

Facultat de Dret
Universitat de Barcelona

Junta de Facultat

Proposta de grau en Relacions Laborals

Informe elaborat per la Comissió Promotora de
Titulació de Grau i aprovada per la Comissió de
Titulació de Grau el 20 de juny de 2008

Barcelona, 26 de juny de 2008

D'acord amb el que disposen les "Bases reguladores de l'oferta d'ensenyaments de grau de la UB" aprovada per Consell de Govern de 18 de febrer de 2008, les propostes de nous graus que elaborin les respectives comissions promotores de grau, han de ser informades per un Consell assessor extern i aprovades per la corresponent Comissió de Titulació de Grau. El que aquest informe conté és la proposta de nou pla d'estudis. S'ha prescindit d'alguna informació de caràcter administratiu i exclusivament institucional que ha de proporcionar la UB o que s'ha de processar amb dades que facilitarà la UB. D'aquest informe que es presenta té especial relleu el nucli acadèmic, que conté: els objectius del nou títol, les competències del grau i l'estructura d'ensenyament. Aquest últim bloc incorpora la descripció detallada de les matèries, amb les assignatures que les componen, les competències que hi estan vinculades i la descripció detallada del pla d'estudis, amb el nombre de crèdits de cada matèria i assignatura i la seva ubicació semestral. A efectes formals és possible que hi hagi fragments redactats en català i d'altres en castellà. Això respon a la procedència dels textos que s'incorporen i a la necessitat de vessar tots els documents a castellà per enviar-los a l'ANECA, que és l'agència estatal que valida les propostes.

ÍNDICE

1. Descripción del título.....	4
2. Justificación de la implementación del título.....	6
3. Objetivos y competencias del título.....	22
4. Acceso y admisión de estudiantes.....	28
5. Estructura de la enseñanza.....	32
6. Personal académico.....	67
7. Recursos materiales y servicios.....	70
8. Resultados previstos.....	73
9. Sistema de Garantía de calidad del título.....	73
10. Calendario de implementación.....	73

MEMORIA PARA LA VERIFICACIÓN DEL TÍTULO DE GRADO

1. DESCRIPCIÓN

1.1 Denominación.

1.1.1. Nombre del título: GRADUADO EN RELACIONES LABORALES

1.1.2. Rama: CIÈNCIES SOCIALS I JURÍDIQUES.

1.1.3 Código UNESCO: TG1056

1.2 Universidad solicitante y centro: UNIVERSIDAD DE BARCELONA.
FACULTAD DE DERECHO

1.3 Tipo de enseñanza: PRESENCIAL

1.4 Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas (estimación para los cuatro primeros años de implantación)

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. La razón de esta disminución es debida a que las instalaciones en las que se impartirá la docencia (Córsega, 409) no permiten que ésta se imparta con unos mínimos de calidad para 350 alumnos. Por el contrario si la oferta fuera de 250 se podrían conseguir los objetivos docentes fijados en el EEES.

En el caso de que se pudiera disponer de nuevas instalaciones se podría incrementar la cifra de nuevas plazas.

1.5 Número de créditos y requisitos de matriculación

1.5.1 Número de créditos: 240 créditos

1.5.2 Número mínimo de créditos a matricular y período lectivo, y en su caso normativa de permanencia.

[Información pendiente de ser facilitada por la UB]

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

1.6.1 Rama de conocimiento: CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

1.6.2 Naturaleza de la institución que ha conferido el título: UNIVERSIDAD PÚBLICA

1.6.3 Naturaleza del centro universitario en el que se imparte el título: CENTRO PROPIO

1.6.4 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:

b) Gestión de Recursos Humanos

c) Prevención de riesgos laborales

d) Administraciones Públicas

e) Enseñanza

1.6.5 Lengua o 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

2. JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN

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

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 las 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 del propio título, *el de procurar una formación adecuada de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional*. De este modo culminaba la penúltima etapa en la evolución de los estudios de Relaciones Laborales en nuestro país. (...).

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 un 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 del 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.

Evidencias que pongan de manifiesto el interés y pertinencia académica, científica o profesional del título.

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 datos del “Consell Interuniversitari de Catalunya. Oficina de Preinscripció Universitaria”, el número de estudiantes matriculados en el curso 2006-2007 en la diplomatura en Relaciones Laborales de la UB era de 1.513, siendo la oferta de 350 plazas de nuevo ingreso, las cuales han sido 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.

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.

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

La nueva titulación, al igual que las anteriores diplomatura y licenciatura, se impartirá en la ciudad de Barcelona y será cursada por estudiantes del Área Metropolitana de Barcelona, zona que se caracteriza por una fuerte demanda de titulados en relaciones laborales (tanto en el asesoramiento profesional como en la gestión de las relaciones laborales en el sector privado y público), dado el elevado número de despachos profesionales de graduados sociales y asesorías laborales de empresas (pequeñas, medianas y grandes), de organizaciones patronales y sindicales y de todas las Administraciones Públicas que desarrollan su actividad en el Área Metropolitana de Barcelona.

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 y regulada en España, se debe justificar la adecuación de la propuesta a las normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título, haciendo referencia expresa a dichas normas.

Tal y como se recoge en los capítulos 5 y 6 del Libro Blanco, el título de grado en Relaciones Laborales da lugar, entre otros, a los siguientes perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos graduados: a) Graduado social; b) Gestión de Recursos Humanos; c) Prevención de riesgos laborales; d) Administraciones públicas; e) Enseñanza.

Ahora bien, de estos perfiles profesionales, el único para cuya actividad profesional se requiere obligatoriamente estar en posesión del título en Relaciones Laborales es la de Graduado Social.

a) 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.

Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad aproximadamente 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa.

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.

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) todas 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.

Inserción laboral

Las fuentes utilizadas para responder este apartado han sido las siguientes: a) Segunda encuesta de inserción laboral de los graduados universitarios de Cataluña (curso 2000-2001), realizada por la AQU Catalunya; 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) *Segunda encuesta de inserción laboral de los graduados universitarios de Cataluña (curso 2000-2001), realizada por la AQU Catalunya.*

La encuesta se realizó para alumnos graduados que finalizaron sus estudios en el curso 2001. Los resultados más significativos, por lo que respecta a los estudiantes de Relaciones Laborales de la UB son los siguientes:

- Un 90,8 % de los encuestados estaban ocupados.
- Para un 27,6 % era su primera ocupación.

- El tiempo requerido para su primera inserción laboral era: menor de 6 meses, para el 90,8 %; de 6 a 12 meses, para el 5,1 %; y de más de 12 meses, sólo para el 4,1 %.
- En relación con el ámbito de actividad de las empresas, un 78,6 % correspondía al sector privado, y un 21,4 % 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 65 % de los encuestados volvería a repetir la misma titulación y, de éstos, un 89 % lo haría en la misma universidad.
- Un 32 % 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. Si bien no se dispone de datos actualizados 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 dos encuestas referenciadas el número de alumnos era superior al actual (la UB ha pasado de ofertar 550 plazas de nuevo ingreso a 350); 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.

Otras evidencias: Satisfacción de la formación recibida

La UB realiza cada curso académico una encuesta de opinión a los alumnos sobre la actuación docente del profesorado en cada uno de los semestres. La encuesta consta de 16 ítems y el alumno debe valorar en una escala de 0 a 10 (totalmente en desacuerdo – totalmente de acuerdo).

Para el curso 2006-2007 los resultados de la encuesta en la Diplomatura de Relaciones Laborales de la UB, agrupados los 16 ítems en 7 categorías, son los siguientes:

- **Resultados 1º semestre:**
 - Categoría 1: Saber-dominio de la materia (ítems 3 y 4): media de 7, 26
 - Categoría 2: Organización y planificación de la actuación docente (ítems 1, 2 y 6): media de 6, 72
 - Categoría 3: Exposición docente (ítems 5 y 9): media de 6, 39
 - Categoría 4: Metodología y uso de recursos (ítems 7, 8 y 10): media de 6, 46
 - Categoría 5: Actitudes en la interacción con los estudiantes (ítems 11, 14 y 15): media de 6, 73
 - Categoría 6: Evaluación del aprendizaje (ítems 12 y 13): media de 6, 54
 - Categoría 7: Satisfacción global (ítem 16): media de 6, 67

- **Resultados 2º semestre:**
 - Categoría 1: Saber-dominio de la materia (ítems 3 y 4): media de 7, 54
 - Categoría 2: Organización y planificación de la actuación docente (ítems 1, 2 y 6): media de 6, 97
 - Categoría 3: Exposición docente (ítems 5 y 9): media de 6, 71
 - Categoría 4: Metodología y uso de recursos (ítems 7, 8 y 10): media de 6, 61
 - Categoría 5: Actitudes en la interacción con los estudiantes (ítems 11, 14 y 15): media de 7, 07
 - Categoría 6: Evaluación del aprendizaje (ítems 12 y 13): media de 6, 68
 - Categoría 7: Satisfacción global (ítem 16): media de 6, 9

De estos datos se puede observar que existe un nivel medio-alto de satisfacción por parte del alumnado de la actuación docente del profesorado, ya que el valor medio por categorías se mueve en un intervalo entre el 6, 39 y el 7, 54.

2.2 Referentes externos a la UB que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales y internacionales

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 un 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.

El proceso para la elaboración de la propuesta de plan de estudios aparece regulado por el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Barcelona de 18 de febrero de 2008 en 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”.

La normativa establece la autoridad del decano para “liderar el proceso de elaboración de las titulaciones de grado”. Para cada grado se ha creado una “Comisión Promotora del título de grado” (CPTG) 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. Por otra parte, para cada propuesta de grado existe una segunda “Comisión de Título de Grado” (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. En tercer lugar, la Junta de Facultad, a propuesta del equipo decanal, nombró un Consejo Asesor Externo, formado por miembros destacados de colectivos y asociaciones profesionales relacionadas con las nuevas titulaciones de grado.

Antes de describir el procedimiento de consulta, elaboración y aprobación, si proceden, de cada propuesta, conviene señalar que 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.

El procedimiento de elaboración de las propuestas, establecido por la UB, señalaba que la Comisión Promotora de cada grado (CPTG) elaboraría una primera propuesta de grado que debería ser informada por el Consejo Asesor Externo. La CPTG incluiría, si procedía, las sugerencias del consejo y elevaría el informe de propuesta de grado a la respectiva Comisión de Titulación de Grado (CTG). Tras la aprobación, si procede, de la CTG, la propuesta de grado sería examinada por la Agencia de Calidad de la UB, que emitiría sendos informes sobre viabilidad académica y viabilidad económica. La CTG aprobaría de nuevo cada propuesta antes de ser sometida, finalmente, a la aprobación de la Junta de Facultad. A partir de este momento, las propuestas de grado de cada centro serían sometidas 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 (más de veinte), 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 si 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 las comisiones promotoras –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, los coordinadores y los miembros de las comisiones promotoras y el mismo equipo decanal de la Facultad, mantuvieron numerosas reuniones y contactos con miembros de todas las áreas departamentales. Los miembros del Consejo Asesor Externo, participaron, semanas antes de elaborar su informe, en un animado grupo de discusión sobre competencias profesionales relacionadas con los nuevos grados que desea impartir la Facultad de Derecho.

Finalmente, el Consejo Asesor, reunido el día 13 de junio, emitió un informe valorativo de las propuestas de titulaciones de grado, en el que expresaba su parecer favorable a las mismas, con algunas observaciones, que han sido recogidas en las propuestas finalmente sometidas a la aprobación de las Comisiones de Titulación.

3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS DEL TÍTULO

3.1. Objetivos generales 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.

3.2. Competencias generales y específicas exigibles para otorgar el título

Competencias generales/transversales

1. 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.
2. *Capacidad de aprendizaje y responsabilidad* (Capacidad de análisis y de síntesis, Capacidad para aplicar los saberes a la práctica, Capacidad para tomar decisiones, Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y a situaciones no ideales)
3. *Trabajo en equipo* (Capacidad de colaborar con otros y de contribuir a un proyecto común. Capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales. Habilidad para debatir y participar en la resolución de problemas y conflictos. Habilidad de negociación.)
4. *Capacidad creativa y emprendedora* (Capacidad para formular, diseñar y gestionar proyectos. Capacidad de organización y planificación. Capacidad para buscar e integrar nuevos conocimientos. Capacidad de gestión de la información).
5. *Sostenibilidad* (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales).
6. Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

Competencias específicas

7. Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español.
8. Conocer los aspectos más relevantes de la historia económica, política y social contemporánea, y comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.
9. Capacidad para aplicar las técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas en las relaciones laborales.
10. Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones.

11. Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad.
12. Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de organización del trabajo.
13. Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones.
14. 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.
15. Conocer y saber gestionar los aspectos básicos de la intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales.
16. Conocer los aspectos técnicos y jurídicos de la prevención de riesgos laborales, y saber gestionar las actividades de prevención.
17. Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas.
18. Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral.
19. Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIAS

COMPETENCIAS	MATERIAS BÁSICAS								MATERIAS OBLIGATORIAS											MATERIAS OPTATIVAS			
	Derecho	Empresa	Economía	Historia	Sociología	Psicología	Estadística	Comunicación	Derecho Laboral y de la Seguridad Social	Prevención de Riesgos Laborales	Derecho Mercantil	Derecho Internacional Público y Derecho Comunitario Europeo	Empleo Público	Intervención administrativa en las relaciones laborales	Derecho Tributario	Organización y Gestión de Empresas	Contabilidad	Economía y Mercado de Trabajo	Psicología de las organizaciones	Trabajo Fin de Grado	Mención Jurídico Laboral	Mención Gestión de Personas	Prácticas Externas
Creditos ECTS	12	6	12	6	6	6	6	6	39	12	9	6	12	15	6	18	12	6	9	6	30	30	12
Transversales																							
Conocer y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)																							
Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (Capacidad de análisis y de síntesis. Capacidad para aplicar los saberes a la práctica. Capacidad para tomar decisiones. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y a situaciones no ideales)																							
Trabajo en equipo (Capacidad de colaborar con otros y de contribuir a un proyecto común. Capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales. Habilidad para debatir y participar en la resolución de problemas y conflictos. Habilidad de negociación)																							

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.

