar a la sociedad unos titulados con un nivel suficiente capaces de dar respuesta a la complejidad de las relaciones laborales presentes y futuras.

En efecto, para conocer el mundo de las relaciones laborales y poder desarrollar posteriormente una actividad profesional en este campo es necesario conocer el aspecto jurídico, es decir, saber qué dicen que las normas sobre cómo ha de prestarse el trabajo, cuáles son los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, la función de los representantes del personal, la actuación de la Administración laboral, el funcionamiento y prestaciones de la Seguridad Social, etc. Pero conocer como se desarrollan las relaciones laborales en una empresa o institución pública no sólo depende de las normas, sino también de otras materias que es necesario conocer, como son la organización de empresas, la dirección y gestión de los recursos humanos, la sociología y psicología del trabajo, y también los aspectos económicos del uso del factor trabajo en la empresa e instituciones públicas.

#### • Experiencias anteriores de la universidad en la impartición de títulos de características similares.

Los estudios de Relaciones Laborales empezaron a impartirse en el curso 1994-1995, al integrarse la Escuela Social de Barcelona en la UB. En el convenio de integración firmado entre el rectorado de la UB y la Generalitat de Catalunya, la UB se comprometía a extinguir los estudios de Graduado Social diplomado y a crear la titulación de diplomado en Relaciones laborales de acuerdo con lo previsto en el R.D. 1429/1990 de 26 de octubre.

Desde ese curso hasta la actualidad la diplomatura de Relaciones Laborales se ha venido impartiendo en la UB, pasando de un plan de estudios inicial de 210 créditos a un plan de estudios de 184 créditos a partir del curso 2001-2002.

A su vez, hay que tener presente que la UB también imparte la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Esta titulación se inició en el curso 2001-2002, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1592/1999 de 15 de octubre.

Lo anterior evidencia que no se trata de introducir e impartir una *nueva titulación*, sino de adaptar las anteriores diplomatura y licenciatura a un nuevo título de grado conforme a los objetivos del espacio europeo de educación superior (EEES).

#### • Datos y estudios sobre la demanda potencial del título y su interés para la sociedad.

Según los datos públicos y la experiencia disponibles indican que existe una demanda sostenida de formación en el ámbito de las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista de los interesados en adquirirla como de los demandantes (públicos y privados) de servicios de esta naturaleza. Sin embargo, se debe manifestar que en los últimos años se ha podido apreciar una ligera reducción de la demanda de estos estudios.

En este sentido, respecto de la demanda de las actuales diplomaturas en Relaciones Laborales del sistema público universitario catalán, cabe destacar que según datos del "Consell Interuniversitari de Catalunya", en el curso 2006-2007 se ofertaron 975 plazas, siendo la demanda en primera preferencia de 647, lo que supone un 66% respecto de la oferta. Además, el número de los alumnos asignados en primera preferencia fue de 634 (lo que equivale a un 65%). No obstante, el número total de nuevos estudiantes matriculados fue de 776, lo que constituye un 80% respecto de la oferta de plazas, y el número total de estudiantes matriculados fue de 3.152.

Por lo que respecta a la diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Barcelona, se debe manifestar que ha mantenido unos niveles de demanda bastante estables desde su creación, si bien con una leve tendencia a la baja, que es común a todo el sistema público universitario de Cataluña. Así, los datos del mencionado "Consell", respecto del curso 2006-2007, reflejan que las plazas ofertadas para alumnos de nuevo ingreso eran 350 (el mismo número que en cursos precedentes) y la demanda en primera preferencia fue de 235, lo que supone un 67%. A su vez, el número de alumnos asignados en primera preferencia fue de 235, lo que constituye un 82% respecto de la asignación total. Y, por último, el número total de nuevos estudiantes matriculados fue de 332, lo que constituye un 95% respecto de la oferta de plazas, y el número total de estudiantes matriculados fue de 1.513.

De los anteriores datos respecto de la actual diplomatura de Relaciones Laborales en el curso 2006-2007 en Cataluña, se pueden extraer las siguientes conclusiones respecto de la Universidad de Barcelona: que el número de plazas que oferta la UB equivale al 35% del total de oferta del sistema universitario público catalán de esa titulación; que la demanda en primera preferencia de los estudiantes que solicitan cursar estos estudios en la UB se sitúa un poco por encima de la media de Cataluña; que el porcentaje del número de alumnos asignados en primera preferencia respecto de la asignación total está por debajo del resto de universidades públicas catalanas (este es uno, entre otros, de los motivos por los que en la presente propuesta de Grado se señala que la oferta de plazas será de 250, en lugar de las actuales 350); que el porcentaje del número total de nuevos estudiantes matriculados respecto de la oferta de plazas es superior a la media de Cataluña, ya que casi cubre el 100%; y, por último, que del total de estudiantes matriculados en la diplomatura de Relaciones Laborales en el sistema público universitario de Cataluña la UB acoge al 50%.

A nivel de las universidades públicas y privadas de toda España, según datos del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) respecto del mismo curso 2006-2007, la oferta total de plazas de la diplomatura en Relaciones Laborales fue de 6.002, constituyendo la oferta de la UB un 6%. La demanda en primera preferencia fue de 3.283, lo que supone un 55%, porcentaje bastante inferior al de la UB que es del 67%. El número total de nuevos estudiantes matriculados fue de 4.564, lo que constituye un 76% respecto de la oferta de plazas, porcentaje sustancialmente inferior al de la UB que es del 95%. Y, por último, el número total de estudiantes matriculados fue de 27.186, correspondiendo a la UB el 5,5%.

Además, de esos mismos datos facilitados por el MEC se puede comprobar que la UB es la tercera universidad en número de estudiantes que cursan Relaciones Laborales, con 1.513 alumnos, tras la Universidad de Valencia (con 2.053) y la de Granada (con 1.956).

De todos los anteriores datos se puede apreciar que hay una fuerte, constante y general demanda de estudios en relaciones laborales en todo el territorio nacional, ya que se trata de un ámbito —el de las relaciones laborales— que, con todo su contenido, es uno de los más amplios, extensos, interdisciplinarios y, en definitiva, sociales que se puede tener en el ámbito de la rama de las ciencias jurídicas, económicas y sociales.

En cuanto a la demanda de graduados en Relaciones Laborales, parece razonable extrapolar los anteriores datos y experiencia relativos a la Diplomatura, sin perjuicio de posibles desviaciones. Así, se puede mencionar que la cifra de Graduados Sociales colegiados en España, siendo el Graduado Social una de las salidas profesionales más tradicionales de los titulados en Relaciones Laborales, además de la de formar parte de los departamentos de Recursos Humanos, es actualmente elevada (en torno a los 25.000), pero nada indica que la demanda social de titulados vaya a descender de forma significativa, ya que según datos del propio Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, su actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa, además de trabajadores y particulares. Además, hay una buena parte de la oferta de empleo público (Administraciones local, autonómica y central) que está específica o preferentemente dirigida a diplomados en Relaciones Laborales o puede ser atendida por personas con esta formación. Y en cuanto al sector privado, hace tiempo que son los despachos de graduados sociales los que se presentan ante los potenciales titulados, para ofrecerse a los más capacitados, como también lo hacen los departamentos de personal o recursos humanos, que mantienen e incrementan su oferta. El arraigo de las profesiones en el ámbito de las relaciones laborales y la evidencia contrastada de la demanda excusan a nuestro juicio la aportación de estudios específicos detallados.

Se puede concluir señalando que la actual diplomatura contribuye a formar un perfil profesional que tiene una buena acogida por parte del mercado, y es de esperar que la transformación de la diplomatura en un grado contribuya a hacer más atractiva para los potenciales estudiantes la nueva oferta formativa en relaciones laborales de la Universidad de Barcelona.

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

La zona de influencia del futuro título de Grado en relaciones Laborales de la UB se centra en la ciudad de Barcelona y en su Área Metropolitana, en donde también concurren otras universidades públicas (Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad Pompeu i Fabra), aun cuando se extiende a toda la provincia de Barcelona, ya que en las de Lleida, Girona y Tarragona también hay universidades públicas que imparten esta titulación. Ahora bien, posprogramas de movilidad nacional e internacional, además de la propia "globalización" del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, hacen que la inicial zona de influencia se extienda fuera de su contorno.

La ciudad de Barcelona y su Área Metropolitana es una zona, como es notorio, altamente desarrollada, con una fuerte presencia de la industria (construcción, metalúrgica, textil, alimenticia, farmacéutica, biotecnológica, editorial, audiovisual, etc.) y de los servicios (finanzas, seguros, comercio, turismo, medicina, educación, tecnologías de la información, distribución y logística, etc.), con un elevado índice de actividad autónoma, además de contar con un puerto marítimo, que precisan de la necesaria gestión del empleo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (autónomos). Hay un importante tejido empresarial, comercial y turístico, y la ciudad como su Área Metropolitana son

sede principal o secundaria de numerosas empresas que, como es lógico, demandan servicios en el ámbito de las relaciones laborales, internos o externos, tanto en el asesoramiento profesional como en la gestión de las relaciones laborales en el sector privado. A su vez, hay que tener presente que todas las grandes firmas de abogacía españolas y no pocas extranjeras están presentes en Barcelona y contratan profesionales en el ámbito de las relaciones laborales.

Hay grandes posibilidades para el ejercicio liberal de la profesión graduado social, como también en despachos profesionales de graduados sociales y asesorías laborales de empresas (de dimensión pequeña, mediana y grande), de organizaciones patronales y sindicales, y de todas las Administraciones Públicas que desarrollan su actividad en el Área Metropolitana de Barcelona (Administración local, autonómica y estatal), siendo destacable este ámbito del empleo público dado el crecimiento del peso del sector público en la ocupación de trabajadores o empleados que viene experimentando, tanto por las propias administraciones públicas como por empresas, sociedades y otras entidades utilizadas. Las características sociales y económicas de la zona de influencia de la Universidad de Barcelona no solo justifican sino que hacen imprescindible que su Facultad, la de mayor dimensión, potencial y tradición entre las catalanas, ofrezca el Grado en Relaciones Laborales, como ha venido haciendo hasta el presente con la diplomatura.

#### • Justificación de la existencia de referentes nacionales e internacionales que avalen la propuesta.

La propuesta de este título de grado en Relaciones Laborales de la UB se basa en el Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA), que tenía como objetivo la elaboración de un título único de grado resultante de la integración de la diplomatura en Relaciones Laborales y de la licenciatura en Ciencias del Trabajo.

En la elaboración de este Libro Blanco participaron y lo aprobaron 42 universidades españolas en las que se imparten las actuales diplomatura y licenciatura anteriormente mencionadas. El trabajo desarrollado en el Libro Blanco fue valorado positivamente por la Comisión de Evaluación de la ANECA.

