



UNIVERSITAT DE BARCELONA

U

B

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

**GRADUADO O GRADUADA EN**

**Relaciones Laborales**

**POR LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**

# 1.- DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

## 1.1.- Denominación

Graduado o Graduada en Relaciones Laborales

## 1.2 Universidad solicitante y centro responsable del programa

### Universidad solicitante

Universitat de Barcelona.

### Centro

Facultad de Derecho

### Títulos conjuntos con otras universidades

No

### Otras universidades participantes

### Convenio de colaboración

## 1.3 Tipo de enseñanza de que se trata

Presencial

## 1.4 Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas

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

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

Por lo que respecta a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, según datos del "Consell Interuniversitari de

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

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

## 1.5 Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo

### Número de créditos del título

240

## Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo

### NORMATIVA DE LA UB

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

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

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

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

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

Se establecen dos modalidades de dedicación:

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

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

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

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

Si en dos años consecutivos no se supera el 50% de los créditos matriculados no puede continuar los estudios. En este caso y de forma debidamente motivada puede solicitar al Decano/Director de Centro un curso académico de gracia.

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

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

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

### **Rama de conocimiento**

#### **Rama principal**

Ciencias Sociales y Jurídicas

#### **Rama secundaria**

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

Universidad pública

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

Centro Público

### **Profesiones para las que capacita el título**

#### **a) Graduado Social**

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

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

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

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

#### **b) Gestión de Recursos Humanos**

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

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

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

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

- Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones.
- Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de recursos humanos.
- Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- Función burocrática: tramitación administrativa y formalización documental en materia laboral y de la Seguridad Social, nóminas, regulación de plantilla, etc.
- 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/opusición, 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 publicas 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.

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

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

El grado se impartirá en las dos lenguas oficiales de Cataluña, catalán y castellano, a criterio del profesorado. No obstante, se realizará un esfuerzo para que, de manera gradual, un determinado porcentaje de la docencia pueda impartirse en lengua inglesa, con el propósito de favorecer el dominio de esta lengua por parte de los estudiantes. En el plan docente de cada asignatura y grupo se especifica la lengua en que se imparte.

## 2 JUSTIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de 27.186, correspondiendo a la UB el 5,5%.

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

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

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

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

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

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

La ciudad de Barcelona y su Área Metropolitana es una zona, como es notorio, altamente desarrollada, con una fuerte presencia de la industria (construcción, metalúrgica, textil, alimenticia, farmacéutica, biotecnológica, editorial, audiovisual, etc.) y de los servicios (finanzas, seguros, comercio, turismo, medicina, educación, tecnologías de la información, distribución y logística, etc.), con un elevado índice de actividad autónoma, además de contar con un puerto marítimo, que precisan de la necesaria gestión del empleo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (autónomos). Hay un importante tejido empresarial, comercial y turístico, y la ciudad como su Área Metropolitana son sede principal o secundaria de numerosas empresas que, como es lógico, demandan servicios en el ámbito de las relaciones laborales, internos o externos, tanto en el asesoramiento profesional como en la gestión de las relaciones laborales en el sector privado. A su vez, hay que tener presente que todas las grandes firmas de abogacía españolas y no pocas extranjeras están presentes en Barcelona y contratan profesionales en el ámbito de las relaciones laborales.

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

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

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

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

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

"1. Una contribución a la racionalización del catálogo de títulos universitarios oficiales, en particular en lo que se refiere a los estudios laborales mediante su unificación en una única titulación de grado.

2. Un beneficio social, a través de la oferta de una titulación que permite, por una parte, facilitar la elección de aquellos (los estudiantes) que pretenden emprender estudios de carácter universitario relacionados con el mundo del trabajo y, por otra, facilitar la selección de posibles candidatos por parte de quienes demandan (empresas y otras instituciones) expertos en el campo del trabajo y los recursos humanos.

3. Permite garantizar la unidad necesaria, a través de los contenidos formativos comunes, de los diferentes planes de estudio de las Universidades españolas, favoreciendo la movilidad interna.

4. Introduce un importante grado de convergencia con otras titulaciones europeas afines, en cuanto a estructura de las enseñanzas y contenidos, facilitando los objetivos perseguidos por la Declaración de Bolonia.

5. Favorece el ejercicio y la incorporación de nuevas personas a la investigación en este campo, así como la apertura de vías de especialización que, presumiblemente, serán cubiertas por los diferentes masters que las Universidades deberán diseñar.

6. Ofrecer la duración y secuencia necesarias, para formar y capacitar profesionales cualificados al más alto nivel en el ámbito de las relaciones de trabajo."

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

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

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

### Graduado Social

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

una larga trayectoria en el mercado de trabajo.