Vías y requisitos de acceso:

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 de más 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 -estudios oficiales de 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

Para los nuevos estudios de grado que no tienen continuación con estudios actuales y por tanto no contemplados en la relación de acceso, 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 a dichos estudios

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.

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

PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

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 Cataluña, 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.

La Universidad de Barcelona dispone del *Servei atenció de l'estudiant* (SAE) encargado de la organización y gestión las actividades previas al ingreso del estudiante en la UB:

- Actividades dirigidas a alumnado de educación secundaria para la transición educación secundaria - universidad.
- Jornadas de intercambio con profesorado de educación secundaria.
- 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

Así mismo el SAE diseña y organiza las actividades de “Información y orientación a futuros y nuevos estudiantes” mediante dos programas:

a) Programa de orientación pre-universitaria con actividades especialmente diseñadas y dirigidas a los estudiantes pre-universitarios para facilitar la transición de la enseñanza secundaria o de los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) a la universidad.

b) Programa de orientación universitaria para los estudiantes que acaban de obtener plaza en alguna titulación de la UB. Las actividades que se llevan a cabo en el programa **de orientación preuniversitaria** se presentan a continuación:

Acciones que tienen lugar en la propia universidad (programa “Acércate a la UB”):

- 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.
- Así mismo también se presenta y se ofrece una selección de recursos en línea para elaborar trabajos de investigación de bachillerato (programa **ALEHOOP**) gestionado por la Facultat de Biblioteconomia i Documentació.
- 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.

Acciones llevadas a cabo fuera de la universidad (programa “La UB se acerca”):

- La UB también ofrece visitas a los centros que así lo soliciten, con el objetivo de ofrecer información y orientación específica sobre una o más titulaciones de la UB.
- Actividades prácticas: Talleres, experimentos en laboratorios, salidas culturales, premios al mejor trabajo realizado por estudiantes de bachillerato o CFGS de cualquier centro de secundaria sobre la temática “Ir a la Universidad, para qué?” 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.

Las actividades que se llevan a cabo en cada centro en el programa **de orientación universitaria** son: Sesiones de acogida realizadas por cada centro y dirigidas a los alumnos que han obtenido plaza en alguna titulación que se imparta en el centro.

- Presentación de las acciones de orientación del centro mediante el Plan Tutorial.
- Cursos propedéuticos (llamados “cursos cero”) que se llevan a cabo en algunos centros de la UB.

PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DEL CENTRO

Así mismo, la Facultad de Derecho tiene una especial sensibilidad en cuanto a la información que ofrece a los futuros estudiantes. Y no tanto como elemento de marketing activo –aunque también sea así- sino más bien para orientar la nueva vida académica de unos estudiantes nada familiarizados con la vida y la dinámica universitarias. Tenemos especial interés en que nuestros estudiantes aterricen cuanto antes en la Facultad a fin de que aprovechen mejor el tiempo, aumente su rendimiento académico y tengan una vida personal y estudiantil plena y satisfactoria. Queremos evitar como sea la desagradable sensación de abandono y desinterés

que en algún momento pueden sentir en un su ingreso en un centro de grandes dimensiones como la Facultad de Derecho de la UB.

Detallamos a continuación las acciones encaminadas a facilitar la acogida y la orientación antes y después de la matriculación.

1.- Durante el segundo semestre de curso se envía información a los centros de bachillerato desde la Facultad de Derecho.

2.- La universidad y la Facultad participan en el Salón de la Enseñanza, referente de los estudios universitarios en Cataluña para los estudiantes que ingresaran en la universidad.

3.- La Facultad organiza una jornada de puertas abiertas que es ampliamente publicitada tanto desde la universidad como desde la misma Facultad. En la sesión se explica a los asistentes los planes de estudio, las salidas profesionales, las ventajas de estudiar en la Facultad de Derecho de la UB, se celebra un animado debate con numerosas intervenciones de los asistentes que son respondidas por jefes de estudios y miembros del equipo decanal y se acaba con una visita guiada por las instalaciones del centro.

4.- La página web de la Facultad y la de la Universidad ofrecen información detallada sobre los estudios que son de interés del visitante.

5.- Unos días antes de la matriculación, a finales del mes de julio, el centro convoca a todos los estudiantes asignados o preinscritos a una reunión general con el jefe de estudios del grado. En este momento se asigna un tutor a cada estudiante y da inicio el Plan de Acción Tutorial (PAT)

6.- 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 qué dispone la Facultad, pensado para estudiantes noveles.

7.- Se va a distribuir, también, 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 sobre los estudios que ha elegido y el centro en el que está inscrito para el estudiante de nuevo ingreso.

8.- Con el inicio de curso, el Decano, el resto de equipo decanal y el jefe de estudios van a participar en el acto académico de bienvenida e inauguración, especialmente pensado para estudiantes que se incorporan a los estudios de la Facultad.

9.- El PAT (Plan de Acción Tutorial) empieza a funcionar a pleno rendimiento.

4.3 Sistemas de soporte y orientación de los estudiantes una vez matriculados

PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

La UB ofrece un servicio de información y de atención al estudiante matriculado en la universidad mediante el SAE (Servicio atención del estudiante). El SAE ofrece un gran abanico de servicios o programas específicos dirigidos tanto a los estudiantes que están en la fase inicial de sus estudios como los que se encuentran en su fase final:

Acciones en la fase inicial de los estudios universitarios:

- Difusión de actividades 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 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 enviado 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 UB Feina).

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.

Plan de acción tutorial de la UB

Como se ha indicado anteriormente, la acción tutorial en la universidad de Barcelona se articula a partir del Plan de acción tutorial (PAT) que es un plan institucional de cada enseñanza que especifica los objetivos y organización de la acción tutorial en la enseñanza.

El PAT dispone de dos grandes servicios de soporte: el Servicio atención del estudiante (SAE) y el de Formación y Apoyo a la acción tutorial del ICE (Instituto de Ciencias de la Educación). Los dos servicios se relacionan directamente con el coordinador del plan de acción tutorial (PAT) del centro además de hacerlo con los vicerectorados del área académica.

Las responsabilidades del Coordinador del Pla d'Acció Tutorial (PAT) son las siguientes:

- Coordinarse con el decanato/dirección de centro, secretaría 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 enseñanza.
- 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 enseñanzas para impartir charlas y proporcionar información por ámbitos de conocimiento.
- Identificar los problemas de transición del bachillerato y de los ciclos formativos a la UB 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

El Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) ofrece un servicio de formación y de apoyo a la acción tutorial consistente en actividades de formación y de intercambio para coordinadores de planes de acción tutorial y para tutores, así como 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.

PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DEL CENTRO

La Facultad de Derecho viene desarrollando un Plan de Acción Tutorial (PAT) en varias de sus titulaciones. Para los futuros títulos de grado este PAT propone las siguiente líneas y acciones de orientación y soporte a los estudiantes:

A) Líneas de acción tutorial:

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.

- 1.1 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).
- 1.2. Línea de acción tutorial para alumnos deportistas de élite
- 1.3. Línea de acción tutorial para alumnos con necesidades de apoyo educativo específico (por minusvalías, deficiencias cognoscitivas, sensoriales, etc.)
- 1.4. Línea de acción tutorial para alumnos de movilidad nacional e internacional (cuya puesta en práctica corresponde a la Oficina de Relaciones Internacionales).
- 1.5. Línea de acción tutorial para alumnos con los mejores expedientes de últimos cursos (en fase de debate y estudio)

Además de lo anterior, se implantará un sistema de tutorías específico para los alumnos de la actual diplomatura en Relaciones Laborales que se quieran adaptar al nuevo título de grado con el fin de facilitarles y orientarles en el tránsito del antiguo al nuevo plan de estudios.

B) Acciones de orientación y soporte

Fase inicial

- Desde la Facultad de Derecho se llevarán a cabo una serie de acciones previas al ingreso del alumno en la Facultad: participación en ferias y salones informativos para los estudiantes de secundaria (pabellón UB); Jornada de Puertas abiertas (presentación del Decano y Equipo de Gobierno); - Visita guiada -Jornada informativa para alumnos que optan en primeras opciones por nuestra Facultad (donde se informa sobre los programas tutoriales de que dispone la Facultad de Derecho).
- Acceso a un tutor de la Facultad desde la preinscripción del alumno en el Centro
- Ayuda del tutor para la formalización de la matrícula.
- Ayuda e información del tutor sobre actividades, recursos y estructuras del Centro (participación a través de órganos colegiados y asociaciones)

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.
- Servir de canalización entre el alumnos y 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); 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 internacionales (ORE) de la Facultad de Derecho y servicio de relaciones internacionales de la UB: Programa Erasmus, Sócrates, SICUE; Convenios Bilaterales con Universidades norteamericanas, especialmente canadienses; Convenios generales de toda la Universidad para cursar estudios en distintas Universidades alrededor del mundo. Programas de Doble Titulación con universidades norteamericanas, etc.
- Orientar y sensibilizar al alumno en la participación de Congresos científicos y/o docentes y Seminarios nacionales e internacionales.
- Información sobre prácticas en empresas

Fase final de los estudios

- Acciones de formación y orientación para la inserción profesional
- Información sobre posibilidad de continuar estudios en territorio nacional; en Europa (EEES) o en el extranjero (becas, programas de intercambio internacional, etc.)

- Tutoría individualizada por cada alumno que precise de tutorización sobre salidas profesionales.
- Los tutores actuarán también de canalización entre los alumnos y los responsables de la ORE (Oficina de Relaciones Externas), quienes ofertan las siguientes alternativas: -Seminario de Salidas Profesionales I (técnicas de búsqueda de trabajo), - Seminario de Salidas Profesionales II (sectores profesionales).
- Informar sobre la Feria de Ocupación Laboral organizada por la ORE
- Canalizar hacia las actividades y jornadas realizadas por los responsables de relaciones externas.
- Informar sobre los recursos del Servicio de atención al estudiante relacionados con la inserción laboral y sobre el “Servei Català de colocació de la Generalitat” en coordinación con la UB: <http://www.ub.es/siae/bt/cfpweb/ext/scc-cast.htm>

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

[Información pendiente de ser facilitada por la UB]

5. ESTRUCTURA DE LA ENSEÑANZA.

5.1. Estructura de la enseñanza.

5.1.1. Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia.

TIPUS DE MATÈRIA	CRÈDITS
Formación básica	60
Obligatoria	144
Optativa	30
Trabajo fin de grado	6
Créditos totales	240

5.1.2. Descripción de las materias

La propuesta de materias para el título de grado en Relaciones Laborales de la UB se ha basado en el apartado 11 “Estructura general del título, distribución de contenidos y asignación de créditos europeos” del Libro Blanco del título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (ANECA).

Las diferencias que se pueden observar de la propuesta de la UB respecto del Libro Blanco viene justificada por dar más peso a las materias jurídico laborales y de gestión de personal y recursos humanos, en concordancia con la existencia de menciones: a) asesoramiento jurídico laboral; y b) gestión de personas en las organizaciones privadas y públicas.

El título de grado en Relaciones Laborales propuesto por la UB, teniendo en cuenta lo manifestado en el párrafo anterior, pretende que el graduado sea competente para abordar y resolver cuantas cuestiones y problemas se susciten en el ámbito de la gestión de las relaciones de trabajo, bien sea como profesional que asesora a las empresas, bien como miembro de un departamento de recursos humanos.

En virtud de esos objetivos, es evidente que se trata de una titulación interdisciplinar en la que se deben estudiar aspectos relevantes y necesarios en el ámbito de las relaciones de trabajo, como son: el derecho, la economía, la psicología, la sociología, la historia y la organización de empresas.

A tal fin, las materias se han ordenado en una secuencia que comienza por las materias básicas que inciden en el contenido del título, siendo el punto de partida para que el alumno pueda obtener los fundamentos necesarios para poder comprender y profundizar en los contenidos del resto de las materias obligatorias y optativas. Así, se han establecido como materias básicas las siguientes: Derecho, Economía, Empresa, Historia, Sociología, Psicología, Estadística y Comunicación. Esta última está dirigida a que el alumno adquiera una serie de habilidades básicas (búsqueda y tratamiento de la información; análisis y síntesis de textos; herramientas básicas de argumentación en la realización de trabajos, individuales y en grupo; comunicación oral y escrita).

Por lo que respecta a las materias obligatorias, y dado el carácter multidisciplinar del título, se han distribuido de la siguiente forma: ámbito jurídico laboral, de la empresa y de la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector privado como en el sector público, y la intervención de la administración en las relaciones laborales; ámbito de la empresa (organización y funcionamiento, contabilidad y fiscalidad de la empresa, y gestión de personas); ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones (técnicas de optimización y gestión de personas); y, por último, el ámbito de la economía y el mercado de trabajo (políticas y medidas de fomento de empleo).

Respecto de las materias optativas, se han fijado dos menciones que tratan de responder a las necesidades y demandas de la sociedad para los futuros graduados: a) *mención de asesor jurídico laboral*; b) *mención de gestión de personas*. El contenido de ambas menciones pretende que el estudiante adquiera conocimientos más específicos con el fin de profundizar en las competencias de las materias obligatorias, teniendo presente ese doble perfil.

También dentro de las materias optativas están incluidas las prácticas externas, con la finalidad de que los estudiantes puedan completar su formación con la aplicación de sus conocimientos a la práctica, estén en contacto con la realidad a la que van a dedicarse una vez graduados y facilitar su inserción laboral. Los alumnos que pretendan obtener una de las dos menciones señaladas anteriormente, deben realizar las prácticas en entidades en las que desarrollen los conocimientos adquiridos (despachos de graduados sociales, empresas, juzgados y otras instituciones y organismos privados y públicos). La evaluación de las prácticas se realizará mediante el informe de tutores de las empresas-entidades y del tutor-tutores académicos.

Una vez cursadas todas las materias básicas, obligatorias y optativas, los estudiantes deben realizar el trabajo de fin de grado. Éste estará orientado a la adquisición y evaluación de las competencias asociadas al título. Se propondrán distintos trabajos de fin de grado en función de las prácticas externas realizadas y de las asignaturas optativas cursadas según la mención elegida, en su caso.