En los capítulos 1 y 2 del mencionado Libro Blanco se realizó un estudio completo y detallado de las titulaciones afines en el contexto europeo de los entonces 25 países miembros de la Unión Europea, llegando al convencimiento de las universidades españolas participantes de la necesidad de unificar los actuales títulos universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Las conclusiones a las que se llegó, y que se recogen en el mencionado capítulo 2, fueron las siguientes: "más que optar por un modelo único de referencia, parece más adecuado avanzar en la formulación de un marco común que facilite la adaptación entre estos títulos europeos, posibilitando una formación de grado de carácter formativo generalista que garantice la adquisición de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, básicas y plurales necesarias para el ámbito de actuación profesional de destino". Y, a su vez, se destacaron los siguientes beneficios de la propuesta de un nuevo título de grado:

- "1. Una contribución a la racionalización del catálogo de títulos universitarios oficiales, en particular en lo que se refiere a los estudios laborales mediante su unificación en una única titulación de grado.
2. Un beneficio social, a través de la oferta de una titulación que permite, por una parte, facilitar la elección de aquellos (los estudiantes) que pretenden emprender estudios de carácter universitario relacionados con el mundo del trabajo y, por otra, facilitar la selección de posibles candidatos por parte de quienes demandan (empresas y otras instituciones) expertos en el campo del trabajo y los recursos humanos.
3. Permite garantizar la unidad necesaria, a través de los contenidos formativos comunes, de los diferentes planes de estudio de las Universidades españolas, favoreciendo la movilidad interna.
4. Introduce un importante grado de convergencia con otras titulaciones europeas afines, en cuanto a estructura de las enseñanzas y contenidos, facilitando los objetivos perseguidos por la Declaración de Bolonia.
5. Favorece el ejercicio y la incorporación de nuevas personas a la investigación en este campo, así como la apertura de vías de especialización que, presumiblemente, serán cubiertas por los diferentes masters que las Universidades deberán diseñar.
6. Ofrecer la duración y secuencia necesarias, para formar y capacitar profesionales cualificados al más alto nivel en el ámbito de las relaciones de trabajo."

#### • En el caso que el título habilite para el acceso al ejercicio de una actividad profesional regulada en España, se ha de justificar la adecuación de la propuesta a las normas reguladoras de ejercicio profesional vinculado al título, haciendo referencia expresa a dichas normas

Entendimiento por profesiones reguladas "las que una norma regula su competencia profesional, es decir, ex lege existe un conjunto de atribuciones que sólo puede desarrollar en exclusiva un profesional que venga avalado bien por un título académico, bien por la superación de unos requisitos y una prueba de aptitud que impliquen la concesión o autorización administrativa del acceso a una profesión" (Según Informe del Ministerio de Educación y Ciencia del 11 de abril de 2007 *El concepto de "profesión regulada" a que se refiere el documento "la organización de las enseñanzas universitarias en España"*)

De los diferentes perfiles profesionales de los titulados en Relaciones Laborales, el único para cuya actividad profesional se requiere obligatoriamente estar en posesión del título es la de Graduado Social.

##### Graduado Social

El acceso al ejercicio profesional de Graduado Social se obtiene actualmente mediante acreditación de la posesión del título oficial de diplomado en Relaciones Laborales, establecido por el Real Decreto 1.429/1.990 de 26 de octubre, o títulos oficiales anteriores homologados de Graduado Social Diplomado. Junto a ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo.

Es pues, una profesión que reúne la doble condición de profesión titulada y colegiada, con un ámbito profesional propio determinado por la conjunción de las normas que regulan el título y las que imponen la colegiación obligatoria. Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por la Orden de 28 de agosto de 1.970 (B.O.E. del 24 de octubre) por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, mantenida en vigor por la disposición final 3ª del Real Decreto 3.549/1.977 de 16 de diciembre (B.O.E. del 3 de febrero de 1978, rectificado en el del día 25), por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (modificado por el Real Decreto 608/96 de 12 de abril).

A tales efectos se dispone en su artículo 1º: «A los Graduados Sociales, en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, La Seguridad Social, La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares.»

Las materias y competencias que configuran la propuesta del título de grado en Relaciones Laborales de la UB permitirán a los futuros graduados acceder, con un elevado nivel de capacitación, al ejercicio de la actividad profesional de Graduado Social.

#### • Inserción laboral

Las fuentes utilizadas para responder este apartado han sido las siguientes: a) Resultados del estudio de inserción laboral 2008 realizado por la AQU Cataluña (graduados el año 2004), b) Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA), capítulo 4: "Inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales 1997-2002; c) Programa de Prácticas en Empresas e Instituciones de la Diplomatura en Relaciones Laborales

de la UB.

a) Resultados del estudio de inserción laboral 2008 realizado por la AQU Cataluña (graduados el año 2004)

Este estudio se realizó para alumnos graduados que finalizaron sus estudios en el curso 2004. Los resultados más significativos, por lo que respecta a los estudiantes de Relaciones Laborales de la UB son los siguientes:

- Un 88,35 % de los encuestados estaban ocupados.
- Para un 13,73 % era su primera ocupación.
- El tiempo requerido para su primera inserción laboral era: menor de 3 meses, para el 70,59 %; de 4 a 6 meses para el 11,76 %, de 6 a 12 meses, para el 5,88 %; y de más de 12 meses, sólo para el 4,9 %.
- En relación con el ámbito de actividad de las empresas, un 80,39 % correspondía al sector privado, y un 19,61 % correspondía a sector público.

Otro aspecto a destacar, en relación con la satisfacción con los estudios cursados y formación continuada, la encuesta apostaba los siguientes datos:

- Un 66,67 % de los encuestados volvería a repetir la misma titulación y, de éstos, un 95,05 % lo haría en la misma universidad.
- Un 67,65 % estaría dispuesto a continuar sus estudios en cursos específicos de especialización, licenciaturas, Masters, etc.

b) *Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA), capítulo 4: "Inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales 1997-2002.*

La muestra utilizada por esta encuesta era de 1.254 entrevistas, de las cuales el 7,7 % correspondía a estudiantes de Relaciones Laborales de la UB.

Los resultados más significativos, y que pueden compararse con la encuesta de la AQU Cataluña, referentes a los estudiantes de las diplomaturas de Relaciones Laborales impartidas por las universidades públicas españolas, son los siguientes:

- En el momento de realización de la encuesta, la tasa de actividad era del 91,7 %, de los de los cuáles: un 72,2 % estaban ocupados; un 19,5 % había tenido trabajo pero en ese momento no lo tenían; y un 8,3 % eran parados.
- El tiempo medio de espera, una vez finalizados los estudios, para acceder al primer empleo era de 7,9 meses, siendo relevante que el 63,5 % lo encontró en un plazo inferior a 6 meses.

c) *Programa de Prácticas en Empresas e Instituciones de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la UB.*

La actual diplomatura en Relaciones Laborales de la UB dispone de un "Servicio de Programa en Empresas e Instituciones".

Durante el curso académico 2006-2007, 137 alumnos realizaron prácticas en empresas e instituciones, a partir de las demandas de 127 empresas e instituciones. La distribución por ramas de actividad fue la siguiente:

- Un 27 % realizaron las prácticas en despachos y gabinetes de asesoría jurídico-laboral.
- Un 30 % en ETTs (áreas jurídico-laboral y de selección de personal).
- Un 43 % en áreas de recursos humanos.

Otro dato a destacar es que un 25 % de los estudiantes que realizaron las prácticas son contratados por la propia empresa en la que las realizaron.

Las fuentes anteriormente utilizadas ponen de manifiesto la existencia de una fuerte demanda de titulados en Relaciones Laborales. Según los últimos datos proporcionados por la AQU Cataluña (2008) respecto de la inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales, todo hace indicar que el nuevo título de grado también tendrá un elevado nivel de inserción laboral. Esta afirmación se sustenta en los siguientes hechos: 1º) en el momento de realizar las encuestas referenciadas el número de alumnos era superior al actual: la UB ha pasado de ofertar 550 plazas de nuevo ingreso a 350, y en la propuesta de grado se ofertan 250 plazas; y 2º) la estructura industrial y socioeconómica del Área Metropolitana de Barcelona no ha cambiado desde entonces y sigue existiendo una fuerte demanda de técnicos en la gestión de las relaciones laborales y de los recursos humanos.

## 2.2 Referentes externos a la Universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales e internacionales para títulos de similares características académicas

Los referentes externos que avalan la adecuación de la propuesta que se realiza del título de grado en Relaciones Laborales de la UB son los siguientes: a) Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA); b) Valoración positiva del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España; y c) Valoración positiva de Expertos y Responsables Académicos de Universidades Europeas.

a) *Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA):*

Como se ha señalado en el apartado 2.1, la propuesta de este título de grado en Relaciones Laborales de la UB se basa en el Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA).

A raíz del estudio realizado respecto de la situación de 25 países miembros de la Unión Europea y de las reuniones mantenidas con los expertos y responsables académicos de titulaciones afines europeas celebradas en las Jornadas Internacionales los días 3 y 4 de junio de 2004 en Jerez de la Frontera, permitieron obtener las siguientes conclusiones que se recogen en el capítulo 2 del mencionado Libro Blanco:

"– Constatar la diversidad en cuanto a la duración y estructura de estos estudios, No existe al respecto, un modelo unitario en nuestro entorno europeo ni existe tampoco un modelo predominante ya que se observan diversas opciones en Europa desde 180 a 240 créditos estructuradas en diversas secuencias.

– Constatar la viabilidad de un espacio europeo de educación superior en el ámbito de las ciencias laborales y de los recursos humanos, dado que sí comparten tanto su objeto de estudio, como los contenidos de sus planes y el perfil profesional de sus titulados. En efecto, aunque con diferentes denominaciones, duración y estructura, se comparte un enfoque multidisciplinar como elemento característico sustantivo propio, que da cabida a las diferentes áreas de conocimiento y perspectivas cuyas aportaciones son relevantes y necesarias para el estudio de las relaciones de trabajo: el derecho, la psicología, la economía, la sociología, la organización de empresas, la historia, etc...".

b) *Valoración positiva del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España:*

En la reunión celebrada el 29 de junio de 2004 en Madrid, el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España informó favorablemente por unanimidad la propuesta elaborada por la Comisión encargada de la elaboración del mencionado Libro Blanco. No obstante lo anterior, recomendaban que en el futuro título de grado se incluyeran las materias referentes al procedimiento laboral y a la jurisdicción contencioso-administrativa. Estas observaciones se han tenido en cuenta para elaborar la propuesta del título de grado en Relaciones Laborales de la UB (v. Anexo 1.1 del Libro Blanco).

c) *Valoración positiva de Expertos y Responsables Académicos de Universidades Europeas:*

En el Encuentro Internacional "Hacia un Espacio Europeo de Relaciones Laborales", celebrado los días 3 y 4 de junio de 2004 en Jerez de la Frontera (Cádiz), los Expertos y Responsables Académicos de Universidades Europeas realizaron una valoración positiva "sobre los trabajos que ha venido desarrollando la Red de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de España para la elaboración del Libro Blanco sobre el grado en Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, auspiciado por la ANECA" (v. Anexo 1.2 del Libro Blanco).

## 2.3 Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

### • Procedimientos de consulta internos

Para la elaboración de la propuesta de plan de estudios del grado de Relaciones Laborales se ha seguido el documento "UB 090909. Bases reguladores de l'oferta d'ensenyaments de grau a la UB. Mapa de titulacions, arquitectura de títols i disseny de plans d'estudis" aprobado por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona de 18 de febrero de 2008.

Igualmente, se han tenido en cuenta las directrices que ha aprobado el equipo de gobierno de la Facultad de Derecho para la elaboración de todos sus grados, habida cuenta de que la normativa UB establece la autoridad del decano para "liderar el proceso de elaboración de las titulaciones de grado".

Com ha succeïdo para cada una de las titulaciones, en primer lugar se ha creado una "Comisión Promotora del título de grado" (CPTG) a la que se ha encargado la elaboración de la propuesta de grado de Relaciones Laborales. Esta CPTG ha estado integrada por un coordinador, por el vicedecano de ordenación académica y por una representación del profesorado y estudiantes. También participaba en esta comisión el jefe de estudios cuando el nuevo grado propuesto resultaba de la transformación de un título existente. El decano, en sede de Equipo de Gobierno de la Facultad, nombró los profesores integrantes de la CPTG; los estudiantes representados en la Junta de Facultad, por su parte, propusieron sus propios representantes.