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

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

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

## Inserción laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el Encuentro Internacional “Hacia un Espacio Europeo de Relaciones Laborales”, celebrado los días 3 y 4 de junio de 2004 en Jerez de la Frontera (Cádiz), los Expertos y Responsables Académicos de Universidades Europeas realizaron 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**

### **Procedimientos de consulta internos**

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

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

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

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

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

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

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

Ante este proceso, también fue una decisión decanal incorporar nuevos medios de transparencia y participación. Se publicitaron en la web de la Facultad todos los documentos pertinentes a la elaboración de los planes de estudio, las novedades del proceso, una presentación especialmente didáctica sobre los elementos novedosos de los nuevos planes de estudio, la relación con los miembros de todas las comisiones y el diagrama detallado del proceso de elaboración de las propuestas. Se celebró una sesión informativa pública dirigida especialmente a docentes y personal de administración y servicios donde se informó del objeto del proceso, de los actores, de los canales y del procedimiento en 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 la CPTG—con los esquemas de los planes de estudio, el creditaje de las áreas y los descriptores de las asignaturas- fue sometido a consulta pública del conjunto de la comunidad de la Facultad, siendo publicitado en la página web de la misma a fin de que todos los miembros de la comunidad universitaria que lo desearan pudieran expresar su opinión bajo forma de sugerencias y comentarios, los cuales también serían publicitados en un plazo brevísimo. Ambas publicaciones —de propuestas y de comentarios- han resultado insólitas en nuestro contexto universitario. Por su parte, y en paralelo, el coordinador y los miembros de la CPTG y el mismo equipo decanal de la Facultad, han mantenido numerosas reuniones y contactos con miembros de todas las áreas departamentales.

## **Procedimientos de consulta externos**

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

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

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

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

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

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

1. Sra. Encarna Roca Magistrado del Tribunal Supremo. Sala Primera. Catedrática de Derecho Civil.
2. Josep Lluís Bonet Ferrer Presidente del Grupo de empresas Freixenet. Profesor - Facultat d'Econòmiques i Empresariales Universitat de Barcelona
3. Josep M<sup>a</sup> Bricall Masip Ex Presidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
4. Sílvia Giménez-Salinas Abogada. Decana del Colegio de Abogados de Barcelona.
5. Ana Molerers Muruzábal Procuradora. Decana del Colegio de Procuradores de Barcelona
6. Francisco José García Martín Graduado Social. Vocal de la Junta del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona.
7. Alfred Albiol Paps Abogado y economista. Directos de Formación del Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Cataluña.
8. Lluís Jou Mirabel Notario. Consejo del Colegio de Notarios de Barcelona. Profesor de Derecho Civil.
9. Heliodoro Sánchez Rus Registrador de la Propiedad. Colegio de Registradores de Cataluña.
10. Juan Garnica Martín Magistrado. Profesor de la Escuela Judicial de España.
11. Carles Ramió Matas Profesor Ciencia Política en la Universidad Pompeu Fabra. Directos de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
12. Joan Xirau Serra Director del Centro de estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalidad de Cataluña.
13. Joan Prats Català Consultor de instituciones nacionales e internacionales. Ex director de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la *Universitat Oberta de Catalunya*.

14. Joan Mauri Majós

Secretario General del Departamento de  
Justicia, Generalidad de Cataluña.

## 3 OBJETIVOS

### Objetivos que definen la orientación general del título

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

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

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

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

### 3.1 Competencias generales y específicas

#### Competencias generales

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

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

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

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

---

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

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

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

---

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

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

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

---

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

*Observaciones o comentarios respecto la competencia:*

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

---

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

121700 Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

## • Competencias específicas de la titulación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4 ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

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

#### Vías de acceso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte el Servicio de atención al estudiantegestiona la:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2 Acceso y admisión

### Crterios y pruebas de acceso especiales

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

La UB, desde cada uno de sus centros, realiza actividades y programas específicos de información y de atención al estudiante matriculado en la universidad, en colaboración con el SAE (Servicio de atención al estudiante), que abarcan todas las fases de sus estudios.

Estas actividades y programas están enmarcados en el plan de acción tutorial de la Universidad de Barcelona (PAT). Se trata de un plan institucional de cada titulación, donde se especifican los objetivos y la organización de la acción tutorial.

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

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

- secundaria sea la adecuada.
- Elaborar el informe de evaluación final.
- Proponer tutores

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

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

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

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

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

*Acciones durante el desarrollo de los estudios universitarios:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Tutoría de prácticas: Esta orientación se desarrolla a través de tutores externos (tutores ubicados profesionalmente en

la institución/centro donde el estudiante realiza las prácticas) y tutores internos o de centro (profesores del centro).

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

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

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

#### *Fase inicial*

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

#### *Fase intermedia*

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

#### *Fase final de los estudios*

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

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

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

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

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

## **NORMATIVA GENERAL UB**

La Universitat de Barcelona, de acuerdo con los objetivos y los preceptos desarrollados en el decreto 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, está llevando a cabo la elaboración de una normativa específica de transferencia y reconocimiento de créditos que fomente la movilidad de los estudiantes en tanto que esta no ha de suponer ningún tipo de impedimento a la acumulación de créditos que el propio espíritu de adecuación al espacio europeo de educación superior contempla y defiende.

La normativa será de aplicación a todos los estudiantes que cursen o hayan sido admitidos para cursar enseñanzas de Grado y Máster.

En este sentido, la citada normativa, pendiente de aprobación por la Comisión Académica del Consejo de Gobierno, contempla:

La transferencia de créditos entendida como la inclusión, en todos los documentos académicos oficiales acreditativos, de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursados con anterioridad en la Universitat de Barcelona o en otras universidades siempre que no hayan conducido a la obtención de un título oficial. Estos créditos, sin embargo, no serán considerados en el cómputo de créditos propios de la titulación ni se considerarán sus calificaciones en el cálculo de la nota media del expediente, excepto los que hayan dado lugar a reconocimiento.