Por último, para aquellos estudiantes que no quieran obtener ninguna de las dos menciones, deberán cursar 30 créditos de la oferta de asignaturas optativas (de ambas menciones) y el trabajo fin de grado de carácter general.

DISTRIBUCIÓN DE ASIGNATURAS POR MATERIAS

Nombre materia	Créditos	Nombre asignatura	Créditos	Semestre
MATERIAS BÁSICAS				
DERECHO	12	Sistema político y Derecho Constitucional	6	S1
		Introducción al Derecho	6	S2
EMPRESA	6	Organización de empresas	6	S2
ECONOMIA	12	Introducción a la Economía	6	S1
		Economía del Trabajo	6	S2
HISTORIA	6	Historia económica y social	6	S2
SOCIOLOGIA	6	Sociología del trabajo	6	S2
PSICOLOGIA	6	Psicología del trabajo	6	S1
ESTADÍSTICA	6	Estadística aplicada a las relaciones laborales	6	S1
COMUNICACIÓN	6	Técnicas de trabajo y comunicación	6	S1
MATÈRIES OBLIGATÒRIES				
DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	39	Derecho del Trabajo I	6	S3
		Derecho del Trabajo II	9	S4
		Derecho Sindical I	6	S6
		Derecho Sindical II	6	S7
		Derecho de la Seguridad Social I	6	S4
		Derecho de la Seguridad Social II	6	S5
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12	Seguridad y salud laboral	6	S5
		Derecho de la prevención de riesgos laborales	6	S6
DERECHO MERCANTIL	9	Derecho empresarial	9	S3
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO COMUNITARIO EUROPEO	6	Régimen jurídico internacional del trabajo	6	S6
EMPLEO PÚBLICO	12	Régimen jurídico de los empleados públicos	6	S5
		Gestión del empleo público	6	S6
INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES	15	Régimen jurídico y procedimiento administrativo común	6	S5
		Procedimientos administrativos en las relaciones laborales	9	S7
DERECHO TRIBUTARIO	6	Fiscalidad en la empresa	6	S6

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS	18	Organización y métodos de trabajo	9	S3
		Gestión de personas	9	S4
CONTABILIDAD	12	Contabilidad I	6	S4
		Contabilidad II	6	S5
ECONOMIA Y MERCADO DE TRABAJO	6	Políticas de empleo	6	S3
PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES	9	Selección y formación de personal	9	S7
MATÈRIES OPTATIVES				
MENCIÓN JURÍDICO-LABORAL	30	Régimen jurídico de los extranjeros	6	S8
		Protección social complementaria	6	S8
		Régimen jurídico y económico del tercer sector	6	S8
		Régimen sancionador en el orden social	6	S8
		Derecho procesal del trabajo	6	S7
MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS	30	Comunicación interna	6	S8
		Riesgos psicosociales	6	S8
		Gestión estratégica de la empresa	6	S7
		Gestión medioambiental y calidad total	6	S8
		Técnicas de negociación y resolución de conflictos	6	S8
PRÁCTICAS	12	Prácticas	12	S7/S8
TRABAJO FIN DE GRADO				
TRABAJO FIN DE GRADO	6	Trabajo fin de grado	6	S8

Ubicación de las asignaturas por semestre

PRIMER CURS			
SEMESTRE 1		SEMESTRE 2	
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMIA	6	INTRODUCCIÓN AL DERECHO	6
TÉCNICAS DE TRABAJO Y COMUNICACIÓN	6	HISTÒRIA ECONÒMICA Y SOCIAL	6
SISTEMA POLÍTICO Y DERECHO CONSTITUCIONAL	6	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	6
PSICOLOGA DEL TRABAJO	6	ECONOMIA DEL TRABAJO	6
ESTADÍSTICA APLICADA A LAS RRL	6	SOCIOLOGIA DEL TRABAJO	6

SEGON CURS			
SEMESTRE 3		SEMESTRE 4	
DERECHO DEL TRABAJO I	6	DERECHO DEL TRABAJO II	9
DERECHO EMPRESARIAL	9	DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL I	6
POLÍTICAS DE EMPLEO	6	CONTABILIDAD I	6
ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS DE TRABAJO	9	GESTIÓN DE PERSONAS	9

TERCER CURS			
SEMESTRE 5		SEMESTRE 6	
RÈGIMEN JURÍDICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	6	RÈGIMEN JURÍDICO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	6
CONTABILIDAD II	6	DERECHO SINDICAL I	6
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II	6	FISCALIDAD EN LA EMPRESA	6
RÈGIMEN JURÍDICO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN	6	DERECHO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	6
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	6	GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	6

QUART CURS			
SEMESTRE 7		SEMESTRE 8	
DERECHO SINDICAL II	6	MENCIÓN JURIDICO LABORAL	MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS
SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL	9	Régimen jurídico de los extranjeros	Comunicación interna
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN LAS RELACIONES LABORALES	9	Protección social complementaria	Riesgos psicosociales
MENCIÓN JURÍDICO LABORAL	MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS	Régimen jurídico y económico del tercer sector	Gestión medioambiental y calidad total
Derecho procesal del trabajo	Gestión estratégica de la empresa	Régimen sancionador en el orden social	Técnicas de negociación y resolución de conflictos
Prácticas externas	12	Prácticas externas	12
		Trabajo fin de grado	6
		Reconocimiento de créditos	6

NOTA:

- 1.- Totes les assignatures optatives són de 6 crèdits.
- 2.- Les Pràctiques externes (12 crèdits) són optatives i es poden realitzar tant en el semestre 7 com el semestre 8.
- 3.- Menció : per obtenir la menció s'han de realitzar les pràctiques externes + 18 cr. Optatives de l'oferta de la menció + Treball Fi Grau ó 30 crèdits d'optatives de cadascuna de les mencions + treball fi de grau

5.2. Descripción detallada de las materias de que consta el plan de estudios

Materia 1. Derecho

Créditos ECTS: 18

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

1. Sistema político y Derecho Constitucional (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 1)
2. Introducción al Derecho (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 2)

Competencias:

- *Tomar conciencia y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores* (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)
- *Sostenibilidad* (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español

Resultados del aprendizaje:

- a) Saber los principios configuradores del Estado y el sistema político en la Constitución de 1978.
- b) Saber la ordenación territorial del Estado y el sistema de reparto competencial.
- c) Saber el sistema de derechos y libertades constitucionales y sus garantías.
- d) Comprender y saber aplicar el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico español.
- e) Comprender y saber aplicar los principios de interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- f) Comprender y saber aplicar los elementos esenciales de las instituciones básicas del derecho privado de la persona y de su actuación.
- g) Comprender y saber aplicar los elementos esenciales de las instituciones básicas del derecho de las obligaciones y los contratos.
- h) Comprender y saber aplicar los elementos esenciales de las instituciones básicas del derecho de la propiedad.
- i) Conocer, saber localizar, comprender y gestionar la información y textos de carácter jurídico en general y sobre las relaciones laborales en particular.
- j) Saber argumentar, transmitir y comunicarse, por escrito y oralmente, usando terminología jurídica de forma adecuada.
- k) Saber trabajar en equipo para localizar y gestionar la información, y para realizar trabajos y exponerlos.

Asignaturas:

1. Sistema político y Derecho Constitucional (6 créditos)
2. Introducción al Derecho (6 créditos)

Contenidos:

1. Sistema político y Derecho Constitucional (6 créditos):

- Introducción al sistema político español.
- La Constitución. Principios constitucionales fundamentales.
- Distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.
- Las fuentes del Derecho: fuentes internacionales e internas.
- Los derechos y libertades constitucionales. Garantías.

2. Introducción al Derecho (6 créditos):

- La norma y el ordenamiento jurídico.
- La interpretación y la aplicación del Derecho.
- El régimen jurídico básico de la persona y de su actuación.
- El régimen jurídico general de las obligaciones y los contratos.
- El régimen jurídico general del derecho de propiedad.

Materia 2. Empresa

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

3. Organización de empresas (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 2)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer la empresa y su entorno.
- b) Conocer y comprender las estructuras organizativas de las empresas, así como saber organizar y planificar para poder elaborar, diseñar y dar soporte en la toma de decisiones en materia de estructura organizativa de la empresa.
- c) Conocer y comprender los aspectos económicos, financieros y comerciales de la empresa, así como la dimensión y estructura de costos de la empresa.
- d) Conocer y comprender la información en la empresa, el proceso de creación de valor y las alternativas a producir o subcontratar.
- e) Comprender y saber valorar los resultados de la empresa.

Asignaturas:

3. Organización de empresas (6 créditos)

Contenidos:

3. Organización de empresas (6 créditos):

- La empresa y su entorno.
- La localización, dimensión y estructura de costes.
- Estructuras organizativas.
- La información en la empresa.
- Aspectos económicos, financieros y comerciales.
- El proceso de creación de valor.
- Valoración y presentación de resultados.
- Alternativa a producir o subcontratar.

Materia 3. Economía

Créditos ECTS: 12

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

4. Introducción a la Economía (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 1)
5. Economía del Trabajo (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 2)

Competencias:

- *Sostenibilidad* (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo y su incidencia en las organizaciones.

Resultados del aprendizaje:

- a) Saber y comprender los conceptos básicos de la economía y de los principales procesos económicos.
- b) Conocer los problemas del mercado de trabajo y saber elaborar diagnósticos de carácter económico sobre los mismos.

Asignaturas:

4. Introducción a la Economía (6 créditos)
5. Economía del Trabajo (6 créditos)

Contenidos:

4. Introducción a la Economía (6 créditos)

- Conceptos básicos del análisis económico.
- Mercados y precios.
- Distribución de la renta.
- Indicadores macroeconómicos.
- Políticas macroeconómicas.
- Economía Internacional y globalización.

5. Economía del Trabajo (6 créditos)

- Trabajo, empleo y paro: conceptos e indicadores.
- Factores determinantes de la oferta y la demanda de trabajo.
- La segmentación de los mercados de trabajo.
- La determinación de los salarios y la estructura salarial.
- Elementos microeconómicos, macroeconómicos y estructurales del desempleo.
- El mercado de trabajo en España: estructura y evolución.

Materia 4. Historia

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

6. Historia económica y social (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 2)

Competencias:

- *Sostenibilidad* (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer los aspectos más relevantes de la historia económica, política y social contemporánea y comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer los procedimientos, instrumentos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral
- b) Saber y comprender los elementos propios de una sociedad de antiguo régimen, de una sociedad liberal y de una sociedad socialista.
- c) Saber y comprender los elementos sociales, políticos y económicos que caracterizan las principales etapas del mundo contemporáneo y sus diferencias en relación con la evolución de las relaciones laborales en los siglos XIX y XX.
- d) Saber los ideólogos y líderes políticos y sociales que más han influido en los cambios geopolíticos mundiales y en las modificaciones del contexto de las relaciones laborales.
- e) Saber y comprender los cambios tecnológicos más destacados que han producido transformaciones fundamentales en la organización de la producción y el trabajo.
- f) Saber las instituciones que han configurado y configuran los mercados y las relaciones laborales.
- g) Saber y comprender el origen histórico de los problemas actuales en las relaciones laborales de los países que han construido el Estado de Bienestar como modelo de economía capitalista liberal.

Asignaturas:

6. Historia económica y social (6 créditos)

Contenidos:

6. Historia económica y social (6 créditos)

- Del triunfo del capitalismo a la primera globalización liberal (1789-1914).
- Crisis del liberalismo y aparición de otros proyectos (1914-1945).
- Formación y crisis de un orden internacional bipolar (1945-2007).

Materia 5. Sociología

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

7. Sociología del trabajo (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 2)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Comprender los aspectos básicos de la organización social del trabajo y de las relaciones laborales.
- b) Conocer y saber aplicar los métodos y las técnicas de investigación social.
- c) Saber realizar la investigación de la realidad social, con especial atención a la encuesta
- d) Saber analizar y presentar la información.

Asignaturas:

7. Sociología del trabajo (6 créditos)

Contenidos:

7. Sociología del trabajo (6 créditos)

- Elementos básicos y teorías de la sociología del trabajo.
- Organización social del trabajo
- Sociedad y relaciones laborales. Actores y procesos.
- Investigación social y trabajo.
- Métodos de investigación social.
- Técnicas de investigación social.

Materia 6. Psicología

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

8. Psicología del trabajo (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 1)

Competencias:

- Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones.

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer los elementos básicos de la psicología del trabajo.
- b) Conocer los factores que inciden en la adecuación de la persona a su puesto y entorno de trabajo, y saber dar la respuesta más adecuada.
- c) Conocer los aspectos básicos del trabajo en equipo.
- d) Aprender los valores éticos en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Asignaturas:

8. Psicología del trabajo (6 créditos)

Contenidos:

8. Psicología del trabajo (6 créditos)

- Psicología social del trabajo: percepciones, actitudes, prejuicios y estereotipos.
- El proceso de socialización laboral.
- Adecuación persona – puesto – entorno.
- Efectividad organizativa y procesos psicológicos y psicosociales.
- El trabajo grupal: Grupo *versus* Equipo.
- El Modelo ASH (Auditoria del Sistema Humano).
- Aspectos éticos en las relaciones laborales.

Materia 7. Estadística

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

9. Estadística aplicada a las relaciones laborales: Semestral, 1º curso (semestre 1)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Saber agrupar la información en tablas de frecuencias.
- b) Saber seleccionar el gráfico más adecuado a su topología.
- c) Saber obtener el máximo de información sobre las características de los datos disponibles, a partir de los diferentes indicadores de tipo descriptivo y saber calcular e interpretar sus valores.
- d) Saber evaluar si existen relaciones de dependencia, en situaciones de más de una variable, que expliquen su evolución.

Asignaturas:

9. Estadística aplicada a las relaciones laborales (6 créditos)

Contenidos:

9. Estadística aplicada a las relaciones laborales (6 créditos)

- Concepto de estadística.
- Tipos de datos y variables.
- El análisis y producción de información estadística.
- Muestreo estadístico.
- Principales fuentes estadísticas.
- Estadística descriptiva: concepto y clasificación de frecuencia; tabulación de datos estadísticos y representación gráfica.
- Análisis descriptivo de una variable: medidas de tendencia central y de dispersión.
- Análisis de variables bidimensionales: concentración y asociación.
- Números índice.