En segundo lugar, para cada propuesta de grado se ha creado una segunda "Comisión de Título de Grado" (CTG) para revisar y aprobar, en su caso, la propuesta elaborada por la CPTG. Esta CTG está compuesta por: el decano, el coordinador de la CPTG, el vicedecano, el jefe de estudios, el representante de la Facultad en la Agencia de Calidad de la UB, una representación del profesorado que imparte docencia en el título (nombrado por la Junta de centro a propuesta del decano), una representación de los estudiantes, una representación de los egresados, una representación del consejo asesor del centro, el jefe de secretaria y un representante del área de planificación y servicios académicos de la universidad. Los miembros de la CPTG también lo son de la CTG.

Fue decisión decanal reforzar la representatividad de los departamentos en los órganos previstos por la normativa de la UB. Aunque no ostentaran representación de los departamentos, se nombraron profesores de departamentos diferentes como miembros de la CPTG. En segundo lugar, el equipo decanal decidió que la "representación del profesorado" que formaría parte de la CTG, no sería propuesta directamente por el decano, sino que serían los mismos departamentos con docencia en los distintos grados quienes realizarían la propuesta de miembros de las respectivas Comisiones de Titulación en representación del profesorado. Además, se invitó a formar parte de la CTG a todos los departamentos que impartirían docencia en los nuevos grados aun no siendo departamentos adscritos a la Facultad de Derecho. Es algo que no ha recibido reciprocidad por parte de otros centros donde imparten docencia departamentos de la Facultad de Derecho.

La relación de todos los miembros de todas las comisiones (CPTG, CTG y Consejo Asesor Externo) fué inmediatamente publicada en la página web de la Facultad de Derecho en el espacio preferente asignado para informar del proceso de elaboración de propuestas de grado.

Una vez constituidas las comisiones se ha seguido el procedimiento establecido por la UB. La Comisión Promotora del grado de Relaciones Laborales elaboró una primera propuesta de grado, de la cual se informó al Consejo Asesor Externo. Las sugerencias realizadas por dicho consejo fueron incorporadas, si se consideró oportuno, a la propuesta. Posteriormente el informe de propuesta de grado fue elevado a la respectiva Comisión de Titulación de Grado (CTG). La propuesta fue aprobada por unanimidad por dicha comisión y fue examinada por la Agencia de Calidad de la UB que emitió sendos informes sobre viabilidad académica y viabilidad económica. Finalmente la propuesta fue aprobada en Junta de Facultad y sometida a la Comisión Académica de la UB, al Consejo de Gobierno de la UB y al Consejo Social de la UB.

Ante este proceso, también fue una decisión decanal incorporar nuevos medios de transparencia y participación. Se publicitaron en la web de la Facultad todos los documentos pertinentes a la elaboración de los planes de estudio, las novedades del proceso, una presentación especialmente didáctica sobre los elementos novedosos de los nuevos planes de estudio, la relación con los miembros de todas las comisiones y el diagrama detallado del proceso de elaboración de las propuestas. Se celebró una sesión informativa pública dirigida especialmente a docentes y personal de administración y servicios donde se informó del objeto del proceso, de los actores, de los canales y del procedimiento en sí mismo y de los plazos temporales fijados por la propia universidad. Se advirtió a todos los departamentos que los jefes de los consejos de estudios, donde hallan debida representación todas las áreas de la Facultad, participaban en la elaboración de las propuestas en todas las CPTG. Se informó también que las propuestas serían examinadas por la Junta de Facultad, donde también participan todos los directores de departamentos, amén de los profesores, el PAS y los estudiantes con representación.

Además de lo expuesto, la transparencia y la participación autoerigidas como principios básicos del procedimiento de elaboración de los planes, llegó a su punto máximo cuando el primer borrador elaborado por la CPTG—con los esquemas de los planes de estudio, el creditaje de las áreas y los descriptores de las asignaturas— fue sometido a consulta pública del conjunto de la comunidad de la Facultad, siendo publicitado en la página web de la misma a fin de que todos los miembros de la comunidad universitaria que lo desearan pudieran expresar su opinión bajo forma de sugerencias y comentarios, los cuales también serían publicitados en un plazo brevísimo. Ambas publicaciones—de propuestas y de comentarios— han resultado insólitas en nuestro contexto universitario. Por su parte, y en paralelo, el coordinador y los miembros de la CPTG y el mismo equipo decanal de la Facultad, han mantenido numerosas reuniones y contactos con miembros de todas las áreas departamentales.

### • Procedimientos de consulta externos

La elaboración de la propuesta de grado ha contado, efectivamente, con una fase de consulta externa. La consulta externa tenía sentido, cuando era realmente externa, como posible antídoto para paliar los efectos de un cierto hermetismo en el que a veces vive la universidad. Cuando la externalidad consistía en una consulta con otros colegas o universidades, entonces facilitaba contrastar opiniones entre expertos o miembros de la comunidad. En ambos casos ha sido positiva.

Por una parte se han tenido muy presentes, y se han utilizado, los datos y las recomendaciones de los libros blancos impulsados y publicados por ANECA.

El trabajo de consulta realmente externo se ha llevado a cabo a partir de la constitución de un Consejo Asesor Externo ad hoc para la redacción de las propuestas de grado. La Universidad de Barcelona formalizó la exigencia de un informe favorable de este consejo asesor externo para cada propuesta de grado. Además de ello, si embargo, la Facultad de Derecho decidió redoblar la importancia y la opinión de este consejo asesor externo. Para ello se realizaron tres sesiones de trabajo y se intercambiaron numerosos documentos y opiniones a través de correo electrónico. Las dos primeras sesiones estuvieron dedicadas a examinar y debatir las competencias del nuevo grado y de los nuevos graduados. En este sentido, algunas de las conclusiones de ambas sesiones finalmente hallaron acogida en la redacción final de la memoria, especialmente en el diseño de competencias del grado y en la inclusión de alguna nueva asignatura en alguna de las materias existentes. La tercera sesión se dedicó a examinar las memorias y a redactar el informe final. El consejo asesor externo estaba formado por los miembros al final relacionados.

En tercer lugar se han mantenido numerosos y fructíferos contactos institucionales con jefes de estudios de la titulación de Relaciones Laborales de diversas universidades de Cataluña para intercambiar informaciones acerca del grado en Relaciones Laborales. Estos encuentros servían tanto para valorar las dificultades de la elaboración de la propuesta, como también para intercambiar opiniones sobre problemas académicos comunes a las distintas Universidades Catalanas.

La Junta de la Facultad de Derecho, a propuesta del equipo decanal nombro el Consejo Asesor Externo formado por destacados miembros de colectivos y asociaciones profesionales relacionados con las diferentes titulaciones de la Facultad de Derecho:

#### CONSEJO ASESOR DE LAS TITULACIONES DE GRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO

Sra. Encarna Roca	Magistrado del Tribunal Supremo. Sala Primera. Catedrática de Derecho Civil.
Josep Lluís Bonet	Presidente del Grupo de empresas Freixenet.

rrer		Profesor - Facultat d'Econòmiques i Empresariales Universitat de Barcelona
Josep M <sup>e</sup> Bricall Masip		Ex Presidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
Silvia Salinas	Giménez-	Abogada. Decana del Colegio de Abogados de Barcelona.
Ana Muruzábal	Moleres	Procuradora. Decana del Colegio de Procuradores de Barcelona
Francisco García Martín	José	Graduado Social. Vocal de la Junta del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona.
Alfred Albiol Paps		Abogado y economista. Directos de Formación del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Cataluña.
Lluís Jou Mirabel		Notario. Consejo del Colegio de Notarios de Barcelona. Profesor de Derecho Civil.
Heliodoro Rus	Sánchez	Registrador de la Propiedad. Colegio de Registradores de Cataluña.
Juan Garnica Martín		Magistrado. Profesor de la Escuela Judicial de España.
Carles Matas	Ramió	Profesor Ciencia Política en la Universidad Pompeu Fabra. Directos de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
Joan Xirau Serra		Director del Centro de estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalidad de Cataluña.
Joan Prats Català		Consultor de instituciones nacionales e internacionales. Ex director de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la <i>Universitat Oberta de Catalunya</i> .
Joan Mauri Majós		Secretario General del Departamento de Justicia, Generalidad de Cataluña.

### 3 OBJETIVOS

#### Objetivos que definen la orientación general del título

Los objetivos del Grado en Relaciones Laborales (fruto de la integración de las actuales titulaciones de diplomatura en Relaciones Laborales y de Licenciatura en Ciencias del Trabajo) pretenden dar respuesta a la evolución reciente del contexto económico y social, con especial atención a los cambios producidos en el mundo de las relaciones laborales en sus diferentes aspectos y manifestaciones, y a las exigencias y necesidades de capacitación profesional que la sociedad va a demandar a los futuros profesionales de las relaciones laborales. Se trata de que los futuros graduados adquieran las habilidades y los conocimientos que les permitan gestionar las relaciones laborales, tanto desde una vertiente profesional como ocupando puestos de trabajo en las organizaciones privadas y públicas en los ámbitos de la gestión de personas, lo que requiere unas habilidades y conocimientos interdisciplinares.

Los diferentes perfiles profesionales propuestos en las menciones del título (jurídico laboral y gestión de personas, en las organizaciones privadas y en las públicas) como las competencias genéricas y específicas que los estudiantes deben adquirir para el eficaz ejercicio de cada uno de aquéllos constituyen, por tanto, la base sobre la que se asientan los objetivos que a continuación se exponen:

- Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
- Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento jurídico laboral, gestión de personas, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
- Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
- Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
- Capacitar para el acceso a estudios posteriores especializados y de master.

Con todo lo anterior, el título de grado en Relaciones Laborales debe asegurar a las personas que lo obtengan una formación académica de calidad que de respuesta a las demandas de la sociedad en el ámbito de las relaciones laborales, por lo que deben conocer la estructura y los conceptos fundamentales de las diversas disciplinas jurídicas, económicas, psicológicas y de organización de empresas, para que estén en condiciones de gestionar todo lo relativo a las relaciones laborales y de analizar los problemas que se derivan de las mismas y darles el oportuno y adecuado tratamiento. De ahí que la formación deba ser, a la vez, sólida y flexible, dado el constante cambio que caracteriza el mundo de las relaciones laborales y la gestión de personas, cada vez de mayor complejidad. Además, el graduado en Relaciones Laborales debe estar preparado para interpretar la realidad, valorar la información, distinguir lo relevante de lo accesorio, localizar el material normativo y jurisprudencial, económico y psicológico pertinente en cada caso, calificar de forma jurídica, económica y psicológica los hechos, tomar decisiones de forma individual y en equipo, comunicar, negociar y persuadir a personas con formación jurídico-laboral y sin ella, definir estrategias, gestionar y, en definitiva, aconsejar en todo el espectro y amplio mundo de las relaciones laborales. Todo ello sin perjuicio de una posible especialización posterior.

#### 3.1 Competencias generales y específicas

##### • Competencias generales

100001 Compromiso ético (capacidad crítica y autocrítica/capacidad de mostrar actitudes coherentes con las concepciones éticas y deontológicas)

100002 Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

Se ha añadido: Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y a situaciones no ideales.

100003 Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinares y en equipos multiculturales)

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

Dentro de esta competencia se ha añadido: Habilidad para debatir y participar en la resolución de problemas y conflictos. Habilidad de negociación

100004 Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

Se ha añadido: Capacidad de organización y planificación/Capacidad de gestión de la información.

100005 Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

Se ha modificado la competencia: Sostenibilidad (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)

121699 Conocer y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores con especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral

121700 Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

##### • Competencias específicas de la titulación:

121701 Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español

121702 Conocer los aspectos más relevantes de la historia económica, política y social contemporánea, y comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.

121703 Capacidad para aplicar las técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas en las relaciones laborales.

121704 Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones

121705 Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad

121706 Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.

121707 Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones

121708 Conocer y saber aplicar el régimen jurídico de las relaciones laborales, sindicales y de seguridad social en la gestión de los trabajadores y empleados del sector privado y público.