Por otro lado, el reconocimiento de créditos supone la aceptación por parte de la Universidad de aquellos créditos que, cursados y superados en el marco de otra titulación oficial, en la Universitat de Barcelona o en otras universidades, se consideran superados por reconocimiento en el expediente final a los efectos de obtención de un título oficial, con pleno valor académico de las calificaciones de origen.

La normativa regula el sistema y el procedimiento a seguir así como los criterios a utilizar, desde el respeto tanto a la legalidad vigente como a las disposiciones inspiradoras de la declaración de Bolonia, en el proceso de transferencia y reconocimiento de créditos.

Asimismo la Universidad de Barcelona es consciente de que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de la cultura de la paz.

Por este motivo, el concepto de reconocimiento, para las titulaciones de Grado, recoge la participación en actividades universitarias que incluyan los aspectos antes mencionados, además de actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación hasta un máximo de 6 créditos.

Estos créditos se consideran como créditos optativos superados en la titulación correspondiente aunque no ponderarán en el cálculo de la nota media del expediente. Desde los servicios, plataformas y fundaciones generales de la propia Universidad, o desde sus distintos Centros, se organizarán dichas actividades. Los reconocimientos por representación estudiantil se reservarán para estudiantes electos que sean miembros y participen activamente en los Consejos de Estudio, las Juntas de Centro, el Claustro, el Consejo de Gobierno, y las comisiones delegadas de los órganos de gobierno.

Todas las solicitudes, tanto de transferencia como de reconocimiento de créditos tienen que ir dirigidas al Decano/Decana, Director/Directora del Centro que es el máximo responsable de la resolución.

## 5 PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA

### 5.1 Estructura de las enseñanzas.

- **Distribución del plan de estudios en créditos ECTS por tipo de materia**

Tipo de materia	CRÉDITOS ECTS
Formación Básica	60
Obligatoria	144
Optativa	30
Prácticas Externas	
Trabajo de Fin de Grado	6
<b>CRÉDITOS TOTALES</b>	<b>240</b>

- **Distribución de créditos ECTS por materia y semestre**

Curso	Semestre	Mat. Básicas Rama	Mat. Básicas Otras Ramas	Mat. Básicas UB	Obligatoria	Optativa	Prácticas Externas	Trabajo de Fin de Grado	TOTAL SEMESTRE
1	1	30							30
1	2	30							30
2	1				30				30
2	2				30				30
3	1				30				30
3	2				30				30
4	1				24	6			30
4	2					24		6	30
	TOTAL	60	0	0	144	30	0	6	240

## Explicación general de la planificación del plan de estudios

### Breve justificación de cómo los distintos módulos o materias de que consta el plan de estudios constituyen una propuesta coherente y factible (teniendo en cuenta la dedicación de los estudiantes) y garantizan la adquisición de las competencias del título

De acuerdo con el RD 1393/2007, los planes de estudios conducentes a la obtención del título de Graduado deben tener 240 créditos, "que contendrán toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir". Además, la distribución de esos 240 créditos se traduce en una estructura de cuatro cursos a razón de 60 créditos por curso, o lo que es lo mismo, ocho semestres a razón de 30 créditos por semestre.

A esta primera constricción hay que añadir otras tres: en primer lugar, ha de haber un mínimo de 60 créditos (lo que equivale a dos semestres) de formación básica caracterizada por una cierta transversalidad; en segundo lugar, las enseñanzas conducentes a la obtención del Grado deben concluir con la elaboración y defensa de un Trabajo de Fin de Grado, al que se deben asignar entre 6 y 30 créditos; y, en tercer lugar, podrá haber materias optativas, con un amplio margen de discrecionalidad en cuanto al peso de las mismas en el Grado. A este respecto, las Bases reguladoras de la Universidad de Barcelona permiten moverse entre 6 y 30 créditos optativos. Los llamados "créditos de reconocimiento académico" podrán programarse con cargo a ellos. Las prácticas tendrán asimismo carácter optativo. Por tanto, entre los 60 créditos de materias básicas y la suma de créditos asignados a materias optativas y al Trabajo de Fin de Grado, han de situarse las materias obligatorias.

Una vez descrito el estrecho marco en el que se tiene que insertar la presente propuesta de Grado, a continuación se pasa a justificar la coherencia del plan de estudios que se propone para el futuro Título de Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de Barcelona.

Como cuestión previa hay que dejar constancia que 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 presente 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 (asesoramiento jurídico laboral y gestión de personas en las organizaciones privadas y públicas).

El presente 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 o de personal, tanto en el ámbito privado como en el público. 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 lógica que comienza por las materias básicas que inciden en el contenido del título, para continuar con las materias obligatorias que, dado el carácter multidisciplinar del título, abarcan desde el ámbito jurídico, con especial atención a las jurídico-laborales en sentido amplio, al de empresa, pasando por el de la psicología del trabajo y de las organizaciones, sin olvidar las que afectan al ámbito de la economía y el mercado de trabajo. A continuación se realizarían las materias optativas, en las que se ha introducido la posibilidad de obtener una Mención en el suplemento del título, además de establecer las Prácticas Externas dentro de las optativas. Y, por último, se finaliza con el obligatorio Trabajo Fin de Grado, con el que se pretende que los estudiantes puedan reflejar las competencias y habilidades que han obtenido a lo largo de la titulación.