Materia 8. Comunicación

Créditos ECTS: 6

Carácter: básica

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

10. Técnica de trabajo y comunicación. (6 créditos): Semestral, 1º curso (semestre 1)

Competencias:

- Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (Capacidad de análisis y de síntesis. Capacidad para aplicar los saberes a la práctica. Capacidad para tomar decisiones. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones y a situaciones no ideales)
- Trabajo en equipo (Capacidad de colaborar con otros y de contribuir a un proyecto común. Capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales. Habilidad para debatir y participar en la resolución de problemas y conflictos. Habilidad de negociación)
- Capacidad creativa y emprendedora (Capacidad para formular, diseñar y gestionar proyectos. Capacidad de organización y planificación. Capacidad de gestión de la información)
- Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

Resultados del aprendizaje:

- l) Conocer, saber localizar, comprender y gestionar la información y textos de carácter jurídico en general y sobre las relaciones laborales en particular.
- m) Saber argumentar, transmitir y comunicarse, por escrito y oralmente, usando terminología jurídica de forma adecuada.
- n) Saber trabajar en equipo para localizar y gestionar la información, y para realizar trabajos y exponerlos.

Asignaturas:

10 Técnicas de trabajo y comunicación. (6 créditos)

Contenidos:

10. Técnicas de trabajo y comunicación. (6 créditos):

- Análisis y síntesis de textos.
- Utilización de bases de datos y fuentes electrónicas.
- Gestión de la información.
- Instrumentos básicos de argumentación.
- Realización de trabajos.
- Comunicación oral y escrita. Intervención en público.
- Oratoria, persuasión y negociación.
- Trabajo en equipo.

Materia 9. Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Créditos ECTS: 39

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

11. Derecho del Trabajo I (6 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 3)
12. Derecho del Trabajo II (9 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 4)
13. Derecho Sindical I (6 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 6)
14. Derecho Sindical II (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 7)
15. Derecho de la Seguridad Social I (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 4)
16. Derecho de la Seguridad Social II (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 5)

Competencias:

- Tomar conciencia y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)
- Sostenibilidad (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- 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
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral

Resultados del aprendizaje:

- a) Saber y comprender los principios configuradores y los elementos esenciales de las instituciones del derecho del trabajo.
- b) Comprender y saber aplicar el sistema de fuentes y los principios de interpretación y aplicación del derecho del trabajo.
- c) Comprender y saber identificar los presupuestos configuradores de la relación laboral.
- d) Saber distinguir el contrato de trabajo de otros contratos de naturaleza no laboral, y la relación laboral común, las relaciones laborales especiales y las relaciones no laborales, especialmente el trabajo autónomo.
- e) Conocer, comprender, saber identificar los sujetos, las modalidades y la conclusión del contrato de trabajo, así como saber redactar contratos de trabajo.
- f) Comprender y saber identificar supuestos de subcontratación, cesión ilegal de trabajadores y transmisión de empresas.
- g) Conocer y comprender las funciones de los servicios de colocación y de las empresas de trabajo temporal (ETT), así como saber su régimen jurídico.
- h) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar los derechos y deberes de los trabajadores, la fijación de las condiciones de trabajo, la clasificación profesional, promoción y movilidad funcional, el período de prueba y otros pactos en el contrato de trabajo).
- i) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar los poderes de dirección y deberes de protección del empresario.
- j) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar los elementos de la conciliación de la vida laboral y familiar, y la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales, así como los efectos de la violencia de género en el contrato de trabajo.
- k) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar las condiciones de trabajo (especialmente lo relacionado con el tiempo de trabajo –jornada, horario, descansos, vacaciones, calendario laboral- y el salario –nómina, garantías y FOGASA-), así como su modificación.
- l) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar las causas, procedimientos y efectos de la interrupción, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- m) Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de las relaciones laborales especiales.
- n) Conocer, comprender y saber identificar los ámbitos y contenidos de la libertad sindical, así como saber aplicar sus garantías y procedimientos de tutela.

- o) Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de los sindicatos y asociaciones empresariales.
- p) Conocer, comprender y saber identificar los diversos representantes de los trabajadores y empleados públicos y de sus funciones, así como saber aplicar el procedimiento de elección.
- q) Conocer, comprender y saber identificar las diversas manifestaciones de la negociación colectiva de trabajadores y empleados públicos, así como saber aplicar el procedimiento de negociación.
- r) Conocer, comprender y saber identificar los conflictos colectivos de trabajo en la empresa privada y en el sector público, así como saber utilizar y aplicar los medios de solución extrajudiciales y judiciales, con especial atención al derecho de huelga y el cierre patronal.
- s) Comprender, saber identificar y aplicar los principios configuradores, la estructura, las fuentes, los principios de interpretación y aplicación, y los elementos esenciales del Sistema de Seguridad Social.
- t) Comprender y saber identificar el campo de aplicación del Sistema y de los diversos Regímenes de la Seguridad Social.
- u) Comprender y saber identificar los sujetos intervinientes en la administración y gestión del Sistema de Seguridad Social, así como saber realizar la gestión de los actos de encuadramiento, cotización y recaudación con la Seguridad Social.
- v) Comprender, saber identificar y distinguir las contingencias protegidas por el Sistema de Seguridad Social, así como las normas generales sobre las prestaciones del Sistema de Seguridad Social.
- w) Conocer, comprender, saber identificar y distinguir los niveles de protección (contributiva, no contributiva y asistencial) y las diversas prestaciones de los distintos Regímenes del Sistema de Seguridad Social (con especial atención a la dependencia), así como saber realizar la gestión para la obtención de las mismas.

Asignaturas:

- 11. Derecho del Trabajo I (6 créditos)
- 12. Derecho del Trabajo II (9 créditos)
- 13. Derecho Sindical I (6 créditos)
- 14. Derecho Sindical II (6 créditos)
- 15. Derecho de la Seguridad Social I (6 créditos)
- 16. Derecho de la Seguridad Social II (6 créditos)

Contenidos:

11. Derecho del Trabajo I (6 créditos)

- Concepto y formación del Derecho del Trabajo.
- Fuentes subjetivas y objetivas específicas y principios de aplicación del Derecho del Trabajo.
- El contrato de trabajo y distinción de otros contratos afines.
- Identificación de la existencia de la relación laboral y de las relaciones laborales especiales, y distinción de otras relaciones, especialmente el trabajo autónomo.
- Los sujetos del contrato de trabajo: trabajador; empresario, empresa y centro de trabajo; subcontratación y cesión ilegal de trabajadores; transmisión de empresas.
- Colocación: los servicios de empleo, las agencias de ocupación y las empresas de trabajo temporal (ETT).
- Ingreso en la empresa y contratación: capacidad para contratar y para trabajar; libertad para contratar; conclusión y nulidad del contrato de trabajo; modalidades de contratos de trabajo.
- La determinación de la prestación laboral: derechos y deberes de los trabajadores; la fijación de las condiciones de trabajo; la clasificación profesional, promoción y movilidad funcional; el período de prueba y otros pactos en el contrato.

12. Derecho del Trabajo II (9 créditos)

- La organización de la prestación de trabajo en la empresa: el poder de dirección y el deber de protección del empresario.
- La conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad de género, la violencia de género y su incidencia en el ámbito de las relaciones laborales en la empresa.
- Las condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y salario) y sus modificaciones.
- Vicisitudes del contrato de trabajo: interrupciones y suspensión del contrato.

- La extinción del contrato de trabajo.
- Las relaciones laborales especiales.

13. Derecho Sindical I (6 créditos)

- Libertad sindical: ámbito subjetivo (sujetos incluidos y excluidos) y objetivo (contenido individual y colectivo); garantías y tutela.
- Régimen jurídico de los sindicatos y asociaciones empresariales.
- Organización social de la empresa: la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa); derechos y garantías.
- Las elecciones "sindicales": procedimiento electoral y resolución de impugnaciones (arbitraje y proceso judicial).
- Los representantes sindicales de los trabajadores: secciones sindicales y delegados sindicales.

14. Derecho Sindical II (6 créditos)

- La negociación colectiva: convenios colectivos estatutarios, extraestatutarios y pactos o acuerdos colectivos de empresa.
- Los conflictos colectivos de trabajo.
- El derecho de huelga y el cierre patronal.
- Los medios de solución, extrajudiciales y judiciales, de los conflictos colectivos.
- Los derechos sindicales de los empleados públicos: representación unitaria, negociación colectiva y solución extrajudicial de conflictos colectivos.

15. Derecho de la Seguridad Social I (6 créditos)

- Concepto, estructura, evolución histórica y fuentes del Sistema de Seguridad Social.
- Campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social.
- Administración y gestión del Sistema de Seguridad Social.
- Actos de encuadramiento.
- Financiación, cotización y recaudación.
- Contingencias protegidas.
- Régimen jurídico de la protección: normas generales sobre las prestaciones.
- Protección no contributiva y asistencial.
- La Dependencia.

16. Derecho de la Seguridad Social II (6 créditos)

- Prestaciones sanitarias.
- Prestaciones derivadas de enfermedades e incapacidades.
- Prestaciones de maternidad y protección familiar.
- Jubilación.
- Prestaciones de muerte y supervivencia.
- Desempleo.
- Prestaciones de los Regímenes Especiales.

Materia 10. Prevención de Riesgos Laborales

Créditos ECTS: 12

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

17. Seguridad y salud laboral (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 5)

18. Derecho de la prevención de riesgos laborales (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 6)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer, comprender los principios configuradores, las fuentes y los elementos esenciales de la seguridad y salud laboral, y del derecho de la prevención de riesgos laborales.
- b) Conocer, comprender y saber identificar las condiciones en que se debe realizar la prestación laboral, los riesgos laborales y las diversas patologías que se pueden producir, con especial atención a las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- c) Conocer, comprender y saber identificar los derechos y deberes de los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar las actuaciones preventivas (higiene industrial, seguridad en el trabajo, prevención médica, ergonomía y psicología) dentro de las diversas formas de organización de la prevención de riesgos laborales.
- e) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Asignaturas:

17. Seguridad y salud laboral (6 créditos)

18. Derecho de la prevención de riesgos laborales (6 créditos)

Contenidos:

17. Seguridad y salud laboral (6 créditos)

- Concepto, evolución histórica y carácter de la Seguridad y salud laboral.
- Condiciones de trabajo y riesgo laboral.
- Actuaciones preventivas.
- Patología del trabajo.
- Enfermedades profesionales e higiene industrial.
- Accidentes de trabajo y seguridad en el trabajo.
- Prevención médica de la patología del trabajo.
- Ergonomía y psicología.

18. Derecho de la prevención de riesgos laborales (6 créditos)

- Antecedentes de la normativa de seguridad, higiene y salud en el trabajo.
- Fuentes del Derecho de la prevención de riesgos laborales.
- Derechos y deberes de los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales.
- Participación de los trabajadores: representantes unitarios (delegados de prevención) y órganos consultivos (comité de seguridad y salud).
- Organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Materia 11. Derecho Mercantil

Créditos ECTS: 9

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

19. Derecho empresarial (9 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 3)

Competencias:

- Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-labora

Resultados del aprendizaje:

- a) Comprender y saber identificar la organización patrimonial de la empresa y el régimen jurídico de la empresa como objeto de tráfico jurídico.
- b) Comprender, saber identificar y aplicar el estatuto jurídico del empresario.
- c) Conocer, comprender y saber identificar las distintas formas de titularidad de la empresa, con especial atención al empresario individual y a las diversas formas societarias.
- d) Conocer, comprender y saber identificar las situaciones de insolvencia de la empresa y los efectos que producen en el empresario y los trabajadores.
- e) Conocer, comprender, saber identificar los principios del derecho cambiario y saber aplicar el régimen jurídico de la letra de cambio, el cheque y el pagaré.
- f) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar los principios de la contratación mercantil, con especial atención a los contratos bancarios y al contrato de seguro.

Asignaturas:

19. Derecho empresarial (9 créditos)

Contenidos:

19.Derecho empresarial (9 créditos)

- La empresa y su organización patrimonial.
- El empresario y su estatuto jurídico.
- Las formas de titularidad de la empresa y el derecho de sociedades.
- Las situaciones de insolvencia de la empresa y el derecho concursal.
- El derecho cambiario.
- Los principios de la contratación mercantil.
- Los contratos bancarios.
- El contrato de seguro.

Materia 12. Derecho Internacional Público y Derecho Comunitario Europeo

Créditos ECTS: 6

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

20. Régimen jurídico internacional del trabajo (6 créditos): Semestral, 2º curs (semestre 6)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y comprender las bases e instituciones del sistema jurídico internacional y del comunitario, así como los procedimientos de creación y aplicación de ambos.
- b) Conocer las normas jurídicas internacionales y comunitarias en materia de relaciones laborales, así como saber seleccionarlas e interpretarlas.
- c) Conocer las exigencias de cumplimiento por parte de España de sus obligaciones jurídicas internacionales y comunitarias, y, en especial, de aquellas que se han incorporado al derecho interno.
- d) Comprender y saber identificar la interacción entre las normas jurídicas internacionales y comunitarias en materia de relaciones laborales y el derecho interno, así como saber deducir y aplicar las consecuencias de la incorporación del Derecho internacional público y del Derecho comunitario europeo en el ordenamiento jurídico español.

Asignaturas:

20. Régimen jurídico internacional del trabajo (6 créditos)

Contenidos:

20. Régimen jurídico internacional del trabajo (6 créditos)

- Las relaciones laborales como objeto de reglamentación jurídica internacional.
- El Derecho Internacional Público.
- Los Tratados internacionales.
- La interpretación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- La ONU y su acción institucional en materia socio-laboral.
- La OIT y su actividad normativa (convenios y recomendaciones).
- El Consejo de Europa y su acción normativa en materia socio-laboral.
- El Derecho Comunitario Europeo y las relaciones laborales: El Derecho Social Comunitario.