121709 Conocer y saber gestionar los aspectos básicos de la intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales.

121710 Conocer los aspectos técnicos y jurídicos de la prevención de riesgos laborales, y saber gestionar las actividades de prevención.

121711 Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas.

121712 Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral.

121713 Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas

## 4 ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

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

#### • Vías de acceso

##### INFORMACIÓN RELATIVA AL ACCESO DE APLICACIÓN AL SISTEMA UNIVERSITARIO DE CATALUÑA

De acuerdo con el artículo 10 del RD 1393/2007 del 29 de octubre sobre ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, para el acceso a las enseñanzas oficiales de grado se requerirá estar en posesión del título de Bachiller o equivalente y haber superado la prueba a la que se refiere el artículo 42 de la Ley 6/2001 Orgánica de Universidades, modificada por la Ley 4/2007 de 12 de abril, sin perjuicio de los demás mecanismos de acceso previstos en la normativa legal vigente.

Para acceder al primer curso de un estudio universitario en cualquiera de las siete universidades públicas de Cataluña, es necesario realizar la preinscripción universitaria.

La preinscripción universitaria en Cataluña es un sistema coordinado de distribución de los estudiantes que garantiza la igualdad de condiciones en el proceso de ingreso al primer curso de cualquier estudio universitario entre los que se incluye el grado. No se utiliza este sistema para el acceso a los estudios de máster.

En el momento de formalizar la preinscripción universitaria, el estudiante puede solicitar hasta 8 preferencias, las cuales han de estar ordenadas por orden de interés. Esta preinscripción es compatible con otras solicitudes a universidades privadas, a distancia o de otras comunidades autónomas, aun cuando el estudiante sólo podrá matricularse en un solo centro.

La información relativa a las vías de acceso a los estudios universitarios la facilita cada curso académico la Generalitat de Catalunya:

[http://www10.gencat.net/dursi/ca/un/preins\\_vies.htm](http://www10.gencat.net/dursi/ca/un/preins_vies.htm)

Finalmente hay que indicar que, hasta que el Gobierno no apruebe una nueva ley de acceso, la Comunidad Autónoma de acuerdo con el Consejo Interuniversitario de Cataluña decidirá las vías de acceso para los nuevos estudios de grado que no tienen continuación con estudios actuales y por tanto no contemplados en la relación de acceso vigente.

#### • Perfil de ingreso recomendado para los futuros estudiantes

En cuanto al perfil del estudiante, se recomienda que sea una persona con capacidad de análisis y síntesis, capaz de trabajar en equipo y con capacidad de mostrar habilidades sociales en situaciones de negociación y resolución de conflictos.

#### • Procedimientos sobre los canales de difusión de información a estudiantes de nuevo ingreso sobre el título, la matriculación y actividades de orientación

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

Las acciones de información previa para todas las personas que quieran acceder a la universidad así como las de promoción de los estudios universitarios del sistema universitario catalán y en el resto del Estado se diseñan, programan y se ejecutan desde la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad del Consejo Interuniversitario de Catalunya, que también realiza la función de gestionar los procesos relativos al acceso a las universidades públicas catalanas mediante la preinscripción universitaria y asignación de plazas.

Desde los centros de la universidad y con el apoyo del *Servicio de atención al estudiante* (SAE) se organizan actividades y programas tales como:

- Una jornada generalista en la que mediante la conferencia "Coneix la UB" (Conoce la UB) se transmiten sugerencias para una buena integración en la universidad.
- Programa de orientación preuniversitaria con actividades especialmente diseñadas y dirigidas a los estudiantes preuniversitarios para facilitar la transición de la enseñanza secundaria o de los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGs) a la universidad.
- Jornadas de intercambio con profesorado de educación secundaria.
- Las Jornadas de Puertas Abiertas de las diferentes Facultades y Escuelas de la Universitat de Barcelona que tienen lugar durante el segundo trimestre del año y que ofrecen información y orientación específica sobre las titulaciones adscritas al Centro.
- Actividades prácticas: Talleres, experimentos en laboratorios, salidas culturales, premios al mejor trabajo realizado por estudiantes de bachillerato o CFGS de cualquier centro de secundaria y excursiones, entre otras actividades.
- Actividades formativas: Cursos, seminarios y apoyo/asesoramiento en la realización de los trabajos de investigación que deban desarrollar los estudiantes.

Por otra parte el Servicio de atención al estudiantegestiona la:

- Difusión y soporte a la organización de las jornadas de puertas abiertas del centro y otras jornadas dirigidas a informar al estudiante.
  - Confección y difusión de materiales informativos sobre las enseñanzas.
  - Organización de la participación en salones, ferias y otros acontecimientos informativos para estudiantes, para difundir las enseñanzas.
  - Oferta de la página web UB-Secundaria, con enlaces a la página web de cada centro.

Asimismo también se presenta y se ofrece una selección de recursos en línea para elaborar trabajos de investigación de bachillerato.

Una vez el estudiante ha obtenido plaza en una titulación de la Universidad de Barcelona, cada uno de los centros, con el apoyo del SAE organiza:

- Sesiones de acogida al centro y a la enseñanza para estudiantes con plaza.
- Actividades específicas dirigidas a la acogida del alumnado que no proviene del bachillerato, especialmente al colectivo de mayores de 25 años.
- Prestación de servicios al estudiante: información sobre alojamientos, gestión de seguros y otros.
- Información al estudiante sobre el plan de acción tutorial (ver más información en el apartado 4.3) y asignación de tutores.
- Cursos propedéuticos (llamados cursos cero) que se llevan a cabo en algunos centros de la UB.

Desde la Facultad de Derecho se realizan acciones complementarias a las anteriores descritas con el objetivo de proporcionar aquella información específica de las titulaciones impartidas en la Facultad, y con la intención de facilitar la orientación antes y después de la matriculación.

Las acciones orientadas a la promoción y difusión de las titulaciones que desde de la Facultad se organizan son:

- Difusión de información de las titulaciones a los centros de bachillerato.
- La Facultad participan en el Salón de la Enseñanza, referente de los estudios universitarios en Cataluña para los estudiantes que ingresaran en la universidad.
- Jornada de puertas abiertas, en la que los jefes de estudios y miembros del equipo decanal explican a los asistentes el funcionamiento general de la Facultad así como los planes de estudio y las salidas profesionales de las titulaciones que se imparten en dicha Facultad.
- La página web de la Facultad ofrece información detallada sobre los estudios impartidos.

Por lo que respeta a las actividades dirigidas a estudiantes un vez han obtenido plaza en una titulación de la Facultad, las acciones específicas se enmarcan:

- Sesiones informativas. En el mes de julio, cada titulación organiza una sesión informativa previa a la matrícula y orientada a informar sobre el proceso de matriculación a los estudiantes de nuevos ingreso. En este momento se asigna un tutor a cada estudiante y da inicio el Plan de Acción Tutorial (PAT)
- En el momento de formalizar la matriculación, en julio, se distribuye a los nuevos estudiantes información escrita en soporte papel del plan de estudios, de un dossier de matrícula y de un dossier con los servicios e instalaciones de que dispone la Facultad, pensado para estudiantes noveles.
- Distribución de una Guía para cada grado sobre la enseñanza del título en la Facultad de Derecho. La Guía, en fase de elaboración y marcado acento didáctico, contendrá toda la información útil para el estudiante de nuevo ingreso sobre los estudios que ha elegido y el centro en el que está inscrito .
- Acto académico de bienvenida e inauguración por parte del Decano, el resto de equipo decanal y el jefe de estudios.

## 4.2 Acceso y admisión

### Cráterios y pruebas de acceso especiales

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

La UB, desde cada uno de sus centros, realiza actividades y programas específicos de información y de atención al estudiante matriculado en la universidad, en colaboración con el SAE (Servicio de atención al estudiante), que abarcan todas las fases de sus estudios. Estas actividades y programas están enmarcados en el plan de acción tutorial de la Universidad de Barcelona (PAT). Se trata de un plan institucional de cada titulación, donde se especifican los objetivos y la organización de la acción tutorial.

Cada plan de acción tutorial está bajo la responsabilidad de un profesor coordinador, nombrado por el jefe de estudios, que tiene las funciones siguientes:

- Coordinarse con el decanato/dirección de centro, secretaría de docencia y estudiantes, coordinador de movilidad, jefe de estudios y con el SAE.
- Velar por el desarrollo correcto del PAT.
- Coordinar, dinamizar y hacer el seguimiento de los tutores de la titulación.
- Asesorar y dar apoyo para que los tutores puedan desarrollar sus funciones.
- Definir necesidades de formación de tutores y colaborar con el coordinador de formación del profesorado del centro.
- Colaborar con el SAE en las actividades de captación de estudiantes y coordinarse con coordinadores de otras titulaciones para impartir charlas y proporcionar información por ámbitos de conocimiento.
- Identificar los problemas de transición del bachillerato y de los ciclos formativos a la Universidad y organizar, con el apoyo del SAE y del ICE, jornadas de intercambio con profesorado de secundaria.
- Recopilar la información necesaria de la titulación a fin de que el SAE la confeccione y la difunda.
- Hacer de enlace entre el PAT y otras instancias de la titulación, del centro o de la UB.
- Velar para que la información que se ofrece desde la web del centro dirigida a los estudiantes de educación secundaria sea la adecuada.
- Elaborar el informe de evaluación final.
- Proponer tutores

Cada plan de acción tutorial dispone del apoyo, por una parte, del Servicio de atención al estudiante (SAE), mencionado anteriormente, y por otra, del Instituto de ciencias de la educación (ICE), que se encarga de las actividades de formación y de intercambio para coordinadores de planes de acción tutorial y para tutores. También gestiona una web institucional de información para la acción tutorial.

Además, el Campus Virtual de la UB ofrece prestaciones para el seguimiento tutorial semipresencial y apoyo tecnológico para gestionar los planes de acción tutorial.

Las funciones de los coordinadores pueden sintetizarse en los puntos siguientes:

*Acciones en la fase inicial de los estudios universitarios:*

- Difusión de actividades de acogida en el centro y en la titulación para estudiantes con plaza.
- Actividades específicas dirigidas a la acogida del alumnado que no proviene del bachillerato, especialmente al colectivo de mayores de 25 años.
- Prestación de servicios al estudiante: información sobre alojamientos, gestión de seguros y de otros.
- Información al estudiante sobre el servicio de tutoría.
- Colaboración en actividades de acogida para estudiantes de programas de movilidad matriculados en la UB.
- Actividades de formación transversal de orientación para el aprovechamiento académico.

*Acciones durante el desarrollo de los estudios universitarios:*

- Información diversa al profesorado tutor.
- Información al profesorado tutor del seguimiento del alumnado que ha sido dirigido al Servicio de atención al estudiante desde la tutoría.
- Información de interés para el estudiante: Programas Erasmus, SICUE o equivalentes; becas, préstamos y ayudas; complementos de formación con vistas a la continuidad de los estudios.

*Acciones en la fase final de los estudios universitarios:*

- Formación y orientación al estudiante para la inserción profesional y para la continuidad en otros estudios.
- Información sobre recursos del SAE relacionados con la inserción laboral (Programa Feina UB).