#### 1. Materias de Formación Básica:

Las Materias de Formación Básica (con 60 créditos) constituyen el punto de partida para que los estudiantes puedan obtener los fundamentos necesarios dentro de la rama de conocimiento de ciencias sociales y jurídicas para poder comprender y profundizar en los contenidos del resto de las materias obligatorias y optativas propias del título de Relaciones Laborales. Debido a esta finalidad, se ha entendido que lo más adecuado y conveniente para la formación de los futuros graduados es que se ubiquen en los dos primeros semestres, esto es, en el primer curso.

Ahora bien, hay que tener presente que el RD 1393/2007 establece una clara carga en términos de reconocimiento de los créditos básicos cursados en otros Grados pertenecientes a la misma rama de conocimiento. Así, el artículo 13, a) RD 1393/2007 establece que: "Siempre que el título al que se pretende acceder pertenezca a la misma rama de conocimiento, serán objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a materias de formación básica de dicha rama". Como Relaciones Laborales forma parte de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, cualquier estudiantes que haya iniciado -o concluido- un título de Grado de la misma rama de conocimiento pero ajeno al ámbito de las ciencias jurídicas y económicas y, habiendo cursado las materias básicas (cualesquiera que éstas fuesen), desee obtener el Grado en Relaciones Laborales, sólo tendrá que cursar las materias obligatorias y, en su caso, optativas y realizar el Trabajo de Fin de Grado. Precisamente por ello, el Real Decreto exige que, en la formación básica, esté presente un mínimo de cuatro materias de las correspondientes a cada rama; en nuestro caso, Ciencias Sociales y Jurídicas. Tales materias, de acuerdo con el Anexo del RD 1393/2007, son las siguientes: Antropología, Ciencia Política, Comunicación, Derecho, Economía, Educación, Empresa, Estadística, Geografía, Historia, Psicología y Sociología.

En virtud de lo anterior, en el título de Grado en Relaciones Laborales de la UB se proponen como materias básicas las siguientes: Derecho (12 créditos), Economía (12 créditos), Empresa (6 créditos), Historia (6 créditos), Sociología (6 créditos), Psicología (6 créditos), Estadística (6 créditos) y Comunicación (6 créditos), ajustándose de esta forma a las Bases Reguladoras de la Universidad

de Barcelona, que por una parte recomiendan que ninguna materia básica tenga una presencia superior a 18 créditos y, por otra, que deben estructurarse en asignaturas de 6 o 12 créditos, optándose por asignaturas de 6 créditos.

De las asignaturas de las materias de formación básica cabe destacar, por su novedad, la de Técnicas de trabajo y comunicación (materia Comunicación), dirigida a que el alumno adquiriera 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), ya que es un hecho que los actuales titulados presentan carencias instrumentales, en particular de carácter comunicativo. Se trata de que los estudiantes estén en condiciones de localizar, extraer y tratar la información jurídica, económica y, en general, social que afecta al ámbito de las relaciones laborales (ya se contenga en bases de datos, revistas, manuales, enciclopedias o monografías), comunicarse correctamente por escrito y de forma oral y, finalmente, argumentar y negociar con eficacia. Es obvio que las competencias que constituyen su objeto no pueden adquirirse mediante una única asignatura, pero parece razonable esperar que su presencia entre las materias básicas les asegure también una adecuada atención durante el resto de los estudios de Grado. No podrán ya ignorarse o pasarse por alto en ninguna asignatura y, al fin, sus resultados deberán comprobarse y evaluarse básicamente en el Trabajo de Fin de Grado.

## 2. Materias Obligatorias:

Por lo que respecta a las materias obligatorias, hay que partir de que conforman el núcleo del título de Grado en Relaciones Laborales. Dado el carácter multidisciplinar del título, los 144 créditos de las materias obligatorias se han distribuido de la siguiente forma (teniendo en cuenta que según las Bases Reguladoras de la Universidad de Barcelona las asignaturas correspondientes a materias obligatorias son de 6 o 9 créditos, en todos los casos de carácter semestral): asignaturas del ámbito jurídico aplicado a las relaciones laborales (66 créditos, distribuidos entre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social -39 créditos-, el Derecho Mercantil -9 créditos-, Derecho Internacional -6créditos- y el Empleo Público -12 créditos-), de la Prevención de Riesgos Laborales (12 créditos), tanto en el sector privado como en el sector público, y la intervención de la administración en las relaciones laborales (15 créditos); ámbito de la empresa (organización y funcionamiento -9 créditos-, contabilidad -12 créditos- y fiscalidad -6 créditos- de la empresa, y gestión de personal -9 créditos-); ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones (técnicas de optimización y gestión de personal -9 créditos-); y, por último, el ámbito de la economía y el mercado de trabajo (políticas y medidas de fomento de empleo -6 créditos- ).