Materia 13. Empleo Público

Créditos ECTS: 12

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

21. Régimen jurídico de los empleados públicos (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 5)

22. Gestión del empleo público (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 6)

Competencias:

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

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y comprender el sistema de función pública español.
- b) Conocer y saber aplicar la clasificación profesional y la ordenación de la función pública.
- c) Conocer y saber gestionar los procesos de acceso a la función pública.
- d) Conocer los derechos y deberes que conforman el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- e) Saber aplicar los procesos de gestión del empleo público.

Asignaturas:

21. Régimen jurídico de los empleados públicos (6 créditos)

22. Gestión del empleo público (6 créditos)

Contenidos:

21. Régimen jurídico de los empleados públicos (6 créditos)

- Sistema de función pública.
- Clases de personal al servicio de la Administración Pública.
- Funcionarización y laboralización.
- Instrumentos de ordenación y gestión de los empleados públicos.
- Acceso al empleo público.
- Adquisición y pérdida de la condición de funcionario.

22. Gestión del empleo público (6 créditos)

- La carrera profesional de los empleados públicos.
- Derechos y deberes en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- El tiempo de trabajo: jornada, permisos, vacaciones.
- Sistema retributivo en la función pública. La confección de les nóminas.
- Les situaciones administrativas de los funcionarios públicos.
- Sistema de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones.
- Régimen disciplinario de los empleados públicos.

Materia 14. Intervención administrativa en las relaciones laborales

Créditos ECTS: 15

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

23. Régimen jurídico y procedimiento administrativo común (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 5)
24. Procedimientos administrativos en las relaciones laborales (9 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 7)

Competencias:

- Conocer y saber gestionar los aspectos básicos de la intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer la organización administrativa y las competencias sobre las relaciones laborales.
- b) Conocer y saber aplicar las normas del régimen jurídico de las administraciones públicas y el procedimiento administrativo común.
- c) Conocer los aspectos básicos del procedimiento administrativo sancionador.
- d) Conocer y saber aplicar los procedimientos administrativos en materia de relaciones laborales.
- e) Conocer y saber gestionar el régimen de intervenciones administrativas en las relaciones laborales.

Asignaturas:

23. Régimen jurídico y procedimiento administrativo común (6 créditos)
24. Procedimientos administrativos en las relaciones laborales (9 créditos)

Contenidos:

23. Régimen jurídico y procedimiento administrativo común (6 créditos)

- Organización administrativa en el ámbito de las relaciones laborales.
- Potestades administrativas: regulación, inspección y sanción.
- El acto administrativo y el procedimiento administrativo común.
- El procedimiento electrónico.
- El procedimiento sancionador común.
- Reclamaciones y recursos administrativos en vía administrativa.
- La jurisdicción. Delimitación de competencias entre el orden contencioso-administrativo y el orden social.

24. Procedimientos administrativos en las relaciones laborales (9 créditos)

- Procedimiento de reclamación de cantidades al Fondo de Garantía Salarial.
- El procedimiento sancionador en el orden social.
- Intervención pública en las relaciones laborales individuales.
- Intervenciones administrativas en las relaciones laborales colectivas.
- Intervención pública en el ámbito de la Seguridad Social y la salud laboral.
- Intervención del poder público en relación a la violencia de género y las relaciones laborales.
- Intervención del poder público y vida familiar y laboral. El fomento de la igualdad en las relaciones laborales.

Materia 15. Derecho Tributario

Créditos ECTS: 6

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

25. Fiscalidad en la empresa (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 6)

Competencias:

- Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y comprender el sistema fiscal español.
- b) Conocer, saber aplicar y gestionar el IRPF en general y aplicado a las relaciones laborales.
- c) Conocer, saber aplicar y gestionar el impuesto de sociedades.
- d) Conocer, saber aplicar y gestionar el IVA.
- e) Conocer, saber aplicar y gestionar el IAE.
- f) Conocer, saber aplicar y gestionar otros impuestos y tasas.

Asignaturas:

25. Fiscalidad en la empresa (6 créditos)

Contenidos:

25. Fiscalidad en la empresa (6 créditos)

- Sistema fiscal español.
- IRPF.
- Impuesto de sociedades.
- IVA.
- IAE.
- Otros impuestos y tasas.

Materia 16. Organización y Gestión de Empresas

Créditos ECTS: 18

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

26. Organización y métodos de trabajo (9 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 3)
27. Gestión de personas (9 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 4)

Competencias:

- Tomar conciencia y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)
- Capacidad creativa y emprendedora (Capacidad para formular, diseñar y gestionar proyectos. Capacidad de organización y planificación. Capacidad para buscar e integrar nuevos conocimientos. Capacidad de gestión de la información)
- Sostenibilidad (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo
- Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones
- Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y comprender los objetivos del estudio del trabajo, su medida y retribución, así como su fisiología y las interrelaciones del factor humano con los equipos productivos.
- b) Conocer y comprender la productividad en la empresa, así como saber evaluar tanto la productividad individual como global de la misma.
- c) Conocer, comprender y saber realizar el diseño de las operaciones, en particular la distribución en planta, manutenciones y logística de los procesos.
- d) Conocer y comprender las formas de organización, los métodos del trabajo y las técnicas e instrumentos para su estudio, así como saber analizar, diagnosticar y dar soporte en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo, estudio de métodos y de tiempos de trabajo.
- e) Conocer y comprender las nuevas formas de organizar el trabajo, así como saber analizar las tendencias actuales de la producción y, en concreto, la relevancia de la calidad, mantenimiento, seguridad en el trabajo y la protección medioambiental.
- f) Conocer y comprender el comportamiento de los grupos en el trabajo, las formas de motivación y las formas y teorías del liderazgo.
- g) Conocer, comprender y saber gestionar el proceso de selección de las personas.
- h) Conocer, comprender y saber realizar la valoración de las personas y de los puestos de trabajo, así como su planificación.
- i) Conocer, comprender y saber gestionar las necesidades formativas, los procesos de formación, los sistemas de compensación, remuneración y gestión de carreras, así como la competitividad y adaptabilidad de las personas en la empresa.
- j) Conocer, comprender y saber gestionar el cambio y desarrollo organizacional, el conflicto y la comunicación interna, el control y la visión social de las organizaciones (balance social, cuadro de mando, auditoría y ética empresarial).
- k) Saber aplicar las técnicas de gestión de personas, evaluación y auditoría sociolaboral para poder participar en la elaboración, diseño y, especialmente, gestión de los planes estratégicos y operativos para potenciar el capital humano dentro de la empresa desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

Asignaturas:

26. Organización y métodos de trabajo (9 créditos)
27. Gestión de personas (9 créditos)

Contenidos:

26. Organización y métodos de trabajo (9 créditos)

- Características y fisiología del trabajo.
- Productividad y nivel de vida.
- Productividad en la empresa.
- Reducción del contenido del trabajo y del tiempo improductivo.
- Preparación y regulación del trabajo.
- Los trabajos administrativos.
- La organización del trabajo mediante procesos.
- Técnicas y herramientas de soporte y estudio de la organización del trabajo.
- Métodos de trabajo y movimientos en el lugar de trabajo.
- Nuevas formas de organizar el trabajo.

27. Gestión de personas (9 créditos)

- Comportamiento de los grupos en el trabajo y formas de motivarlos.
- Formas y teorías de liderazgo.
- Proceso de selección de las personas.
- Formas de valoración de las personas y los puestos de trabajo.
- La formación de las personas.
- Los sistemas de remuneración, compensación y gestión de carreras.
- La competitividad y adaptabilidad del factor humano en la empresa.
- El cambio y desarrollo organizacional.
- El conflicto y la comunicación interna.
- El control social de las organizaciones.
- La visión social de las organizaciones.

Materia 17. Contabilidad

Créditos ECTS: 12

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

28. Contabilidad I (6 créditos): Semestral, 2º curso (semestre 4)

29. Contabilidad II (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 5)

Competencias:

- Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral

Resultados del aprendizaje:

- a) Comprender y saber interpretar información contable.
- b) Saber anotar hechos contables.
- c) Saber clasificar de forma contable las operaciones.
- d) Saber evaluar la situación económica-financiera de la empresa a partir del análisis de los estados financieros.
- e) Utilizar por escrito y oralmente la terminología contable de forma adecuada.

Asignaturas:

28. Contabilidad I (6 créditos)

29. Contabilidad II (6 créditos)

Contenidos:

28. Contabilidad I (6 créditos)

- La contabilidad como sistema de información.
- La normalización contable.
- El método contable.
- La instrumentación contable.
- El ciclo contable.
- El patrimonio empresarial.
- El resultado de la empresa.
- Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias.

29. Contabilidad II (6 créditos)

- Las cuentas anuales.
- Fuentes de información para el análisis contable.
- Técnicas e instrumentos de análisis de estados financieros.
- Análisis de la liquidez y la solvencia.
- Análisis de los resultados.
- Análisis de la rentabilidad.

Materia 18. Economía y Mercado de Trabajo

Créditos ECTS: 6

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

30. Políticas de empleo (6 créditos): Semestral, 3º curso (semestre 3)

Competencias:

- Tomar conciencia y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)
- Sostenibilidad (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones

Resultados del aprendizaje:

- a) Capacidad para identificar los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.
- b) Capacidad para asesorar sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
- c) Saber elaborar, desarrollar y evaluar planes de empleo.

Asignaturas:

30. Políticas de empleo (6 créditos)

Contenidos:

30. Políticas de empleo (6 créditos)

- Políticas de empleo en el marco de la política económica.
- Proceso de elaboración y desarrollo de las políticas de empleo.
- Políticas de desarrollo local y regional. Políticas nacionales y comunitarias.
- Análisis y evaluación de las políticas de empleo.
- Marco normativo de las políticas de empleo.
- Políticas activas y pasivas de empleo.
- Políticas de flexibilidad del mercado de trabajo.
- Los servicios públicos de empleo.
- Políticas laborales de igualdad y género.

Materia 19. Psicología de las organizaciones

Créditos ECTS: 9

Carácter: obligatoria

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

31. Selección y formación de personal (9 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 7)

Competencias:

- Tomar conciencia y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral)
- Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones
- Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas

Resultados del aprendizaje:

- a) Aprender las técnicas de selección y reclutamiento de personal.
- b) Conocer la técnica de las entrevistas de selección de personal.
- c) Saber analizar las necesidades de formación y diseñar el plan formativo del personal de una organización privada y pública.
- d) Saber diseñar un plan de carrera en las organizaciones privadas y públicas.

Asignaturas:

31. Selección y formación de personal (9 créditos)

Contenidos:

31. Selección y formación de personal (9 créditos)

- Reclutamiento: técnicas para la captación de candidatos.
- Técnicas de evaluación: cognitivas, de personalidad, de competencias.
- Las entrevistas de selección.
- El informe en selección de personal. Validación predictiva y del proceso.
- Evaluación de necesidades de formación.
- Análisis de la organización (indicadores). Análisis de las personas (competencias, actitudes y valores).
- Desarrollo de programas. Evaluación.
- Los planes de carrera. Gestión del conocimiento. Coaching, Mentoring.

Materia 20. Mención Jurídico laboral

Créditos ECTS: 30 (+ 12 de Prácticas externas + 6 de Trabajo fin de grado)

Carácter: optativa

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

- 32. Régimen jurídico de los extranjeros (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 33. Protección social complementaria (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 34. Régimen jurídico y económico del tercer sector (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 35. Régimen sancionador en el orden social (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 36. Derecho procesal del trabajo (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 7)

Competencias:

- Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones
- Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad
- 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
- Conocer y saber gestionar los aspectos básicos de la intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales
- Conocer los aspectos técnicos y jurídicos de la prevención de riesgos laborales, y saber gestionar las actividades de prevención
- Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas
- Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y saber la regulación en materia de extranjería y del trabajo de los extranjeros en España, así como saber gestionar los procedimientos correspondientes.
- b) Conocer y saber la regulación de la protección social complementaria al Sistema de Seguridad Social, así como su análisis económico y financiero.
- c) Conocer y saber las características jurídicas y económicas de las entidades de la economía social.
- d) Conocer y saber los aspectos del procedimiento sancionador y responsabilidades de carácter administrativo en el orden social, así como las responsabilidades penales en el ámbito laboral.
- e) Conocer y saber los aspectos del proceso judicial laboral.

Asignaturas:

- 32. Régimen jurídico de los extranjeros (6 créditos)
- 33. Protección social complementaria (6 créditos)
- 34. Régimen jurídico y económico del tercer sector (6 créditos)
- 35. Régimen sancionador en el orden social (6 créditos)
- 36. Derecho procesal del trabajo (6 créditos)

Contenidos:

32. Régimen jurídico de la extranjería (6 créditos)

- Conceptos, evolución histórica y fuentes.
- Derechos y libertades de los extranjeros.
- Entrada en España.
- Régimen de estancia y permanencia.
- Autorización de residencia.
- Autorizaciones de trabajo.
- Régimen de infracciones y sanciones.
- Nacionalidad.
- Asilo político.

33. Protección social complementaria (6 créditos)

- Concepto, normativa y sujetos.
- Seguros.
- Planes y fondos de pensiones.
- Análisis económico-financiero.

34. Régimen jurídico y económico del tercer sector (6 créditos)

- Modalidades de participación en la empresa.
- Régimen jurídico de las cooperativas.
- Mutualidades de previsión social.
- Régimen jurídico de las entidades sin ánimo de lucro: las fundaciones.
- Fomento de la economía social.

35. Régimen sancionador en el orden social (6 créditos)

- Infracciones administrativas en el orden social.
- Responsabilidad de empresarios, trabajadores y otros sujetos.
- Sanciones administrativas.
- Procedimiento sancionador.
- Concepto y ámbito del derecho pena del trabajo.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- Imprudencia laboral.
- Delitos contra la Seguridad Social.