*Acciones dirigidas a dar apoyo al alumnado con características o perfiles específicos: estudiantes con minusvalías, extranjeros, con rendimiento de excelencia, deportistas de élite, etc.*

Promover la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad no sólo es otro objetivo prioritario de la Universidad de Barcelona sino de todas las universidades del sistema universitario catalán a través del Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC). Ante la necesidad de promover líneas de atención comunes a los estudiantes con discapacidad, la Comisión de Acceso y Asuntos estudiantiles del CIC acordó en septiembre del 2006 la creación de la Comisión Técnica UNIDISCAT (Universidad y Discapacidad en Cataluña), en la que están representadas todas las universidades catalanas y cuyos objetivos principales son:

- Analizar la situación actual y las necesidades de los estudiantes con discapacidad para establecer un protocolo de actuación y respuesta.
- Crear un espacio de trabajo conjunto entre las universidades catalanas para mantener una buena coordinación en este tema y promover líneas de actuación comunes.
- Estudiar el marco legal y jurídico relacionado con las adaptaciones curriculares.
- Establecer colaboraciones con otros departamentos o entidades que también traten aspectos relacionados con las personas con disminución.
- Elevar propuestas a la Comisión de Acceso y Asuntos estudiantiles del CIC.

Asimismo, a lo largo de los estudios universitarios el estudiante dispone de diversas figuras para facilitarle un seguimiento y orientación, como son:

– Tutoría docente: Orientación y seguimiento en contenidos específicos de asignaturas/materias de las titulaciones. Esta orientación la lleva a cabo el profesor propio de cada asignatura con los estudiantes matriculados en la misma. La finalidad de esta orientación es planificar, guiar, dinamizar, seguir y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante teniendo en cuenta tanto su perfil, intereses, necesidades y conocimientos previos como las características/exigencias del contexto (EEES, perfil académico/profesional, demanda sociolaboral, etc.).

Si la materia/asignatura que se imparte es presencial, estas funciones se desarrollarán en un entorno presencial.

Si es semipresencial, las citadas funciones se desarrollarán en entornos presenciales y virtuales a través de la herramienta virtual de Campus.

– Tutoría de prácticas: Esta orientación se desarrolla a través de tutores externos (tutores ubicados profesionalmente en la institución/centro donde el estudiante realiza las prácticas) y tutores internos o de centro (profesores del centro).

Se trata de una figura específica que realiza el seguimiento y evaluación del estudiante en su periodo de prácticas.

– Tutoría de movilidad: El responsable de movilidad internacional del centro es quien se encarga de la orientación, la supervisión y el seguimiento de la matrícula de los estudiantes del centro (como los procedentes de universidades o centros de educación superior extranjeros) que participan en los programas internacionales o nacionales.

Las acciones de orientación y soporte al alumnado por parte de los tutores se desarrollan según el esquema que se describe a continuación.

*Fase inicial*

- Asignación de un tutor/a para los estudiantes que lo soliciten, el cual orientará a los estudiantes a lo largo de sus estudios.
- Información sobre el EEES y en especial sobre los cambios metodológicos que comporta.
- Información sobre actividades, recursos y estructuras del Centro (participación a través de órganos colegiados y asociaciones).
- Seguimiento sobre el proceso de adaptación del estudiante a la Universidad.

*Fase intermedia*

- Ayuda del tutor en el diseño del itinerario curricular optimizando las posibilidades en función de las preferencias y expectativas del alumno.
- Orientación académica y ayuda personalizada para incrementar el rendimiento académico del estudiante y potenciar el diálogo alumno-profesor.
- Información sobre las diversas actividades que se ofrecen desde el Centro y/o la Universidad: Idiomas; Biblioteca y Hemeroteca; bases de datos; Seminarios sobre técnicas de aprendizaje (MID); Teatro, literatura, deportes u otros; SAE: Servicio de atención al alumno (Becas y ayudas, alojamiento, Servicio de atención psicológica, Servicio de lengua catalana).
- Información sobre otros estudios complementarios acordes al diseño curricular.
- Canalización hacia la Oficina de Relaciones Externas (ORE) de la Facultad de Derecho para estancias en otras universidades nacionales o extranjeras (Programas Erasmus, Sócrates, y SICUE).
- Información sobre prácticas curriculares en administraciones públicas u organizaciones para-públicas.
- Información sobre los servicios de la ORE para establecer convenios de cooperación educativa, más allá del periodo de prácticas curriculares.

*Fase final de los estudios*

- Información sobre posibilidad de continuar estudios en territorio nacional, en Europa (EEES) o en el extranjero (becas, programas de intercambio internacional, etc.).
- Acciones de formación y orientación para la inserción profesional. Los tutores informan sobre la Feria de Ocupación laboral y sobre el Seminario de Salidas Profesionales que organiza el Servicio para la mejora y la innovación docente de la Facultad (MID-Dret). Igualmente informan sobre los recursos del Servicio de atención al estudiante relacionados con la inserción laboral y sobre el "Servei Català de col·locació de la Generalitat" en coordinación con la UB.

*Líneas de acción tutorial de la facultad de derecho de la UB*

Dentro del Plan de Acción tutorial de la Facultad de Derecho se incluyen diversas áreas de actuación tutorial en función de las necesidades específicas de los alumnos del Centro.

1. Tutoría individualizada y grupal para el conjunto de alumnos desde el inicio hasta la finalización del grado, con especial profusión en los estudiantes de primer y último curso (asesoramiento sobre salidas profesionales, inserción laboral y estudios complementarios).
2. Línea de acción tutorial para alumnos deportistas de élite
3. Línea de acción tutorial para alumnos con necesidades de apoyo educativo específico (por minusvalías, deficiencias cognitivas, sensoriales, etc.)
4. Línea de acción tutorial para alumnos de movilidad nacional e internacional (cuya puesta en práctica corresponde a la Oficina de Relaciones Internacionales).
5. Línea de acción tutorial para alumnos con los mejores expedientes de últimos cursos.

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

##### NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

La Universitat de Barcelona tiene aprobado por su Consejo de Gobierno el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (sesión de 17 de diciembre de 2007). Este Plan de igualdad, en su formulación, presenta tres características:

En primer lugar, es ambicioso, porque quiere llegar a la práctica totalidad de las actividades de la Universidad por incorporar la perspectiva de género, o dicho de otra manera, incluir la presencia de las mujeres en las diferentes tareas universitarias.

En segundo lugar, es prudente, porque quiere obtener el consenso de la comunidad y hay varias cuestiones que empiezan a debatirse ahora y en relación con las cuales el primer paso es obtener la máxima información y ordenar las opiniones y perspectivas que confluyen antes de formular propuestas concretas.

En tercer lugar, quiere ser un plan próximo a los miembros de la comunidad. Toda la comunidad universitaria debe sentirse involucrada ante la situación existente y la voluntad de superarla, y las acciones propuestas deben contribuir de manera real a conseguir este objetivo.

[http://www.ub.edu/genero/pla\\_igualtat\\_2008.html](http://www.ub.edu/genero/pla_igualtat_2008.html)

Las acciones, para el bienio 2008–2009, están agrupadas en los bloques siguientes:

#### **Visualización de la situación**

Presentación de todas las estadísticas de la Universitat de Barcelona desagregadas por género

#### **Implicación de los miembros de la comunidad universitaria**

Elaboración de una encuesta sobre las prioridades de las mujeres de la comunidad universitaria  
Mantenimiento de un espacio permanente en la WEB de la Universidad

#### **Docencia**

Introducción de la perspectiva de género  
Impartición de cursos o sesiones en todas las actividades de difusión y extensión universitaria  
Visibilización de las salidas profesionales de las estudiantes en las enseñanzas que son claramente minoritarias  
Concenciación al alumnado de secundaria de los Grados en que tradicionalmente hay una presencia marcadamente superior de un sexo

#### **Investigación**

Promoción de los estudios de género en los diferentes ámbitos del conocimiento

#### **Incremento de doctoras honoris causa**

#### **Lenguaje no sexista**

#### **Normativas de la Universitat de Barcelona**

Análisis y revisión de las normativas internas de la Universidad Reforma del Estatuto de la Universitat de Barcelona  
Introducción progresiva de los análisis de impacto de género

#### **Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y en las comisiones**

#### **Cooperación al desarrollo**

#### **Acciones de fomento**

Incremento del número de mujeres entre los invitados y expertos en los actos que se organizan en la Universidad.  
Guía de expertas de la Universitat de Barcelona.  
Institucionalización de los actos del día Internacional de la mujer.  
Creación de una línea de publicaciones sobre cuestiones de género.

#### **Relaciones externas**

Desarrollo de una red de cooperación con otros organismos especializados  
Organización de encuentros con profesionales en políticas de género

#### **Violencia de género**

#### **Conciliación de la vida laboral y familiar**

#### **Organización**

Creación de la Unidad de la Igualdad de la Universitat de Barcelona  
Todas estas acciones vienen desglosadas en el plan mencionado

#### **PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

Por lo que respecta a las personas discapacitadas, la Universitat de Barcelona respeta el porcentaje que la normativa vigente establece en todo lo que se refiere a la reserva de plazas para personas con discapacidad, y dispone de una infraestructura para su atención.

## 7 RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

### Número de aulas, capacidad y equipamientos

El título de grado en Relaciones Laborales de la UB se impartirá en el edificio donde actualmente se imparte la diplomatura de Relaciones Laborales de la UB.

Este edificio cuenta con los siguientes medios materiales más directamente relacionados con los estudiantes:

- 6 aulas grandes, con una capacidad de 600 plazas, dotadas de cañón, DVD, retroproyector, ordenador con conexión a Internet y megafonía fija e inalámbrica.
- 2 aulas con una capacidad de 40 plazas, cada una.
- 3 aulas-seminario, con capacidad de 30 plazas cada una, que también se utilizan como aulas de estudio para los alumnos.

### Número de laboratorios disponibles, su capacidad y equipamientos

### Número de plazas en la biblioteca y equipamientos

La Biblioteca tiene una capacidad para 86 personas, dotadas de 7 puntos de consulta informática, en la que además de contener los libros y manuales de consulta más habituales y de monografías, cuenta con la suscripción de un buen número de revistas especializadas en el ámbito de las relaciones laborales, y de DVD's de consulta.

### Otros servicios que proporciona el centro

- 3 aulas-seminario, con capacidad de 30 plazas cada una, que también se utilizan como aulas de estudio para los alumnos.
- 2 aulas de informática, con una capacidad de 40 plazas y dotadas con 40 ordenadores y 2 impresoras.
- 1 despacho para las asociaciones de estudiantes.
- 1 sala office para los alumnos, dotada de microondas y máquinas de bebidas y snacks.

Para ver más ampliamente todos los servicios y materiales con los que cuenta el edificio, se adjunta el siguiente cuadro anexo:

### CUADRO ANEXO SOBRE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES

Planta	Nombre	Actividad	Capacidad	Capacidad exámenes	Notas						
0	Biblioteca	Puntos de estudio	86 pers								1 fotocopidora
0	Biblioteca	Puntos de consulta PC	7 pers							7 Pc's	
0	Biblioteca	Bibliotecarios	5 pers							3 Pc's	
0	Sala de estudios	Sala de estudios/office	36 pers			1 máquina de snacks		2 máq. bebidas			1 microondas
1	Secretaría	Administración	6/7 pers							7 Pc's	6 impresoras
1	Técnico logístico	Administración	1/2 pers							1 Pc	1 impresora
2	Servicio de prácticas en empresa	Administración	3/5 pers							1 Pc	1 impresora
2	Aula 201	Aula de teoría	100/114 pers	68+2 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
2	Aula 202	Aula de teoría	70/78 pers	39+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
2	Aula 203	Sala de estudio	30/35 pers	15 pers							
2	Aula 204	Aula de teoría	35/40 pers	20 pers							
2	Despacho 21	Despacho de profesores	3<4 pers								
2	Despacho 22	Despacho de profesores	2/3 pers								
3	Despacho Estudiantes	Otros	3/5 pers								
3	Aula de informática 31	Aula de informática	18/20 pers							18+1 Pc's	1 impresora
3	Aula 301	Aula de teoría	105/115 pers	66+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
3	Aula 302	Aula de teoría	60/66 pers	33+16 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
3	Aula 303	Sala de estudio	30/35 pers								
3	Aula de informática 32	Aula de informática	18/20 pers							18+1 Pc's	1 impresora
4	Despacho 42	Despacho de profesores	2 pers								
4	Aula 401	Aula de teoría	90/92 pers	48+15 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
4	Aula 402	Seminario	20/22 pers								
4	Aula 403	Aula de teoría	40/48 pers	24 pers							
4	Despacho 41	Despacho de profesores	4 pers								
5	Despacho 51	Despacho de profesores	3/5 pers								
5	Despacho 52	Despacho	3/5 pers								
5	Despacho 53	Despacho de profesores	3/5 pers								
5	Despacho 54	Despacho Jefe de Estudios	3/5 pers							1 Pc	1 impresora
5	Aula 501	Aula de teoría	78/80 pers	42+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias		1 Pc	
5	Aula 502	Sala de profesores	10/15 pers								
5	Limpieza	Vestuarios	3/5 pers								

### Servicios para discapacitados (accesos ...)

El edificio está adaptado a las personas con discapacidad, por lo que estas personas no tienen ningún problema ni para acceder a la biblioteca y a la sala office -que están en la planta baja- ni para acceder a las aulas, aulas-seminario y aulas de informática -que están en plantas superiores- al contar el edificio con dos ascensores. Además, hay dos servicios adaptados para discapacitados, uno en la planta baja y el otro en la cuarta planta.