Se ha procurado denominar las asignaturas de forma descriptiva, atendiendo a su contenido y sin perjuicio de su adscripción a materias que, como es lógico, conservan su tradicional *nomen* propio (derecho del trabajo, derecho de la seguridad social, derecho sindical, etc.) y dentro de las cuales las asignaturas pueden mantener su ordenada sucesión (derecho del trabajo I y II, etc.). En el Espacio Europeo de Educación Superior es obligado disponer de un nomenclátor sustantivo que permita a alumnos y profesores de otros países orientarse rápidamente en el Grado ofrecido por nuestra Facultad y así se ha intentado en esta propuesta de plan de estudios.

Se considera muy positivo fomentar la transversalidad en la docencia de las diferentes materias, aunque no sea objetivo fácil. No obstante, valdría la pena aprovechar la estructura de los créditos ECTS para dar pasos en ese sentido (un crédito ECTS supone 25 horas divididas orientativamente en un tercio de clases, un tercio de trabajos guiados y un tercio de estudio individual). Sería muy provechoso que los trabajos guiados no se agotaran en cada una de las asignaturas sino que se programaran para varias de las cursadas en un mismo semestre.

## 3. Materias Optativas, Menciones y Prácticas Externas:

En cuanto a las materias optativas, hay que partir de que las Bases Reguladoras de la Universidad de Barcelona permiten programar entre 6 y 30 créditos optativos, susceptibles de aumentarse hasta 42 si las prácticas tienen este carácter. En el Documento Marco de la Facultad de Derecho se optó por situarse en la franja alta de optatividad, pero teniendo presente que tanto las materias obligatorias como, especialmente, las optativas deben no deben estar tanto en función de las áreas como del propio Grado. A su vez, de ambos documentos se desprende que para la titulación de Relaciones Laborales la oferta máxima de créditos de asignaturas optativas puede ser de 60 (30 x 2).

Las asignaturas optativas adquieren un valor singular dentro del Grado, no sólo porque son pocas, sino también porque permiten configurar diferentes Menciones. Aunque el Grado proporciona una formación de carácter general y la especialización queda remitida a los estudios de Master oficial, sin embargo el Documento Marco de la Facultad prevé la posibilidad de Menciones en el suplemento de título, mediante una agrupación coherente de asignaturas optativas. A este objeto, las Menciones previstas en la Propuesta de Título de Grado son dos, que tratan de responder a las necesidades y demandas de la sociedad para los futuros graduados: asesoramiento jurídico laboral y 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.

Ahora bien, no es obligado sujetarse a la estructura de Menciones. En materia de optativas los estudiantes tienen plena libertad de elección y pueden cursar las materias que deseen, hasta el máximo de 30 créditos (del total de 60 ofertados incluyendo los 12 de prácticas externas), bien cursando sólo asignaturas optativas de una o de las dos menciones, bien cursando asignaturas optativas y realizando prácticas externas. La cuestión es que si un estudiante no quiere obtener una Mención en el suplemento del título tiene plena libertad de elección para obtener los 30 créditos de la materia optativa y, en ese caso, el tipo de Trabajo Fin de Grado incluirá contenidos y competencias propios de las dos Menciones. Es decir, se configurará su título de forma generalista. En cambio, si quiere obtener una especialización inicial, tendrá la posibilidad de utilizar una de las dos vías propuestas para obtener la Mención en el suplemento del título. Además, hay que destacar que para obtener una Mención, se plantean dos vías:

Primera: realizar tres asignaturas optativas (18 créditos) de las cinco asignaturas optativas de configuran cada mención (todas las asignaturas optativas son de 6 créditos), más las Prácticas Externas (12 créditos) y el Trabajo Fin de Grado (6 créditos) que estarán vinculados a los contenidos y competencias propios de cada una de la Menciones. Lo que se pretende en esta vía para obtener la Mención es que tanto las Prácticas Externas como el Título de Fin de Grado estén estrechamente vinculados a las asignaturas optativas que cursen los estudiantes de cada mención, para que de esta forma la propia Mención tenga una cierta entidad y valor singular que permita a los estudiantes adquirir un primer nivel de "especialización", que debería completarse con uno o varios futuros Masters oficiales en esas dos líneas propuestas como Menciones.

Segunda: esta vía para conseguir una Mención consiste en realizar las cinco asignaturas optativas propuestas en la misma (30 créditos) y, a su vez, que el Trabajo Fin de Grado esté vinculado a los contenidos y competencias propios de las mismas.

Por último, destacar que las asignaturas optativas deberían ser el terreno adecuado para trabajar en orden a conseguir una mayor transversalidad.

Por otra parte, como ya se ha apuntado anteriormente, dentro de las materias optativas se incluyen las Prácticas Externas, con 12 créditos (ya que la formación práctica guarda mucha relación con la diversificación que deberá producirse en la formación de postgrado) 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 estudiantes 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.

Se ha previsto que las asignaturas optativas se cursen en los dos últimos semestres (4º curso), concentrándose en su mayoría en el último semestre (8º), para intentar favorecer la movilidad internacional. Por su parte, las Prácticas Externas se han configurado como una asignatura anual (12 créditos), repartidos en los dos últimos semestres (7º y 8º), para así facilitar su acogida en empresas e instituciones.