36. Derecho procesal del trabajo (6 créditos)

- Concepto, evolución histórica, naturaleza y fuentes del derecho procesal del trabajo.
- Competencia y órgano del orden social de la jurisdicción.
- Principios del proceso laboral.
- Las partes en el proceso laboral.
- Actos procesales.
- Actividades previas, con especial referencia a la conciliación y reclamación previas.
- El proceso laboral ordinario.
- Modalidades procesales.
- Los medios de impugnación: recursos.
- Ejecución, provisional y definitiva, de sentencias.

Materia 21. Mención Gestión de personas

Créditos ECTS: 30 (+ 12 de Prácticas externas + 6 de Trabajo fin de grado)

Carácter: optativa

Duración y ubicación temporal dentro del Plan de Estudios:

- 37. Comunicación interna (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 38. Riesgos psicosociales (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 39. Gestión estratégica de la empresa (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 7)
- 40. Gestión medioambiental y calidad total (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)
- 41. Técnicas de negociación y resolución de conflictos (6 créditos): Semestral, 4º curso (semestre 8)

Competencias:

- Sostenibilidad (Capacidad para valorar y fomentar la justicia social y el impacto medioambiental en el ámbito de las relaciones laborales)
- Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.
- Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones
- Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas

Resultados del aprendizaje:

- a) Conocer y saber las técnicas de la comunicación dentro de las organizaciones.
- b) Conocer los riesgos psicosociales que se pueden producir dentro de las organizaciones y saber adoptar las medidas para evitarlos.
- c) Conocer y saber aplicar los elementos de la gestión estratégica de la empresa.
- d) Conocer y saber aplicar los elementos de la gestión medioambiental y de calidad total en la empresa.
- e) Conocer y saber aplicar las técnicas de negociación y resolución de conflictos.

Asignaturas:

- 37. Comunicación interna (6 créditos)
- 38. Riesgos psicosociales (6 créditos)
- 39. Gestión estratégica de la empresa (6 créditos)
- 40. Gestión medioambiental y calidad total (6 créditos)
- 41. Técnicas de negociación y resolución de conflictos (6 créditos)

Contenidos:

37. Comunicación interna (6 créditos)

- Funciones de la comunicación interna.
- Modalidades de comunicación dentro de las organizaciones.
- Barreras que dificultan la comunicación dentro de las organizaciones.
- Instrumentos de comunicación.
- Plan de comunicación interna.
- Auditoria de comunicación: fases de implantación y fórmulas de seguimiento del plan de comunicación.
- El plan de marketing interno.

38. Riesgos psicosociales (6 créditos)

- Riesgos y siniestralidad.
- Carga mental.
- Equilibrio trabajo – vida (WLB).
- Estrés, burnout: modelos, estrategias de prevención e intervención del estrés laboral.
- Mobbing i acoso: modelos explicativos; factores de riesgo, evaluación e intervención en los caso de acoso.
- El error humano.
- Trabajo – adicción.

- Agotamiento.

39. Gestión estratégica de la empresa (6 créditos)

- Misión, visión, valores y objetivos de la empresa.
- La responsabilidad social de la empresa (RSE).
- Análisis estratégico de la empresa.
- Análisis de recursos y capacidades.
- La formulación de la estrategia en diferentes sectores.
- Crecimiento i desarrollo estratégico.
- Diversificación e internacionalización.
- Puesta en funcionamiento de la estrategia.

40. Gestión medioambiental y calidad total (6 créditos)

- La ética en la organización.
- Políticas respetuosas con el medioambiente.
- Implantación SGMA.
- Otros indicadores de gestión medioambiental.
- La calidad como filosofía de empresa.
- El aseguramiento de la calidad (normas ISO).
- El modelo EFQM de excelencia en la gestión de la calidad.

41. Técnicas de negociación y resolución de conflictos (6 créditos)

- Naturaleza del conflicto: uso positivo del conflicto, la gestión del conflicto y aspectos emocionales.
- De la aceptación del conflicto a su gestión: disciplina multidisciplinar.
- Modelos generales de resolución de conflictos.
- La negociación: tipos; preparación; proceso de negociación; la figura del negociador; estrategias de negociación.
- La mediación: conceptualización; modelos; habilidades para la mediación; aprendizaje de la mediación

5.2.1. Activitats formatives amb el seu contingut ECTS.

La tipologia de les activitats formatives està fixada per les "Normes reguladores dels plans docents de les assignatures per als ensenyaments de la Universitat de Barcelona segons les directrius de l'espai europeu d'educació superior", aprovades pel Consell de Govern de la UB de 6 de juliol de 2006.

L'activitat docent estarà programada pels consells d'estudis en crèdits ECTS, per als quals la Universitat de Barcelona ha establert una ratio de 25h. de treball de l'estudiant per a cada crèdit ECTS. El total d'hores que correspongui a cada assignatura en funció del nombre de crèdits ECTS que tingui assignats, seran distribuïdes amb activitats de diferent índole segons la referida normativa de la UB de plans docents: 1/3 de les hores dels estudiants, en activitats presencials (sense perjudicar el tipus d'activitat, teòric, pràctic, etc.); 1/3 de les hores dels estudiants, en activitats dirigides (presencials o no presencials); i l'últim 1/3 de les hores de treball de l'estudiant, en estudi autònom del mateix estudiant. Per al total d'hores ECTS de cada assignatura, els consells d'estudis podran programar **reserva d'aula** per a les hores equivalents al primer terç, el d'activitats presencials. El crèdit ECTS, efectivament, redueix l'activitat presencial de l'estudiant i del docent, però en canvi pot incrementar el treball d'aprenentatge de la matèria per part de l'estudiant. En seu de coordinació docent entre els professors d'un mateix grup, es podran programar més hores i disposar d'aulari per desenvolupar una part del segon terç, el d'activitats dirigides, que poden ser presencials i tenir caràcter eminentment pràctic.

Com s'ha senyalat en l'apartat d'avaluació, altres línies metodològiques i d'innovació docent són possibles i desitjables en un marc de coordinació i harmonització de la docència a la Facultat de Dret. En aquest sentit, es preveu la possibilitat de coordinació dels crèdits d'aprenentatge dirigit de totes les assignatures d'un mateix semestre en els cursos de 2on i 3er.

En aquest sentit, és important recordar el que encara és un punt feble de la pràctica docent en el nou règim dels crèdits ECTS: el temps de docència presencial sumat a les hores dedicades per l'estudiant a preparar o realitzar activitats d'avaluació continuada i sumat encara a les hores de treball o estudi autònom, tot plegat no hauria de superar, en hores de treball de l'estudiant, el nombre d'hores que té assignades una assignatura en crèdits ECTS. Aquest és el motiu que limita el nombre d'activitats d'avaluació continuada de cada assignatura.

Tipología de actividades

En la Universitat de Barcelona se han definido, a efectos de planificación, las siguientes tipologías de actividades formativas susceptibles de ser utilizadas en cada una de las materias de acuerdo con sus características y especificidades.

Teoría
Teórico-práctico

En el plan docente de cada asignatura se concretará como se desarrolla cada una de las actividades formativas definidas según los criterios siguientes:

TEORÍA:

- Clases magistrales: En las clases magistrales se exponen los contenidos de la asignatura de forma oral por parte de un profesor o profesora sin la participación activa del alumnado.
- Coloquios: Los coloquios consisten en actividades de intercambio de opiniones entre el alumnado bajo la dirección del profesorado.
- Clases expositivas: En las clases expositivas uno o más estudiantes presentan de forma oral un tema o trabajo, preparado previamente, delante del resto de compañeros del grupo. En ocasiones puede resultar interesante una presentación escrita previa.
- Conferencias: Exposición pública sobre un tema de carácter científico, técnico o cultural llevada a cabo por una persona experta
- Debate dirigido: Técnica de dinámica de grupos que tiene el objetivo de promover la expresión y la comprensión oral en una conversación colectiva en la cual el tema puede ser preparado, pero no el desarrollo de las intervenciones.

- Rueda de intervenciones: actividad en la cual los estudiantes tienen que intervenir (informar, opinar, etc.), de manera que todos puedan participar.
- Seminario: Técnica de dinámica de grupos que consiste en unas sesiones de trabajo de un grupo más bien reducido que investiga un tema mediante el diálogo y la discusión, bajo la dirección de un profesor o un experto. Se pueden hacer seminarios para profundizar sobre temas monográficos, a partir de la información proporcionada previamente por el profesorado. Otra posibilidad es aportar a las sesiones de puesta en común los resultados o los criterios personales obtenidos después de determinadas lecturas.
- Mesa redonda: Técnica de dinámica de grupos en que diversos ponentes o conferenciantes exponen sucesivamente sus ideas en condiciones de igualdad, moderados por un profesor.
- Trabajo en grupo: Actividad de aprendizaje que se tiene que hacer mediante la colaboración entre los miembros de un grupo.
- Trabajo escrito: Actividad consistente en la presentación de un documento escrito.

TEÓRICO-PRÁCTICO

- Actividades de Aplicación: Con las actividades de aplicación se consigue contextualizar el aprendizaje teórico a través de su aplicación a un hecho, suceso, situación, dato o fenómeno concreto, seleccionado para que facilite el aprendizaje.
- Aprendizaje basado en problemas: Se utiliza el aprendizaje basado en problemas como método de promover el aprendizaje a partir de problemas seleccionados de la vida real. Es necesario que cada alumno identifique y analice el problema, formule interrogantes para convertirlos en objetivos de aprendizaje, busque información para darle respuesta e interaccione, socializando así este conocimiento. Este tipo de metodología permite adquirir conocimientos conceptuales y desarrollar habilidades y actitudes de manera que se convierte en una estrategia especialmente interesante para alcanzar competencias.
- Resolución de problemas: En la actividad de resolución de problemas, el profesorado presenta una cuestión compleja que el alumnado debe resolver, ya sea trabajando individualmente, o en equipo.
- Realización carpeta aprendizaje: La realización de una carpeta de aprendizaje del estudiante permite recoger los esfuerzos del alumnado y los resultados del proceso de aprendizaje, incorporando trabajos elaborados por el estudiante.
- Laboratorio de problemas: El laboratorio de problemas se organiza con grupos reducidos en los que el alumnado resuelve problemas con la ayuda y orientación de un profesor o profesora.
- Ejercicios prácticos: La actividad basada en los ejercicios prácticos consiste en la formulación, análisis, resolución o debate de un problema relacionado con la temática de la asignatura. Dicha actividad tiene como objetivo el aprendizaje mediante la práctica de conocimientos o habilidades programados.
- Búsqueda de información: La búsqueda de información, organizada como búsqueda de información de manera activa por parte del alumnado, permite la adquisición de conocimientos de forma directa pero también la adquisición de habilidades y actitudes relacionadas con la obtención de información.
- Contraste de expectativas: La actividad de contraste de expectativas, organizada al principio de un proceso o secuencia formativa para explicitar intenciones, prejuicios y expectativas, permite ajustar dichas expectativas a la realidad evitar disfunciones y conflictos futuros.
- Elaboración de proyectos: Metodología de enseñanza activa que promueve el aprendizaje a partir de la realización de un proyecto: idea, diseño, planificación, desarrollo y evaluación del proyecto.
- Estudio de casos: Método utilizado para estudiar un individuo, una institución, un problema, etc. de manera contextual y detallada (hay que desarrollar procesos de análisis). También es una técnica de simulación en que hay que tomar una decisión respecto de un problema (se presenta un caso con un conflicto que hay que resolver: hay que desarrollar estrategias de resolución de conflictos).
- Simulación: Actividad en que, ante un caso o un problema, cada estudiante o cada grupo tiene asignado un rol o papel según la cual tiene que intervenir en el desarrollo de la situación.

- Simulació clínica: tècnica que evoca o replica los aspectos fundamentales de la realidad clínica de forma interactiva pero sin pacientes reales
- Visita: Actividad de un grupo de estudiantes, dirigida por el profesorado, que consiste en ir a ver un determinado lugar para obtener información directa que favorezca el proceso de aprendizaje.

5.2.2. Sistema d'avaluació de l'adquisició de competències

El model docent i d'avaluació per a tots els ensenyaments de la Facultat de Dret apareix regulat en el protocol acadèmic-docent que cada curs és aprovat per la comissió acadèmica de la Facultat. Aquest protocol no pretén uniformitzar la docència de tots els grups ni igualar l'acció docent de tots els professors que hi imparteixen docència; tampoc no es tracta, en sentit estricte, d'una normativa d'avaluació, la qual, a partir de l'existent a la UB, serà fixada en breu. Mantenir i fomentar la pluralitat d'accions i metodologies docents és enriquidor per la Facultat i per als estudiants. Però al mateix temps això és compatible amb l'existència d'un model acadèmic-docent que caracteritzi la docència que s'imparteix a la Facultat. Altres línies metodològiques i d'innovació docent són possibles i desitjables en un marc de coordinació i harmonització de la docència a la Facultat de Dret. En aquest sentit, amb el vist-i-plau del Consell d'Estudis, els professors d'assignatures diferents podran oferir la seva docència i avaluació conjunta segons una planificació específica.

1. **Avaluació continuada (AC).** A la Facultat de Dret se seguirà, amb caràcter general, un règim d'avaluació continuada que serà detallat en els Plans Docents i en el Programa d'Activitats de cada assignatura. La normes d'avaluació que regiran aquests grups son les "Normes reguladores de l'avaluació i de la qualificació dels aprenentatges" (=NRA) .
2. **Avaluació única (AU).** Alternativament a l'avaluació continuada, els estudiants que ho desitgin podran optar a una avaluació única (art. 12.1 de les NRA) que hauran de sol·licitar expressament per escrit per mitjà d'un formulari electrònic disponible a la pàgina web de la Facultat. Els estudiants que no sol·licitin avaluació única dins del termini establert seguiran en règim d'avaluació continuada. L'avaluació única pot consistir en una prova i/o en la presentació de treballs i ha de poder acreditar la superació dels objectius declarats de l'assignatura de la mateixa manera que l'avaluació continuada. La data de celebració de l'avaluació única la fixarà cada consell d'estudis, igual que la data de tancament d'avaluació continuada.
3. **Activitat docent.** Com ha estat habitual en els ensenyaments de ciències jurídiques, polítiques i socials, sembla convenient combinar un **ensenyament de caràcter pràctic amb un altre teòric**. El sistema d'avaluació continuada consistirà en: a) un nombre determinat d'activitats principals de caràcter eminentment pràctic que seran avaluades i que comptaran plegades entre el 40 i el 60% de la nota final; i b) una prova final de conjunt i concepció globalitzadora de la matèria, de caràcter teòric o teòrico-pràctic, que comptarà entre un altre 40-60% de la nota final.