### Mecanismos para realizar y garantizar la revisión y mantenimiento

Desde la administración de centro, a partir de las necesidades detectadas en cada momento por los órganos responsables del centro y de los departamentos, se lleva a cabo la gestión de espacios y de reparaciones, se hace el control del estado de las instalaciones en cuanto a mantenimiento, limpieza y vigilancia y se gestionan contratos específicas con empresas concesionarias de las que se hace el seguimiento.

Por lo tanto, el equipo decanal y la administración de centro garantizan las distintas actuaciones relacionadas con la gestión de espacios y de infraestructuras a todos los niveles, con las correspondientes previsiones de inversión que, de manera consensuada, se negocian y se priorizan en la relación con el rectorado y la gerencia, respectivamente.

**Justificación de la adecuación de los medios materiales que demuestren una adecuada dotación de equipamientos y infraestructuras**

El mejor aval que justifica la adecuación de los medios materiales, los equipamientos y las infraestructuras es la experiencia demostrada durante años en la impartición de titulaciones en el seno de este centro y de esta universidad.

**7.2 Previsión de adquisición de recursos materiales y servicios necesarios**

El hecho de partir de unos recursos y de unas infraestructuras consolidadas hacen posible que las distintas campañas tanto de actualización como de nuevas adquisiciones no sean imprescindibles sino que se pueden enmarcar en el marco de convocatorias públicas y de priorizaciones que la propia UB efectúa en la gestión de su presupuesto general.

## 8. RESULTADOS PREVISTOS

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

#### • Datos históricos de los últimos tres cursos académicos

A partir de las definiciones sobre tasa de graduación, abandono y eficiencia, dadas en el protocolo de verificación, se adjuntan los datos de los tres cursos anteriores correspondientes a Relaciones Laborales.

INDICADOR	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Graduación	32.99 %	35.25 %	41.62 %
Abandono	23.65 %	26.04 %	17.66 %
Eficiencia	76.8 %	76.91 %	76.82 %

#### Justificación

Los datos que aparecen en las anteriores tablas nos indican:

Primero. Que el porcentaje de graduación ha aumentado progresivamente alcanzando el 41, 62% lo que implica un aumento o mejora de casi un 10% en dos cursos académicos.

Segundo. Paralelamente se ha producido una reducción del porcentaje de abandono de un 6% situándose actualmente en menos de un 18%.

Tercero. La tasa de eficiencia se mantiene estable en un nivel de casi un 77%.

Se considera como un objetivo razonable para el futuro título de grado en Relaciones Laborales alcanzar un porcentaje de graduación de un mínimo del 45% para la primera promoción del Grado (2009-2013) lo que supondría una mejora respecto al curso 2006-2007 (últimos datos registrados en la actualidad) de un 3,5% aproximado. Así mismo se espera trabajar para poder conseguir una disminución gradual de la tasa de abandono para que no llegue a superar el 15% para la primera promoción. También se pretende como objetivo mejorar la tasa de eficiencia para llegar a un 80%, lo que supondría una mejora de una 3% aproximado para esta primera promoción.

Por otra parte, se entiende que un elemento que contribuirá a la consecución de los objetivos señalados anteriormente es la mejor adecuación del número de plazas de nuevo ingreso ofertadas a la demanda en primera preferencia propuesta en este título de grado. Respecto de la actual diplomatura en Relaciones Laborales se reduce en 100 el número de plazas para el futuro grado.

No obstante estas proyecciones de futuro, el equipo de gobierno de la Facultad entiende que, aun siendo importante tratar de cuantificar las expectativas de mejora, más relevante es tomar medidas para establecer actuaciones decididas y concretas para estudiar y abordar la superación de la situación actual. Para ello cabe destacar que la Facultad de Derecho dispone, desde el año 2005, de un servicio técnico de asistencia y asesoramiento para estudiantes y docentes (MID-Dret) que es atendido por personal técnico (dos pedagogas desde aquel momento) y dirigido por el vicedecano académico. Entre otras funciones que aquí no corresponde detallar, MID-Dret es el órgano que impulsa y realiza estudios y análisis que cumplen la función de indicadores y barómetros académicos de primer orden.

En este sentido, durante los últimos cuatro años la Facultad de Derecho ha obtenido numerosas subvenciones y ayudas públicas para realizar estudios, análisis e investigaciones en el ámbito académico y docente. Prueba de ello es la relación adjunta de ayudas obtenidas y los títulos de los proyectos.

De entre este elenco, dos proyectos son significativos porque marcan una inflexión en cuanto al objetivo que persiguen: se trata de obtener imágenes fidedignas de la realidad académico-docente de nuestros estudios, de conseguir diagnósticos claros y precisos del comportamiento, de las características y de las necesidades de nuestros estudiantes. Y sobre todo, se trata de disponer de instrumentos de análisis suficientes para diseñar y desarrollar políticas académicas concretas y eficientes. Los estudios financiados por REDICE 2006 y AQU-Catalunya 2007 se hallan en esta línea. El informe de resultados (junio 2008) del estudio realizado por GESOP por encargo de la Facultad de Derecho entre todos los estudiantes de primer curso de la licenciatura de Derecho (marzo 2008), revela informaciones que no pueden ser obviadas (como que el 40% de estos nuevos estudiantes realizan una actividad laboral de 22h/semanales de media). En el caso de la titulación de Relaciones Laborales no se dispone de datos sobre el porcentaje de alumnos que compaginan estudios con trabajo, aun cuando cada vez más un mayor número de estudiantes bien por voluntad o por "necesidad" compatibilizan ambas actividades.

Los objetivos en cuanto a los resultados previstos para el nuevo grado deberán partir de la realidad de que buena parte del colectivo de estudiantes con el que se trabaja no es a tiempo completo. La incorporación en el mercado laboral puede tener efectos favorables sobre el nivel de formación, en la medida que permite desarrollar determinadas competencias a partir de la experiencia, pero puede comportar que se alargue el tiempo que se requiere para la graduación. Asumiendo esta consecuencia derivada de la inserción laboral de un gran número de estudiantes, es deseable promover una bolsa de trabajo con ofertas adecuadas al perfil de formación propio del grado para potenciar los beneficios del trabajo en términos de resultados de aprendizaje concretos.

Por otro lado, respecto de la reducción de la tasa de abandono, se considera un elemento importante el papel que desarrollen los tutores, en el marco del Plan de Acción Tutorial, para orientar al alumnado en función de sus intereses y de su disponibilidad de tiempo.

La experiencia de los últimos años a nivel de centro ha puesto de manifiesto que no basta con realizar análisis de comportamientos estudiantiles (abandono, absentismo, eficiencia, graduación, inserción laboral, etc.) sino que es imprescindible diseñar y fijar un determinado número de indicadores básicos -entre 7 y 10, pero no más- y realizar su seguimiento sistemático curso tras curso. En este sentido, la subvención referida, concedida por AQU-Catalunya en 2007, y el exhaustivo trabajo de campo realizado entre la totalidad del alumnado de primer curso de Derecho han servido para iniciar el diseño de la red de indicadores básicos que esta Facultad va a obtener y analizar cada curso. El núcleo de los indicadores lo forman los datos sobre eficiencia, rendimiento académico, simultaneidad de actividad laboral, absentismo, abandono, graduación, inserción, variables socioculturales que inciden en rendimiento, metodologías docentes.

### 8.2 Progreso y resultados del aprendizaje

La Universitat de Barcelona (UB) tiene una larga tradición en el desarrollo de herramientas comunes para garantizar la calidad interna.

Desde el año 1996 las universidades españolas, entre ellas la Universitat de Barcelona, han evaluado la calidad de sus titulaciones incorporando mejoras en las mismas, a través del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, del II Plan de Calidad de las Universidades y del Programa de Evaluación Institucional de la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*, AQU Catalunya (programa similar al de ANECA).

Por otra parte, desde el año 2005, las propuestas de los programas oficiales de posgrado también han sido objeto de evaluación (AQU) para verificar la valía de los diseños presentados antes de que se impartan dichos títulos.

Además de las titulaciones, la Universidad desde finales de los noventa, ha ido evaluando la calidad de sus servicios apoyándose en enfoques centrados en la gestión de la calidad o en la excelencia organizacional.

Asimismo, desde el año 2003 se vienen desarrollando procesos que tratan de garantizar la calidad del profesorado, mediante la evaluación de sus méritos docentes e investigadores en colaboración con AQU Catalunya.

La construcción y el desarrollo del marco interno de calidad en la Universitat de Barcelona es un proceso que resulta de la introducción gradual y sistemática de una cultura de la calidad en la institución, lo que permite plantear de manera consistente el conjunto de actuaciones, de procesos y de servicios que configuran la actividad universitaria.

#### El programa AUDIT en la Universitat de Barcelona.

La Universitat de Barcelona, se presentó a la convocatoria 2007 del programa AUDIT, desarrollado de forma conjunta por las Agencias ANECA, AQU Catalunya, y ACSUG, para impulsar el diseño de los sistemas de garantía de la calidad de la formación universitaria en tres centros piloto: Facultades de Biblioteconomía y Documentación, Psicología y Química.

El diseño ha sido certificado favorablemente por la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU Catalunya).

En la Universitat de Barcelona (UB), el diseño y desarrollo del sistema de aseguramiento interno de la calidad de la formación universitaria es uno de los elementos

esenciales de su política y objetivos de calidad para asegurar la calidad de los programas formativos que se imparten en sus 20 centros. Así, en la reflexión sobre el diseño del sistema se ha tomado en consideración la importancia de los procesos que intervienen en la formación universitaria y la necesidad de adoptar una posición proactiva (como actúa el centro en el camino hacia la mejora y/o como aborda los cambios necesarios en sus prácticas de actuación habituales).

Es por esto que la Universidad, mediante la Agencia para la Calidad de la Universidad ha diseñado el sistema de aseguramiento interno de calidad para que sus centros universitarios dispongan de herramientas para garantizar que el trabajo realizado alcanza unos estándares de calidad.

Para la definición y desarrollo del modelo se ha tomado en consideración las Directrices para la elaboración de títulos universitarios de grado y máster establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los Criterios y directrices para la garantía de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior promovidos por ENQA. En el modelo diseñado, se define el marco general y estrategia de calidad docente de la UB, las responsabilidades en materia de calidad, así como los procesos de garantía de calidad que se llevan a cabo, que son generales a nivel de universidad, y se adaptan a la realidad de cada centro y de cada enseñanza.