Por último, señalar que, eventualmente, con cargo al total de créditos optativos los estudiantes podrían llevar a cabo un Minor, es decir, cursar un grupo coherente de asignaturas pertenecientes a un Grado diferente (por ejemplo, Derecho, Ciencia Política, Criminología, Gestión y Administración Pública o Grados ofrecidos por otras Facultades). Esta posibilidad, sin embargo, queda diferida al momento en que se conozcan y hayan sido aprobados los planes de estudio de los otros Grados.

#### 4. Trabajo Fin de Grado:

Una vez cursadas todas las materias básicas, obligatorias y optativas, los estudiantes deben realizar el trabajo de fin de grado. Así se establece en el RD 1393/2007, según el cual las enseñanzas de Grado "concluirán con la elaboración y defensa de un trabajo de fin de Grado" (art. 12.3). Este trabajo debe tener entre 6 y 30 créditos, ha de realizarse en la fase final del plan de estudios y debe "estar orientado a la evaluación de competencias asociadas al título" (art. 12.7 RD 1393/2007).

El Trabajo de Fin de Grado debe estar orientado a la plasmación de las competencias y habilidades alcanzadas durante la titulación por parte de los estudiantes, y se ha considerado que en el ámbito del Grado de Relaciones Laborales sería suficiente asignarle 6 créditos. Este número de créditos no supone reconocerle poco valor o minusvalorar su función dentro de la estructura del plan de estudios. Muy al contrario, el Trabajo de Fin de Grado es esencial, ya que no sólo permitirá evaluar a los estudiantes sino también a la propia titulación y al conjunto de profesores que impartirán las materias correspondientes. Dada su función y finalidad, el Trabajo de Fin de Grado se realiza en el último semestre de la titulación.

No se ha tomado ninguna decisión definitiva respecto a las concretas características del Trabajo de Fin de Grado. Se trata de una cuestión sometida aún a análisis y reflexión, pero teniendo presente la función que se le asigna (evaluar competencias), debería ser una prueba de conjunto, transversal, que recoja conocimientos y habilidades trabajados durante el Grado. Se propondrán distintos trabajos de fin de grado, como puede ser la elaboración y defensa de un dictamen, la creación de una empresa o la creación y desarrollo de un departamento de recursos humanos. Además, hay que recordar que para la obtención de una de las dos Menciones el Trabajo de Fin de Grado va unido bien a las asignaturas optativas cursadas según la mención elegida, bien a éstas y a las prácticas externas realizadas. Por último, para aquellos estudiantes que no quieran obtener ninguna de las dos menciones, el Trabajo de Fin de Grado será de carácter general.

#### 5. Reconocimiento de créditos:

También se ha previsto en el plan de estudios el posible reconocimiento de créditos (hasta un máximo de 6) por la participación en actividades universitarias como la representación estudiantil y otras varias, de acuerdo con las Bases Reguladoras de la Universidad de Barcelona y el art. 12.8 RD 1393/2007.

#### 6. Idiomas

De acuerdo con los Criterios para elaborar la Programación universitaria del Consell Interuniversitari de Catalunya, las propuestas que se presenten han de prever la exigencia del conocimiento de una tercera lengua, que será preferentemente el inglés. A este objeto, deberán especificarse los mecanismos que facilitarán el aprendizaje y las formas de acreditación del nivel.

El Documento Marco de la Facultad descartó dedicar créditos de los 240 del Grado a la enseñanza de idiomas. Tampoco se han incluido asignaturas de inglés o francés entre las optativas. Ello puede producir una imagen engañosa y del todo alejada de la realidad. Para la Facultad es esencial que nuestros graduados en Relaciones Laborales tengan un nivel adecuado en una tercera lengua y, en particular, en inglés. A estos efectos, se entenderá que se dispone del nivel deseado cuando se haya obtenido en fechas recientes un título que así lo acredite o cuando se hayan cursado y superado una o varias asignatura impartidas y evaluadas en una lengua extranjera en la titulación o se hayan realizado y superado en una universidad extranjera (Erasmus).

## Materias de que constará el plan de estudio y como se secuenciarán en el tiempo

MATERIA	CRÉDITOS	TIPO	1r		2n		3r		4r		Total
			1.sem	2.sem	1.sem	2.sem	1.sem	2.sem	1.sem	2.sem	
DERECHO	12	FB	6	6							12
EMPRESA	6	FB		6							6
ECONOMIA	12	FB	6	6							12
HISTORIA	6	FB		6							6
SOCIOLOGIA	6	FB		6							6
PSICOLOGIA	6	FB	6								6
ESTADÍSTICA	6	FB	6								6
COMUNICACIÓN	6	FB	6								6
DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	39	OB			6	15	6	6	6		39
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12	OB					6	6			12
DERECHO MERCANTIL	9	OB			9						9
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO COMUNITARIO EUROPEO	6	OB						6			6
EMPLEO PÚBLICO	12	OB					6	6			12
INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES	15	OB					6		9		15
DERECHO TRIBUTARIO	6	OB						6			6
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS	18	OB			9	9					18
CONTABILIDAD	12	OB				6	6				12
ECONOMIA Y MERCADO DE TRABAJO	6	OB			6						6
PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES	9	OB							9		9
MENCIÓN JURÍDICO-LABORAL	30	OT							6	24	30
MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS	30	OT							6	24	30
PRÁCTICAS EXTERNAS	12	PR							6	6	12
TRABAJO FIN DE GRADO	6	TR								6	6
<b>TOTAL</b>			30	30	30	30	30	30	42	60	282

## Itinerarios que podrían seguir los estudiantes

El plan de estudios que consta en esta propuesta de grado, siguiendo las directrices establecidas en el RD 1393/2007, está estructurado en Materias de Formación Básica (60 cr.), Obligatorias (144 cr.) y Optativas (30 cr.), dentro de las que se incluyen las Prácticas Externas (12 cr.), además del obligado Trabajo Fin de Grado (6 cr.), lo que hace el total de los 240 créditos. Por tanto, los posibles itinerarios que pueden seguir los estudiantes son más bien reducidos.