Els consells d'estudis ordenaran la docència integrant grups per a les classes teòriques i mantenint grups reduïts per a les classes pràctiques i de seminari.

Nombre d'activitats principals d'AC. Les assignatures programaran entre 3 i 5 activitats d'avaluació continuada (de les quals com a màxim tres podran ser presencials i programades dins de les setmanes habilitades per celebrar-les) i una prova final de conjunt. A banda d'aquestes activitats principals d'avaluació continuada que seran avaluades i de les proves finals de conjunt (3+1, 4+1 i 5+1), els docents podran programar d'altres activitats, presencials o no presencials, i exigir i recollir d'altres evidències, amb caràcter obligatori si així ho estableixen, que reforcin la comprensió de la matèria i la consecució dels objectius docents. La valoració d'aquestes activitats no hauria de superar el 10% de la nota final.

Períodes setmanals habilitats per activitats AC. Per evitar que la celebració d'activitats d'avaluació continuada alteri l'assistència a les altres classes, els consells d'estudis podran programar tres períodes setmanals per a que els docents hi concentrin i hi programin les activitats presencials d'avaluació continuada. Res no impedeix que la resta d'activitats principals d'avaluació continuada o d'altres evidències secundàries es programin des del campus virtual o simplement es fixin dates de lliurament de l'activitat.

4. L'**assistència a classe** de les sessions presencials –que sumen un terç de l'horari ECTS- dels estudiants en règim d'avaluació continuada (no Avaluació única), serà considerada obligatòria i cada professor haurà de decidir com i quan n'estableix el control i decidir si l'assistència i la participació activa de l'estudiant en les activitats diàries de l'assignatura mereix ser valorada.

Entre d'altres, s'utilitzaran els següents instruments d'avaluació:

- a. Instruments de paper: qüestionaris (d'elecció entre diverses respostes, de distinció verdader / fals, d'aparellament...), proves objectives (respostes simples, completar la frase...), proves d'assaig, mapes conceptuals i similars, activitats d'aplicació, estudi de casos, resolució de problemes, ...
- b. Proves orals: Entrevistes o exàmens, posades en comú, exposicions, ...
- c. Instruments basats en l'observació: llistes de control, escales d'estimació, registres,...
- d. Treballs realitzats per l'estudiant: memòries, dossiers, projectes, carpeta d'aprenentatge...
- e. Simulacions
- f. Instruments de coavaluació (per exemple: graella on l'estudiant és avaluat per un company, per si mateix i, posteriorment, pel professorat).

5.3 Planificación y gestión movilidad

Uno de los objetivos de la UB ha sido potenciar los intercambios estatales e internacionales de alumnos, y fomentar programas de estudios comunes con otras universidades de Europa y América. Las Facultades participan en el programa Sócrates-Erasmus, que otorga becas al alumnado a fin de favorecer la movilidad de los estudiantes.

Gestión de la movilidad en la Universidad

La convocatoria de plazas de movilidad vinculadas a convenios generales firmados por la UB con otras universidades o centros de educación superior extranjeros la hace el vicerrectorado competente en materia de estudiantes y se envía mediante la unidad de Servicios y Programas para el Estudiante.

Gestión de movilidad en la Universidad

Es preciso distinguir entre dos tipos de convenios:

- **Convenios generales:** convenios firmados por la Universidad de Barcelona con universidades de cualquier parte del mundo donde se contempla el intercambio de estudiantes bajo unas características similares a la movilidad de estudiantes dentro del programa europeo ERASMUS.
- **Convenios específicos:** convenios firmados por el centro con universidades extranjeras que contemplan intercambio de estudiantes con similares condiciones de matrícula y equivalencia académica que los intercambios ERASMUS o condiciones específicas (programas de doble titulación, prácticas, etc.).

Anualmente, el responsable de movilidad internacional del centro aprueba la convocatoria de plazas de movilidad de su centro ajustándose con el del modelo aprobado por el vicerrectorado competente en materia de política internacional de la UB..

La convocatoria hay que publicarla en el mostrador de anuncios del centro y se tiene que enviar a la Oficina de la UB encargada de la movilidad internacional (OMPI) para que haga la difusión oportuna en la web de la UB y en todos los medios que considere convenientes.

Solicitud

En el periodo establecido, los estudiantes tienen que dirigir al responsable de movilidad internacional de su centro una solicitud siguiendo un modelo normalizado que facilita la secretaría de estudiantes y docencia del centro, o se puede bajar de la web de la UB.

Resolución

En función de los criterios de la convocatoria, el responsable de movilidad internacional del centro resuelve el proceso de selección de los estudiantes adscritos al centro para participar en programas de movilidad internacional. Esta resolución se publica en el mostrador de anuncios y en la página web del centro. Una vez cerrado el procedimiento de selección de los estudiantes, el o la responsable de movilidad internacional del centro tiene que entregar a la OMPI la lista de los estudiantes seleccionados y tiene que enviar a cada universidad o centro de educación superior extranjero la lista de los estudiantes seleccionados y especificar las condiciones de la estancia.

Matrícula

Es responsabilidad del estudiante matricular en la secretaría de estudiantes y docencia del centro todas las asignaturas recogidas, en el documento de equivalencia académica aprobado por el responsable de movilidad internacional.

Reconocimiento académico

Finaliza la estancia en una universidad o centro de educación superior extranjero, el estudiante tiene que entregar el certificado académico al responsable de movilidad internacional del centro que junto con el o la jefa de estudios hacen la equivalencia de las calificaciones obtenidas. A continuación firman los actos.

Respecto a los sistemas de apoyo al estudiante, la Oficina de la UB encargada de la movilidad internacional (OMPI) se encarga de asesorar los centros y los alumnos en movilidad internacional sobre los asuntos que son de su competencia. En el centro es el responsable de movilidad internacional quien realiza las acciones de orientación, supervisión y seguimiento de la matrícula en todo momento a los estudiantes.

Movilidad internacional: estudiantes extranjeros que hacen una estancia en la UB

La Universidad de origen hace la preselección del alumnado que quiere hacer una estancia en la UB, de acuerdo con los criterios establecidos en el convenio. La preselección de la universidad de origen no supone la aceptación automática de estos estudiantes en la UB.

También pueden hacer una estancia temporal en la UB, al margen de los programas o convenios internacionales suscritos por la UB, los estudiantes de forma individual procedentes de universidades o centros de educación superior extranjeros que reúnan los requisitos que marca la normativa de movilidad de la UB por este tipo de movilidad.

El vicerrectorado competente en materia de política internacional establece los plazos para aceptar y resolver las solicitudes de movilidad internacional que formulen los estudiantes procedentes de universidades o centros de educación superior extranjeros.

El responsable de movilidad internacional del centro resuelve las solicitudes de los estudiantes procedentes de universidades o centros de educación superior extranjeros de acuerdo con los criterios establecidos en los programas o convenios de movilidad internacional o si son por solicitud individuales según los criterios de movilidad que marca la UB y el propio centro en su normativa.

El responsable de movilidad internacional del centro se encarga de la orientación, la supervisión y el seguimiento de la matrícula de los estudiantes procedentes de universidades o centros de educación superior extranjeros. El centro gestiona la acogida y la matrícula de los estudiantes que provienen de universidades o centros de educación superior extranjeros (fichas de acogida, carnet de estudiante, material informativo...),

Una vez la secretaría de estudiantes y docencia del centro disponga de los actos calificadas, elabora el certificado (firmado por el profesorado responsable de la asignatura, por el director o la directora del departamento y por el secretario o la secretaria del centro).

El secretario o secretaria del centro firma el certificado académico de calificaciones y lo entrega o se envía al estudiante, a la vez que se envía una copia a la universidad de origen, en el caso de que no sea una estancia individual.

Gestión de la movilidad en el centro

Relaciones internacionales gestiona programas de intercambio académico de alumnos de todas las enseñanzas adscritas a la Facultad de Derecho.

Actualmente no existen programas internacionales de intercambio para los estudiantes de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Algunos Convenios celebrados por la Facultad de Derecho y que en principio son para estudiantes de Derecho prevén la posibilidad de intercambiar alumnos de Relaciones Laborales.

El principal objetivo que se perseguirá con la implantación del Grado es incrementar el número de alumnos UB que se beneficien de la posibilidad de una estancia en el extranjero. A tales efectos se actuará sobre los estudiantes desde su ingreso en la Facultad, informándoles de las posibilidades existentes a fin de que puedan planificar y preparar adecuadamente su estancia en el extranjero desde un punto de vista curricular y lingüístico. El objetivo sería que un 10% de los graduados en Relaciones laborales de la UB hubieran cursado parte de sus estudios en el extranjero.

Adicionalmente se prevé establecer Convenios ERASMUS específicos para los estudios de Relaciones Laborales y la celebración de algún Convenio de doble titulación así como el establecimiento de relaciones de intercambio de estudiantes con Universidades americanas.

6. PERSONAL ACADÈMIC

6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto.

6.1.1. Personal académico disponible

DEPARTAMENTO	CU	CEU	TU	TEU	TEU interi	ASS	AJ	Lector	Agreg	Becar	Otros	total
Dret Administratiu i Dret Processal	5		18	5		30	2	1		1		32 TC 30 parc.
Dret Civil	7 1 parc.		16 1 parc.		1	13		4	2	2		32 TC 15 parc.
Dret Constitucional i Ciència Política	10		17	5	1	12	3	4				40 TC 12 parc.
Dret i Economia Internacionals	9	1	8 1 parc.			11	2	3	2	3	2 emèrit	28 TC 14 parc.
Dret Mercantil, Dret del Treball i de la Seguretat Social	5	1 1 parc.	13 5 parc.	14	3	29	1	1			1 emèrit 1 ass.sub	38 TC 37 parc.
Dret Penal i Ciències Penals	3		7 1 parc.	1		7		1		2	1 emèrit 1 col.	15 TC 9 parc.
Dret Financer i Tributari	5		4	8 1 parc.	1	12	1					19 TC 13 parc.
Història del Dret, Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat	5		17 2 parc.	1	1	10	1					25 TC 12 parc.
Teoria Sociològica, Filosofia del Dret i Metodologia CC.SS.						1						1 parc.
Totals	49 TC 1 parc.	2 TC 1 parc.	100 TC 10 parc.	34 TC 1 parc.	7 TC	125 parc.	10 TC	14 TC	4 TC	8 TC	1 TC 5 parc.	

[aquestes dades han de ser completades a les que recentment ha facilitat la UB de professors que imparteixen docència a ensenyaments de la Facultat de Dret però estan adscrits a altres centres]

6.1.2 Personal de soporte disponible

	Funcionarios	Laborales fijos	Laborales eventuales
Secretaria de Estudiantes y docencia (SED).	22	0	0
Departamentos (DEP).	15	1	4
OTROS	10	12	10
TOTALES	47	13	14

6.2 Justificación de la adecuación de los recursos humanos disponibles

6.2.1 Justificación de la adecuación de la experiencia docente, investigadora o profesional del personal disponible para poner en marcha la titulación

TRAM DE RECERCA/ SEXENIS				TRAM DE DOCÈNCIA/ QUINQUENNIS			
	abs	%	mitjana		abs	%	mitjana
1 Catedràtic univ. Tram rec 1	4	8,51	4,00	1 Catedràtic univ. Tram 1			0,00
2 catedràtic univ. Tram rec 2	15	31,91	30,00	2 catedràtic univ. Tram 2			0,00
3 Catedràtic univ. Tram rec 3	7	14,89	21,00	3 Catedràtic univ. Tram 3	5	10,00	15,00
4 Catedràtic univ. Tram rec 4	10	21,28	40,00	4 Catedràtic univ. Tram 4	8	16,00	32,00
5 Catedràtic univ. Tram rec 5	5	10,64	25,00	5 Catedràtic univ. Tram 5	12	24,00	60,00
6 Catedràtic univ. Tram rec 6	6	12,77	36,00	6 Catedràtic univ. Tram 6	15	30,00	90,00
	47	100,00	156,00	7 Catedràtic univ. Tram 7	9	18,00	63,00
			3,3191	8 Catedràtic univ. Tram 8	1	2,00	8,00
					50	100,00	268,00
							5,3600
1 catedràtic esc. univ. Tram rec 1				1 catedràtic esc. univ. Tram 1	1	20,00	1,00
2 catedràtic esc. univ. Tram rec 2				2 catedràtic esc. univ. Tram 2			
3 catedràtic esc. univ. Tram rec 3				3 catedràtic esc. univ. Tram 3			
4 catedràtic esc. univ. Tram rec 4				4 catedràtic esc. univ. Tram 4	4	80,00	16,00
5 catedràtic esc. univ. Tram rec 5				5 catedràtic esc. univ. Tram 5			
6 catedràtic esc. univ. Tram rec 6				6 catedràtic esc. univ. Tram 6			
	0				5	100,00	17,00
							3,4000
1 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 1	2	66,67	2,00	1 Prof. Emèrit Pla JV Tram 1			
2 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 2				2 Prof. Emèrit Pla JV Tram 2			
3 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 3				3 Prof. Emèrit Pla JV Tram 3	1	33,33	3,00
4 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 4				4 Prof. Emèrit Pla JV Tram 4			
5 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 5				5 Prof. Emèrit Pla JV Tram 5			
6 Prof. Emèrit Pla JV Tram rec 6	1	33,33	6,00	6 Prof. Emèrit Pla JV Tram 6	2	66,67	12,00
	3	100,00	8,00		3	100,00	15,00
			2,6667				5,0000
1 Prof. titular univ. Tram rec 1	45	71,43	45,00	1 Prof. titular univ. Tram 1	10	10,31	10,00