El diseño del Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) recoge los elementos siguientes:

**La elaboración de la política y los objetivos de calidad en los centros.**

**La planificación estratégica**, como herramienta fundamental para el despliegue de la política y los objetivos de calidad en el centro.

**Una organización/gestión de las actividades del centro basada en procesos**, que defina su actividad diaria.

Para ello se ha elaborado:

Un catálogo de los principales procesos relacionados con cada una de las directrices AUDIT.

La descripción de estos procesos así como la sistemática para su seguimiento a través de los procedimientos Generales (PGQ) y específicos (PEQ) de Calidad.

**Una tabla de indicadores.** En el diseño presentado se apuntan las líneas generales en base a las cuales la Agencia para la Calidad de la UB define la manera para establecer los indicadores para cada uno de los procesos a nivel de centro.

**La revisión del sistema.** Se define el mecanismo previsto para implementar las posibles mejoras en los centros en lo que también se establece un plan de seguimiento de acciones correctivas y de mejora. Además de esta revisión interna por parte de los centros, el diseño también plantea una revisión externa por parte de la Agencia para la Calidad de la UB.

**La introducción de la rendición de cuentas a los principales grupos de interés** con la elaboración de la Memoria anual de la Calidad del centro y la Memoria anual de la Calidad de la universidad que reflejen el resultado del análisis sistemática por la mejora de los procesos.

Como se desprende del informe final de evaluación del diseño del sistema de garantía interna de calidad por parte de la Comisión de evaluación de AQU Catalunya.

*El diseño del SGIC evidencia un carácter sistemático, exhaustivo y estructurado especialmente en los aspectos relativos a la puesta en marcha del SGIC: definición de órganos y mecanismos de toma de decisiones.*

*Se valora satisfactoriamente el marco general planteado por la UB en el que se apoya el diseño y el futuro desarrollo del modelo de aseguramiento de la Calidad.”*  
(Extracto del informe final elaborado por la comisión de evaluación de AQU Catalunya)

**El sistema de garantía interna de calidad de la formación universitaria en los centros de la UB.**

Al diseñar el sistema de garantía interna de calidad de la formación universitaria de la UB se partió de la premisa que dado el gran número y la diversidad de centros que la componen era necesaria una cierta homogeneización en los sistemas. Además, la particular estructura organizativa de la UB en la que las competencias en temas académico-docentes se comparten entre los órganos de gobierno centrales y los centros hacía aún más necesario diseñar un modelo que diese respuesta a esta alta transversalidad sin olvidar las responsabilidades, que estatutariamente tienen los centros.

Para dar cumplimiento a cada uno de los apartados del punto SISTEMAS DE GARANTIA DE CALIDAD incluido en el Anexo del RD 1393/2007 y para todos los centros de la Universidad se ha tomado la información que se describe en el documento “Diseño de sistemas de garantía interna de calidad de la formación universitaria de la Universidad de Barcelona” enmarcado en el programa AUDIT (certificado favorablemente por la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*, AQU Catalunya) que incluye un catálogo de procedimientos generales i específicos de calidad que los centros de la universidad, deberán abordar atendiendo a las diferentes particularidades de cada uno de ellos.

## 9.1 Responsables del sistema de garantía del plan de estudios

A nivel de centro:

La responsabilidad del proceso de seguimiento y garantía de la calidad del nuevo título recae en el decanato/dirección de centro que, de acuerdo con el Estatuto, son los responsables de dirigir la gestión académica, administrativa y presupuestaria del centro y mantener informada periódicamente a la Junta de centro que es el órgano responsable de elaborar los planes de estudio de las titulaciones que tenga adscritos el centro, proponiendo su aprobación y, si es necesario, la modificación.

El decanato/dirección de centro son los responsables de establecer como se revisa el desarrollo del programa formativo (objetivos, competencias, planificación, recursos humanos i materiales, etc.) a partir de los diversos procedimientos específicos (PEQ) de Calidad aprobados.

El Consejo de estudios tiene como función supervisar el funcionamiento de las titulaciones adscritas al centro y la actividad del profesorado que imparte la docencia, además de garantizar el progreso académico de los estudiantes y su aprendizaje para que consigan los objetivos formativos definidos en el plan de estudios. Referente a la atención del alumno, tiene la responsabilidad de aprobar y aplicar los programas de tutoría y seguimiento de los estudiantes de sus titulaciones. En último lugar, debe garantizar la calidad de la docencia, los servicios y la atención al alumnado.

Los coordinadores de prácticas y movilidad de cada una de las titulaciones del centro son los que deben velar por la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad.

A nivel de Universidad:

Como se ha indicado anteriormente, en el primer estándar de las directrices para la garantía de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior promovidos por ENQA, se indica que las instituciones tienen que tener una política y procedimientos para el aseguramiento de la calidad. En este sentido, la UB se ha comprometido, creando su propia Agencia de calidad, en desarrollar una cultura que reconozca la importancia de la calidad y de su garantía.

La Agencia para la Calidad de la UB tiene como objetivo principal apoyar a los órganos de gobierno, centros, institutos, departamentos, unidades administrativas y otros entes de la misma Universidad, en todos los procesos de planificación y evaluación para la toma de decisiones de su actividad, prepararla para las acreditaciones a las cuales ésta tiene que estar sometida por diferentes organismos (nacionales e internacionales) y crear mecanismos de evaluación, calidad y sistemas de información en todos los ámbitos de actuación de la UB.

La Agencia cuenta con un Consejo de Dirección, presidido por el Rector, como máximo responsable de la garantía interna de la calidad. Están representados, el equipo de gobierno de la Universidad, cada una de las facultades y centros y los principales agentes que integran el Grupo UB.

El Consejo de Dirección ha creado un Consejo de Calidad, con un número reducido de miembros, donde están representados, el propio consejo de Dirección además de expertos en temas de calidad (PDI y PAS), externos y estudiantes.

## 9.2 Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado

El proceso de evaluación del profesorado de la UB está definido y documentado en el Modelo de evaluación del personal docente e investigador, certificado por AQU Cataluña (2003 y 2007), y en la Normativa de evaluación del profesorado lector y colaborador.

El proceso de evaluación se basa en la política institucional de calidad del profesorado y tiene como finalidad principal conocer la consideración que merece la calidad académica del profesorado de la Universidad y contribuir a la mejora continua de la calidad docente. En este sentido, el proceso de evaluación docente permite identificar las áreas de mejora y orientar la política y las actividades formativas de la institución, enmarcadas en el plan de formación del personal docente e investigador.

La evaluación del profesorado se basa en el autoinforme del profesor, las encuestas de valoración de la actividad docente realizadas a los alumnos y el informe del director de departamento.

La Comisión de Evaluación de la Docencia de la UB (CADUB) es la responsable de emitir los juicios evaluativos finales sobre cada expediente de evaluación.

La evaluación docente tiene entre sus objetivos principales poder conocer la opinión del alumnado sobre la calidad académica del profesorado y de las diferentes titulaciones impartidas en la universidad; también debe permitir elaborar los informes preceptivos de los profesores/as que participen en concursos de acceso a plazas de profesorado permanente y servir de base para la concesión del complemento específico por méritos docentes y del complemento autonómico de docencia. De este modo, el alumnado de la Universidad participa de la evaluación de la actividad docente del profesorado a partir de un cuestionario de opinión. El cuestionario tiene dos bloques. El primero hace referencia a la evaluación del profesor/a de la asignatura, y el segundo recoge ítems relacionados con la evaluación del desarrollo de la propia asignatura. También se dispone de un espacio en blanco para que el alumno dé respuesta abierta. Estas encuestas incluyen un apartado de sugerencias y propuestas de mejora o quejas en el caso de que los estudiantes o los responsables de movilidad lo consideren necesario.

Este cuestionario se considera uno de los factores más importantes y relevantes del proceso de evaluación del colectivo docente e investigador, juntamente con el autoinforme de la persona interesada y los informes de los directores/as de departamento. El cuestionario es el reflejo de la opinión de los usuarios del servicio público que presta nuestra Universidad.

Los resultados de la evaluación docente se tienen en cuenta en los procesos de selección y de promoción del profesorado. Por un lado, la evaluación positiva de la actividad docente del profesorado y la correspondiente certificación de actividad docente, constituyen uno de los requisitos y/o méritos a considerar en los concursos de acceso. Y por otro lado, la concesión de los tramos de docencia de la Universidad y de los complementos retributivos autonómicos se basa en los resultados de la evaluación del profesor. Los procesos de acceso y promoción del profesorado están regulados por ley y normativa interna y documentados.

Según el Estatuto de la UB, los concursos para seleccionar profesorado de los cuerpos docentes universitarios se rigen por la Ley Orgánica de Universidades, el Estatuto de la Universidad y las normativas en vigor (Normativa de profesorado, Normativa de concursos para la contratación de profesorado y la Normativa de concursos de acceso a las plazas de profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios). El Consejo de Gobierno debe aprobar la convocatoria de los concursos para proveer las plazas vacantes o las de nueva creación.

### 9.3 Procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad

#### Prácticas externas

El procedimiento para asegurar la calidad de las prácticas externas de la UB se recoge en la Normativa reguladora de prácticas externas de la Universitat de Barcelona (aprobada por Consejo de Gobierno el 06/07/2004) y en fase de adaptación a los nuevos estudios, donde se definen, entre otras, las siguientes competencias y funciones:

- La comisión académica de Facultad o de Escuela, o el consejo de estudios de cada enseñanza, en aquellas Facultades o Escuelas que no tengan comisión académica, serán los competentes para establecer los requisitos, la selección de los/de las estudiantes, el seguimiento y la evaluación de las prácticas en empresas o instituciones, así como los competentes para establecer los mecanismos que considere oportunos para garantizar su calidad formativa y la buena gestión académica y docente. Por extensión, los centros de la Universitat de Barcelona, o aquellas estructuras específicas que se puedan generar internamente, habrán de velar para garantizar que las condiciones en que se desarrollen las prácticas no comporten actividades abusivas ni contrarias al carácter formativo que tienen éstas prácticas.
- Para facilitar el desarrollo de sus funciones en materia de prácticas, las comisiones académicas o, en su caso, los consejos de estudios, pueden establecer subcomisiones. En todo caso, la comisión académica, o el consejo de estudios designará, como mínimo, un miembro del profesorado como responsable de las prácticas para cada enseñanza oficial con aquellas competencias que designó la comisión académica o el consejo de estudios correspondiente.
- Cada empresa o institución tendrá que designar una persona responsable que supervisará el desarrollo de las prácticas, establecerá contacto con el profesorado responsable de las prácticas en la Universidad y velará por la correcta ejecución del respectivo convenio.

Asimismo, mediante los Procedimientos Específicos diseñados de gestión de las prácticas externas (PEQ) de Calidad del programa AUDIT se garantiza que para cada uno de estos procesos se han definido las responsabilidades, el desarrollo del proceso, la difusión de la información y la revisión para la mejora.

En cuanto al buen funcionamiento y control de la calidad de las prácticas externas y el practicum, la Universitat de Barcelona realiza la recogida de información de forma anual a través de encuestas a los estudiantes que han realizado estancias en prácticas y a las empresas o instituciones que los han acogido. En estas encuestas se analiza su grado de satisfacción sobre diversos aspectos de las prácticas y el proceso de aprendizaje vinculado. Estas encuestas incluyen un apartado de sugerencias y propuestas de mejora o quejas. Además, por supuesto, se atienden todas aquellas quejas o sugerencias particulares que los estudiantes, las empresas o los tutores de prácticas hagan llegar al centro, o a cualquier otra instancia de la Universidad. En todo caso, el objetivo de estas encuestas es la realización de los estudios y análisis necesarios que permitan la mejora continua del proceso de prácticas.