Sin embargo, tal y como se han configurado las asignaturas optativas en esta propuesta de grado en relaciones Laborales, se permite que los estudiantes puedan “crearse un determinado perfil o una cierta especialización”, pero sin olvidar que el título de Grado proporciona una formación de carácter general y que la verdadera especialización tiene que venir proporcionada por los estudios de Master oficial. En este sentido, el Documento Marco de la Facultad de Derecho de la UB prevé la posibilidad de Menciones en el suplemento de título, mediante una agrupación coherente de asignaturas optativas. Eso es lo que se ha hecho en esta propuesta de grado.

Así, se han configurado dos Menciones, Jurídico laboral y Gestión de personas, que tienen por finalidad que los estudiantes puedan determinar, en parte, su última fase de formación en el Grado con un cierto nivel de libertad para moldear su perfil de salida de conformidad a sus aspiraciones profesionales en relación con su inserción profesional. Para obtener las Menciones se plantean dos vías:

1ª Realizar tres asignaturas optativas (18 créditos) de las cinco asignaturas optativas de configuran cada mención (todas las asignaturas optativas son de 6 créditos), más las Prácticas Externas (12 créditos) y el Trabajo Fin de Grado (6 créditos) que estarán vinculados a los contenidos y competencias propios de cada una de las Menciones. Lo que se pretende en esta vía para obtener la Mención es que tanto las Prácticas Externas como el Título de Fin de Grado estén estrechamente vinculados a las asignaturas optativas que cursen los estudiantes de cada mención, para que de esta forma la propia Mención tenga una cierta entidad y valor singular que permita a los estudiantes adquirir un primer nivel de “especialización”, que debería completarse con

uno o varios futuros Masters oficiales en esas dos líneas propuestas como Menciones.

2ª Esta vía para conseguir una Mención consiste en realizar las cinco asignaturas optativas propuestas en la misma (30 créditos) y, a su vez, que el Trabajo Fin de Grado esté vinculado a los contenidos y competencias propios de las mismas.

Ahora bien, debe quedar claro que no es obligado sujetarse a la estructura de las Menciones. En este sentido, los estudiantes tienen plena libertad para realizar los 30 créditos de optativas del total de 60 créditos ofertados (incluyendo los 12 de prácticas externas), bien cursando sólo asignaturas optativas de una o de las dos menciones, bien cursando asignaturas optativas y realizando prácticas externas. La cuestión es que si un estudiante no quiere obtener una Mención en el suplemento del título tiene plena libertad de elección para obtener los 30 créditos de la materia optativa y, en ese caso, el tipo de Trabajo Fin de Grado incluirá contenidos y competencias propios de las dos Menciones. Es decir, se configurará su título de forma generalista. En cambio, si quiere obtener una especialización inicial, tendrá la posibilidad de utilizar una de las dos vías propuestas para obtener la Mención en el suplemento del título.

## **Oferta para los estudiantes que opten por una dedicación a tiempo parcial**

Aun cuando no hay un estudio reciente sobre el perfil socio-laboral de los estudiantes de Relaciones Laborales, se puede utilizar como referencia el estudio realizado respecto de los estudiantes de primer curso de la licenciatura de Derecho de la UB (junio 2008). Este estudio revela, por una parte, que el 40% de los estudiantes recién ingresados realiza alguna actividad laboral, siendo la media de la dedicación a su actividad laboral de 22 horas semanales, lo que supone algo más de media jornada laboral; y, por otra parte, que el número de estudiantes que realiza actividades laborales simultáneamente al estudio crece espectacularmente a medida que avanza su recorrido en los estudios.

Ante esta situación, la Facultad de Derecho, y la misma Universidad de Barcelona, se ha reafirmado en su carácter público y social, y consecuentemente desea seguir contando con los estudiantes que también trabajan. Para ello se han adoptado medidas de diferente índole: en primer lugar, existe un turno de mañana y otro de tarde; en segundo lugar, se están diseñando itinerarios que, sin ser semipresenciales ni virtuales, opten por la baja presencialidad; en tercer lugar, la normativa de evaluación dispone que todo estudiante tiene derecho a una evaluación única, por lo que puede abandonar el sistema ordinario de evaluación continua si los motivos laborales así se lo aconsejan; y, en cuarto lugar, la normativa de permanencia de la Universidad (que incluye materia de matriculación e incluso evaluación) reconoce expresamente un itinerario académico de tiempo parcial para todos aquellos estudiantes que deseen acogerse a él. Este itinerario de tiempo parcial señala el número de créditos que deben matricular los estudiantes que lo adoptan, así como el número de créditos que deben superar cada año. Los números de créditos a matricular y superar, así como los plazos, difieren substancialmente de los de los estudiantes a tiempo completo. Estas normativas, se supone, tendrán que ser objeto de revisión cuando se introduzcan los títulos de grado en la Universidad de Barcelona para adecuarlas a las nuevas necesidades originadas por las nuevas titulaciones.