2	Prof.titular univ. Tram rec 2	17	26,98	34,00	2	Prof.titular univ. Tram 2	20	20,62	40,00
3	Prof.titular univ. Tram rec 3	1	1,59	3,00	3	Prof.titular univ. Tram 3	31	31,96	93,00
4	Prof.titular univ. Tram rec 4				4	Prof.titular univ. Tram 4	17	17,53	68,00
5	Prof.titular univ. Tram rec 5				5	Prof.titular univ. Tram 5	5	5,15	25,00
6	Prof.titular univ. Tram rec 6				6	Prof.titular univ. Tram 6	14	14,43	84,00
		63	100,00	82,00			97	100,00	320,00
									1,3016
									3,2990

1	Prof.titular esc. Tram rec 1				1	Prof.titular esc. Tram 1	1	2,94	1,00
2	Prof.titular esc. Tram rec 2	2	100,00	4,00	2	Prof.titular esc. Tram 2	13	38,24	26,00
3	Prof.titular esc. Tram rec 3				3	Prof.titular esc. Tram 3	9	26,47	27,00
4	Prof.titular esc. Tram rec 4				4	Prof.titular esc. Tram 4	6	17,65	24,00
5	Prof.titular esc. Tram rec 5				5	Prof.titular esc. Tram 5	3	8,82	15,00
6	Prof.titular esc. Tram rec 6				6	Prof.titular esc. Tram 6	2	5,88	12,00
		2	100,00	4,00			34	100,00	105,00
									2,0000
									3,0882

1	Professor agregat Tram rec 1				1	Professor agregat Tram 1	2	50,00	2,00
2	Professor agregat Tram rec 2				2	Professor agregat Tram 2	2	50,00	4,00
3	Professor agregat Tram rec 3				3	Professor agregat Tram 3			
4	Professor agregat Tram rec 4				4	Professor agregat Tram 4			
5	Professor agregat Tram rec 5				5	Professor agregat Tram 5			
6	Professor agregat Tram rec 6				6	Professor agregat Tram 6			
		0					4	100,00	6,00
									1,5000

1	Professor emèrit Rec 1				1	Professor emèrit 1			
2	Professor emèrit Rec 2				2	Professor emèrit 2			
3	Professor emèrit Rec 3				3	Professor emèrit 3			
4	Professor emèrit Rec 4	1	100,00	4,00	4	Professor emèrit 4			
5	Professor emèrit Rec 5				5	Professor emèrit 5			
6	Professor emèrit Rec 6				6	Professor emèrit 6	1	100,00	6,00
		1	100,00	4,00			1	100,00	6,00
									4,0000
									6,0000

1	Professor Lector Rec 1				1	Professor Lector 1	4	44,44	4,00
2	Professor Lector Rec 2				2	Professor Lector 2	5	55,56	10,00
3	Professor Lector Rec 3				3	Professor Lector 3			
4	Professor Lector Rec 4				4	Professor Lector 4			
5	Professor Lector Rec 5				5	Professor Lector 5			
6	Professor Lector Rec 6				6	Professor Lector 6			
		0					9	100,00	14,00
									1,5556

6.2.2. Mecanismos de que es disponen per assegurar la igualtat entre homes i dones i la no discriminació de persones amb discapacitat.

La Universitat de Barcelona tiene aprobado por su Consejo de Gobierno, el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Consejo de Gobierno, 17 diciembre 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/genere/pla_igualtat_2008.html

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

- Visualización de la situación.
- Implicación de los miembros de la comunidad universitaria.
- Docencia.
- Investigación.
- Incremento de doctoras honoris causa.
- Lenguaje no sexista.
- Normativas de la Universitat de Barcelona.
- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y en las comisiones.
- Cooperación al desarrollo.
- Acciones de fomento.
- Relaciones externas.
- Violencia de género.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Organización.

Todas estas acciones viene desglosadas en:

- **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 en la WEB de la Universitat de Barcelona.
- **Docencia:**
Introducción de la perspectiva de género
Impartición de cursos o sesiones en todas las actividades de difusión y de extensión universitaria
Visualización de las salidas profesionales de las estudiantes en enseñanzas donde son claramente minoritarias
Acercamiento al alumnado de secundaria de las licenciaturas y diplomaturas (en el futuro, grados) en las que tradicionalmente hay una presencia marcadamente superior de un sexo
- **Investigación:** Promoción de los estudios de género en los diferentes ámbitos de conocimiento
- **Incremento de doctoras honoris causa**
- **Lenguaje no sexista**
- **Normativas de la Universitat de Barcelona:**
Análisis y revisión de las normativas internas de la Universitat de Barcelona
Reforma del Estatut de la Universitat de Barcelona para adecuarlo a las necesidades del Plan
Introducción progresiva de los análisis de impacto de género
- **Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y las comisiones:** Órganos de gobierno, Comisiones de los concursos de profesorado
- **Cooperación al desarrollo**
- **Acciones de fomento:**
Incremento del número de mujeres entre los conferenciantes, invitados y expertos a los actos que se organizan en la Universitat de Barcelona

Guía de expertas de la Universitat de Barcelona

Creación d'una línea de publicaciones sobre cuestiones de género

- **Relaciones externas:** Desarrollo d'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

Inclusión en los Presupuestos de la Universitat de Barcelona de una partida

específica para la Unidad de la Igualdad y el desarrollo de las políticas de género

Al llegar al final del bienio se realizará una evaluación de los logros obtenidos, el

análisis de su proceso de ejecución y de los problemas detectados, con el fin de

fijar los criterios para elaborar el Plan de igualdad siguiente. Esta evaluación, que

coordinará la Unidad de la Igualdad con la colaboración de los diferentes agentes

implicados, se recogerá en un informe que se deberá presentar al Consejo de

Gobierno de la Universidad.

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.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS.

7.1 Disponibilidad y adecuación de recursos materiales y servicios.

7.1.1 Justificación de la adecuación de materiales y servicios disponibles

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.
- 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.
- 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.
- 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.

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

7.1.2 Mecanismos para realizar y garantizar la revisión y el mantenimiento

[Información pendiente de ser facilitada por la UB]

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	Secretaria	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							

Hay servicios en cada planta

Discapacitados

No tienen problemas de acceso a la biblioteca y sala de estudios/office.

El edificio cuenta con 2 ascensores para acceder a los pisos superiores.

Hay dos servicios para discapacitados, uno en la planta baja y el otro en la cuarta planta.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación.

RRL

	Taxa de Graduació			TAXA DE VARIACIÓ
	2004-05	2005-06	2006-07	
RELACIONS LABORALS	32,99	35,25	41,62	26,16%
Àrea Ciències Socials	23,78	22,99	25,66	7,91%
Total UB	35,00	33,96	34,51	-1,40%

	Taxa d'Abandonament			TAXA DE VARIACIÓ
	2004-05	2005-06	2006-07	
RELACIONS LABORALS	23,65	26,04	17,66	-25,33%
Àrea Ciències Socials	29,09	28,01	29,44	1,20%
Total UB	27,46	26,63	27,36	-0,36%

	Taxa d'Eficiència			TAXA DE VARIACIÓ
	2004-05	2005-06	2006-07	
RELACIONS LABORALS	76,80	76,91	76,82	0,03%
Àrea Ciències Socials	71,45	74,70	73,50	2,87%
Total UB	80,63	80,90	80,27	-0,45%

CIÈNCIES DEL TREBALL

		Taxa de Graduació			TAXA DE VARIACIÓ
		2004-05	2005-06	2006-07	
CIÈNCIES TREBALL	DEL	55,56	42,86	46,27	-16,72%
	Àrea Ciències Socials	23,78	22,99	25,66	7,91%
	<i>Total UB</i>	<i>35,00</i>	<i>33,96</i>	<i>34,51</i>	<i>-1,40%</i>

		Taxa d'Abandonament			TAXA DE VARIACIÓ
		2004-05	2005-06	2006-07	
CIÈNCIES TREBALL	DEL	13,89	14,29	23,88	71,92%
	Àrea Ciències Socials	29,09	28,01	29,44	1,20%
	<i>Total UB</i>	<i>27,46</i>	<i>26,63</i>	<i>27,36</i>	<i>-0,36%</i>

		Taxa d'Eficiència			TAXA DE VARIACIÓ
		2004-05	2005-06	2006-07	
CIÈNCIES TREBALL	DEL	94,08	91,67	87,09	-7,43%
	Àrea Ciències Socials	71,45	74,70	73,50	2,87%
	<i>Total UB</i>	<i>80,63</i>	<i>80,90</i>	<i>80,27</i>	<i>-0,45%</i>

8.2 Progreso y resultados de aprendizaje

[Información pendiente de ser facilitada por la UB]

9. SISTEMA DE GARANTIA DE CALIDAD DEL TÍTULO

[Información pendiente de ser facilitada por la UB]

10. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA TITULACIÓN

10.1 Cronograma de implantación de la titulación

El nuevo título de grado en Relaciones Laborales extinguirá los actuales planes de estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura (sólo de segundo ciclo) de Ciencias del Trabajo

El nuevo título de grado comenzará a implantarse en el curso 2009-10, de acuerdo con el siguiente cronograma

Assignatures		Curs acadèmic 2009-10	Curs acadèmic 2010-11	Curs acadèmic 2011-12	Curs acadèmic 2012-13
Grau 4 anys	Primer	Docència	Docència	Docència	Docència
	Segon	No implantat	Docència	Docència	Docència
	Tercer	No implantat	No implantat	Docència	Docència
	Quart	No implantat	No implantat	No implantat	Docència Grau 4 anys Implantat totalment

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.

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

Previamente a la implantación del nuevo título se aprobará por cada centro 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.

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 impida que los estudiantes resulten perjudicados por el cambio. En ese sentido el centro arbitrará un sistema que permita ofertar a aquellos alumnos que quieran adaptarse a la nueva titulación de grado entre los años 2009/2012 las asignaturas de nueva creación no contemplada en la tabla de reconocimiento-adaptación (figura como anexo).

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

El nuevo título de grado en Relaciones Laborales extinguirá los actuales planes de estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales y de la Licenciatura (sólo de segundo ciclo) de Ciencias del Trabajo de conformidad con el siguiente cronograma

Cronograma extinción de la diplomatura en Relaciones Laborales

Assignatures	Curs acadèmic 2009-10	Curs acadèmic 2010-11	Curs acadèmic 2011-12	Curs acadèmic 2012-13	Curs acadèmic 2013-14
Primer any	Sense docencia	Sense docència	EXTINGIT		
Segon any	Docència	Sense docència	Sense docència	EXTINGIT	
Tercer any	Docència	Docència	Sense docència	Sense docència	EXTINGIT

Cronograma extinción de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo

Assignatures	Curs acadèmic 2009-10	Curs acadèmic 2010-11	Curs acadèmic 2011-12	Curs acadèmic 2012-13
Primer any	Sense docencia	Sense docència	EXTINGIT	
Segon any	Docència	Sense docència	Sense docència	EXTINGIT

ANEXO. Tabla de adaptaciones

Plan antiguo de Relaciones Laborales			Nuevo título de grado en Relaciones Laborales		
Tipo asignatura	Asignatura	ECTS	Asignatura	ECTS	Tipo asignatura
Obligatoria	Formación de los Conceptos Jurídicos	6	Introducción al derecho	6	Básica
Obligatoria	Economía	6	Introducción a la economía	6	Básica
Obligatoria	Estadística	6	Estadística aplicada a les RR.LL	6	Básica
Obligatoria	Sociología o Técnicas de investigación social	6	Sociología del trabajo;	6	Básica
Obligatoria	Derecho público	6	Sistema político y derecho constitucional	6	Básica
Obligatoria	Derecho privado	6	Derecho empresarial	9	Obligatoria
Obligatoria	Historia social política contemporánea	6	Historia económica i social	6	Básica
Obligatoria	Técnicas de investigación social	6	Sociología del trabajo;	6	Básica
Optativa	Economía del trabajo	6	Economía del trabajo	6	Básica
Optativa	Organización de empresas	6	Organización de empresas	6	Básica
Optativa	Casuismo jurídico	6	Técnicas de trabajo y comunicación.	6	Básica
Obligatoria	Derecho sindical i	6	Derecho sindical I	6	Obligatoria
Obligatoria	Seguridad en el trabajo	6	Seguridad i salud laboral	6	Obligatoria
Obligatoria	Organización del trabajo I + Métodos del trabajo ¹⁾	6	Organización y métodos de trabajo ¹⁾	9	Obligatoria
Obligatoria	Psicología del trabajo	9	Psicología del trabajo	6	Básica
Optativa	Régimen de la función pública	6	Régimen jurídico de los empleados públicos	6	Obligatoria
Optativa	Derecho tributario	6	Fiscalidad en la empresa	6	Obligatoria
Obligatoria	Derecho del trabajo I	6	Derecho del trabajo I	6	Obligatoria
Obligatoria	Derecho de la Seguridad Social I	6	Derecho de la seguridad social I	6	Obligatoria
Obligatoria	Contabilidad	6	Contabilidad I	6	Obligatoria
Obligatoria	Dirección y gestión de personal I y II	6	Gestión de personas ¹⁾	6	Obligatoria
Optativa	Economía social	6	Régimen jurídico y económico del tercer sector	6	Optativa
Obligatoria	Derecho del trabajo II	6	Derecho del trabajo II	9	Obligatoria
Obligatoria	Derecho de la seguridad social II	6	Derecho de la seguridad social II	6	Obligatoria
Obligatoria	Prácticas integradas	12	Trabajo fin de grado	6	Obligatoria
Optativa	Procedimiento administrativo i relaciones laborales	6	Intervención administrativa en les relaciones laborales	6	Obligatoria
Obligatoria	Comptabilitat financiera	6	Contabilidad II	6	Obligatoria
Obligatoria	Acción Social en la empresa	6	Derecho de la prevención de riesgos laborales	6	Obligatoria
Obligatoria	Derecho sindical II	6	Derecho sindical II	6	Obligatoria
Optativa	Derecho procesal del trabajo	6	Derecho procesal del trabajo	6	Optativa
Optativa	Régimen internacional del trabajo	6	Régimen jurídico internacional del trabajo	6	Obligatoria
Optativa	Métodos cuantitativos de la seguridad social	6	Protección social complementaria	6	Optativa