#### Programas de movilidad

El procedimiento para asegurar la calidad de los programas de movilidad de la UB se recoge en la Normativa de movilidad internacional de estudiantes de la Universitat de Barcelona (aprobada por Consejo de Gobierno <http://www.ub.edu/uri/Documents/normativa.pdf>) donde se definen, entre otras, las siguientes competencias y funciones:

- Los equipos decanales o directores de los centros de la UB son responsables de la gestión de los programas de movilidad internacional de los centros de la UB.
- Cada centro de la UB tiene un responsable de movilidad internacional, que debe ser el vicedecano o la vicedegana, o bien el vicedirector o la vicedirectora de relaciones internacionales del centro y, si no hay, la persona que designe el decano o la decana, o bien el director o la directora del centro, y se tiene que incorporar al equipo decanal en aquello que afecte a las tareas que le corresponden.
- El responsable de movilidad internacional del centro ha de coordinarse con la secretaria de estudiantes y docencia y con la oficina encargada de la movilidad internacional de la UB (OMPI), entre otras.

Asimismo, mediante los Procedimientos Específicos diseñados de gestión de la movilidad nacional e internacional (PEQ) de Calidad del programa AUDIT se garantiza que para cada uno de estos procesos se han definido las responsabilidades, el desarrollo del proceso, la difusión de la información y la revisión para la mejora.

La Secretaria de estudiantes y docencia da apoyo a los centros en la gestión académica y administrativa ligada a la movilidad (generación de actas, certificados, etc).

Para realizar el seguimiento y garantizar el buen funcionamiento de los programas de movilidad (Erasmus y Sicue-Séneca), la Universidad realiza la recogida de información de forma anual, a través de encuestas a los estudiantes que han realizado estancias en las universidades nacionales o extranjeras que los han acogido. En estas encuestas se analiza su grado de satisfacción sobre diversos aspectos del proceso de aprendizaje vinculado a la movilidad. Estas encuestas incluyen un apartado de sugerencias y propuestas de mejora o quejas en el caso de que los estudiantes o los responsables de movilidad lo consideren necesario.

El resultado de las encuestas es analizado por el responsable de movilidad del centro, con el objetivo de realizar estudios y análisis que permitan la mejora continua del proceso de movilidad. La información para la toma de decisiones sobre el proceso de movilidad de los alumnos se transmite al equipo decanal y a la oficina encargada de la movilidad internacional de la UB.

### 9.4 Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida.

La UB dispone de procesos institucionales de recogida de información sobre los resultados de inserción laboral de los titulados y sobre la satisfacción con la formación recibida.

En primer lugar, la Universidad colabora con la "Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya" (AQU Catalunya) en la realización de encuestas periódicas que permiten realizar un seguimiento continuado de la inserción laboral de los titulados universitarios de las universidades catalanas. La periodicidad de las encuestas es cada tres años. El objetivo de este proceso es conocer por qué vías se hace la transición de los graduados al mundo laboral y determinar el grado de satisfacción de los graduados con la formación recibida en la Universidad. Hasta el momento se han realizado ya tres ediciones de este estudio, que constituye una fuente esencial de información para la Universidad.

A partir del estudio general sobre el Sistema Universitario de Cataluña (SUC), y de los datos concretos referidos a la UB, la Universidad elabora un informe específico que se difunde ampliamente entre los responsables académicos, la comunidad universitaria y el entorno empresarial y social.

Los responsables del análisis de la información sobre la inserción laboral y la satisfacción con la formación recibida son el decanato/dirección de centro y el equipo de gobierno de la universidad, cada uno en su nivel de responsabilidad (titulaciones y Universidad). Esta información se utiliza para la mejora del plan de estudios a través de diferentes procesos ya establecidos: planes de mejora, contratos programa, revisión del plan de estudios, revisión del mapa de titulaciones, etc.

Asimismo, el decanato/dirección de centro, una vez analizados los datos elabora un informe resumen, que se debate en Junta de centro para conocer por qué vías se hace la transición de sus graduados al mundo del trabajo y para saber el grado de satisfacción de sus graduados con la formación recibida en la universidad.

### 9.5 Procedimientos para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal

### académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a las sugerencias y reclamaciones. Criterios específicos en el caso de la extinción del título

La Universidad han implantado procesos de medida y análisis de la satisfacción de los distintos colectivos universitarios: estudiantes, profesorado, PAS, titulados, etc.

Satisfacción con la docencia: Encuestas de valoración de la actividad docente que se realizan anualmente al final de cada cuatrimestre. En el cuestionario se evalúa al profesor/a y el desarrollo de la asignatura.

Satisfacción con los servicios: Encuestas puntuales de valoración de los servicios universitarios, encuesta de satisfacción de los usuarios del Centro de Recursos para el aprendizaje y la Investigación (CRAI) que integra los servicios de biblioteca y apoyo a la docencia. Asimismo, la administración de centro gestiona las encuestas de satisfacción de los usuarios respecto a los recursos y servicios del centro. Esta elabora un informe, que se presenta en Junta de centro con el objetivo de incorporar dichos resultados en los procesos de toma de decisiones y de revisión y mejora de las titulaciones y los servicios del centro.

Satisfacción con la formación recibida por parte de alumnos: Encuestas a los recién titulados en el momento de recoger el título y encuestas a los titulados cuatro años después de su graduación, en colaboración con AQU Catalunya y el Consejo Social de la UB.

Además una de las actuaciones a llevar a cabo por la Agencia de Calidad de la UB para el curso 2008-2009 en colaboración con todos los centros y definidas en el sistema de garantía de la calidad de las enseñanzas de la universidad son la potenciación de los procesos de medida y análisis de la satisfacción del personal de administración y servicios, del personal docente y los empleadores.

Mediante el Procedimiento Específico diseñado de análisis de resultados (PEQ) de Calidad del programa AUDIT se garantiza que para cada uno de estos procesos se han definido las responsabilidades, su desarrollo, la difusión de la información y la revisión para la mejora.

#### Atención a las sugerencias y reclamaciones.

La Universidad y el centro cuentan también con mecanismos para recoger, tratar y analizar las sugerencias, quejas y opiniones de los diferentes agentes de interés de la titulación, así como para incorporar esta información en la toma de decisiones para la mejora de la calidad del programa formativo, los servicios, las instalaciones, etc.

Todo el procedimiento de gestión de quejas, reclamaciones y sugerencias se establece en un protocolo de actuación elaborado por la administración de centro y aprobado por la junta de centro.

Los elementos básicos del protocolo de actuación:

Todas las quejas, reclamaciones y sugerencias son gestionadas por la Secretaría de estudiantes y docencia.

La Secretaría de estudiantes y docencia, las canaliza de acuerdo con lo que se indica en los apartados siguientes:

##### 1.- Peticiones de carácter académico-docente:

En función del tema, canalización posible a decanato, consejo de estudios, o dirección de departamento. Los responsables de cada una de las instancias citadas (decano, jefe de estudios, director de departamento) determinan qué persona de su ámbito es la encargada de gestionar la respuesta a las peticiones en función del tipo de temas planteados (p.e. traslado de expedientes – vicedecanato de Asuntos Académicos / Incidencias de Prácticum- vicedecanato de Relaciones Externas, etc.). Estas designaciones forman parte también del protocolo de actuación.

##### 2. Peticiones de carácter económico-administrativo:

Canalización a la unidad de gestión responsable. La relación de unidades y las correspondientes áreas de actuación quedan reflejadas en el protocolo citado anteriormente.

Si el centro no tiene asignadas competencias para responder a las quejas o reclamaciones recibidas, la secretaría de estudiantes y docencia las envía, para su conocimiento y trámite, a los órganos competentes.

Se avisa al solicitante del envío de su petición al órgano correspondiente.

Además, el rector dispone de un buzón donde cualquier miembro de la comunidad universitaria o de otras personas pueden realizar quejas o sugerencias. El administrador del buzón reenvía las cuestiones a los órganos competentes para que le den curso. Éstos dan una respuesta que reenvían al rectorado para su información.

Asimismo, la Universitat de Barcelona recoge en su estatuto, la figura del Defensor de la Comunidad Universitaria (*Síndic de Greuges*) con el encargo de velar por los derechos y las libertades del personal de administración y servicios, del personal docente e investigador, y del alumnado, y tiene las funciones de recibir las quejas y observaciones que se le formulen sobre el funcionamiento de la Universidad y de presentar, con carácter no vinculante, ante los órganos competentes, propuestas de resolución de los asuntos que hayan sido sometidos a su consideración.

#### Criterios específicos en el caso de extinción del título

La falta de atractivo de la titulación que se traduzca en una baja demanda sostenida durante más de dos cursos académicos será el principal indicador a tener en cuenta para plantear una interrupción provisional o definitiva de su impartición. De cualquier modo, y antes de llegar a este extremo, se aplicarán los mecanismos descritos en los puntos anteriores sobre el análisis de satisfacción para poder anticipar y solventar esta situación.

Los estatutos de la Universitat de Barcelona incluyen el proceso a seguir para la extinción de un título

En caso de producirse la extinción, esta se producirá gradualmente, curso a curso, y se garantizará el derecho del alumno a finalizar los estudios por él iniciados en condiciones de rendimiento académico normal, para pasar a estudiar individualmente los casos en que este rendimiento no lo sea.

**10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN****10.1 Cronograma de implantación de la titulación****Curso de inicio de la titulación**

2009

**Calendario de implantación**

Asignaturas	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Primero	Docencia	Docencia	Docencia	Docencia
Segundo		Docencia	Docencia	Docencia
Tercero			Docencia	Docencia
Cuarto				Docencia

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

Previamente a la implantación del nuevo título, cada centro aprobará el calendario de extinción de todas las asignaturas del plan de estudios que se ha venido impartiendo así como la tabla de reconocimiento entre las asignaturas del plan preexistente y las de la nueva titulación que le sustituye.

Esta información se hará pública a través de los medios usuales de difusión a los estudiantes.

La tabla de reconocimiento entre el estudio preexistente y la nueva titulación de grado que la sustituye se hará tomando como referencia los contenidos, competencias y habilidades que se han desarrollado en el plan de estudios cursado y los que están previstos en el nuevo plan de estudios de grado.

En la tabla de reconocimiento se relacionarán las asignaturas con los créditos de cada una de ellas en el actual plan de estudios y su equivalencia, cuando así corresponda, en el nuevo plan de estudios.

La tabla de reconocimiento podrá contemplar otras medidas complementarias que impidan que los estudiantes resulten perjudicados por el cambio.

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

Diplomado en Relaciones Laborales

**Calendario de extinción**

Asignaturas	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Primero	En extinción	En extinción	EXTINGUIDO	
Segundo	Docencia	En extinción	En extinción	EXTINGUIDO
Tercero	Docencia	Docencia	En extinción	En extinción

**Enseñanza que se extingue**

Licenciado en Ciencias del Trabajo

**Calendario de extinción**

Asignaturas	2009-10	2010-11	2011-12
Primero	En extinción	En extinción	EXTINGUIDO
Segundo	Docencia	En extinción	En extinción

En la definición del proceso de implantación de la nueva titulación y del proceso de extinción del plan de estudios anterior se ha tenido en cuenta en todo momento que los estudiantes que, como consecuencia de la extinción de las asignaturas, no puedan continuar en el plan de estudios de primer y segundo ciclo que iniciaron, dispongan del título de grado implantado suficientemente para poder continuar y obtener la titulación correspondiente.

Asimismo, los estudiantes conocerán, desde el inicio de la extinción de su titulación el curso en que dejarán de tener docencia y el curso en que ya no se admitirá matrícula por su definitiva extinción, de todas las asignaturas que se estén impartiendo en el plan de estudios el año en que se implante el nuevo título de grado y comience la extinción de su titulación.

**Información adicional en relación al calendario de implantación y/o de extinción**