## Relación de competencias y su vinculación a las materias de la titulación

100001	TRANSV. Compromiso ético (capacidad crítica y autocrítica/capacidad de mostrar actitudes coherentes con las concepciones éticas y deontológicas)
100002	TRANSV. Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)
100003	TRANSV. Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales)
100004	TRANSV. Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)
100005	TRANSV. Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)
121699	TRANSV. Conocer y actuar desde el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores con especial atención a la igualdad de género, discapacidad y conciliación de la vida familiar y laboral
121700	TRANSV. Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.
121701	ESPECIF. Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español
121702	ESPECIF. Conocer los aspectos más relevantes de la historia económica, política y social contemporánea, y comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.
121703	ESPECIF. Capacidad para aplicar las técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas en las relaciones laborales.
121704	ESPECIF. Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones
121705	ESPECIF. Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad
121706	ESPECIF. Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.
121707	ESPECIF. Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones
121708	ESPECIF. Conocer y saber aplicar el régimen jurídico de las relaciones laborales, sindicales y de seguridad social en la gestión de los trabajadores y empleados del sector privado y público.
121709	ESPECIF. Conocer y saber gestionar los aspectos básicos de la intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales.
121710	ESPECIF. Conocer los aspectos técnicos y jurídicos de la prevención de riesgos laborales, y saber gestionar las actividades de prevención.
121711	ESPECIF. Conocer y saber gestionar las obligaciones fiscales y saber interpretar la contabilidad como instrumento de información económica-financiera de las empresas.
121712	ESPECIF. Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral.
121713	ESPECIF. Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas





## Tipo de materia: Optativa

COMPETENCIAS	MENCIÓN JURÍDICO-LABORAL	MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS
TRANSV. 100001		
TRANSV. 100002		
TRANSV. 100003		
TRANSV. 100004		
TRANSV. 100005		
TRANSV. 121699		
TRANSV. 121700		
ESPECIF. 121701		
ESPECIF. 121702		
ESPECIF. 121703		
ESPECIF. 121704		
ESPECIF. 121705		
ESPECIF. 121706		
ESPECIF. 121707		
ESPECIF. 121708		
ESPECIF. 121709		
ESPECIF. 121710		
ESPECIF. 121711		
ESPECIF. 121712		
ESPECIF. 121713		

## Tipo de materia: Prácticas Externas

COMPETENCIAS	PRÁCTICAS EXTERNAS
TRANSV. 100001	
TRANSV. 100002	
TRANSV. 100003	
TRANSV. 100004	
TRANSV. 100005	
TRANSV. 121699	
TRANSV. 121700	
ESPECIF. 121701	
ESPECIF. 121702	
ESPECIF. 121703	
ESPECIF. 121704	
ESPECIF. 121705	
ESPECIF. 121706	
ESPECIF. 121707	
ESPECIF. 121708	
ESPECIF. 121709	
ESPECIF. 121710	
ESPECIF. 121711	
ESPECIF. 121712	
ESPECIF. 121713	

## Tipo de materia: Trabajo de Fin de Grado

COMPETENCIAS	TRABAJO FIN DE GRADO
TRANSV. 100001	
TRANSV. 100002	
TRANSV. 100003	
TRANSV. 100004	
TRANSV. 100005	
TRANSV. 121699	
TRANSV. 121700	
ESPECIF. 121701	
ESPECIF. 121702	
ESPECIF. 121703	
ESPECIF. 121704	
ESPECIF. 121705	
ESPECIF. 121706	
ESPECIF. 121707	
ESPECIF. 121708	
ESPECIF. 121709	
ESPECIF. 121710	
ESPECIF. 121711	
ESPECIF. 121712	
ESPECIF. 121713	

## 5.2 Procedimiento y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida

### PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE LA UB

La Universitat de Barcelona (UB) tiene una larga tradición de relación y colaboración con universidades de otros países. Esta colaboración abarca tanto el intercambio y la movilidad de los profesores, de los investigadores y también de los estudiantes, así como la participación en programas universitarios en el marco de las redes y los proyectos de docencia y de investigación internacionales.

En particular en el ámbito europeo, la construcción del espacio europeo de educación superior (EEES) y del espacio europeo de investigación (EER) y también en el ámbito iberoamericano, con la creación del espacio iberoamericano de educación superior (EIES), hace que la relación con el entorno universitario sea imprescindible.

La Universitat de Barcelona está presente de manera proactiva en las redes de universidades europeas, participa en varios grupos de trabajo y tiene la voluntad de insertarse plenamente en el desarrollo de las nuevas propuestas de formación en los ámbitos del grado y del postgrado, así como en las diversas iniciativas vinculadas a la investigación en el marco del séptimo Programa marco de la Unión Europea (UE).

Este objetivo se extiende también a las universidades y a las redes universitarias no europeas que se distinguen por su excelencia, con las que también es prioritaria la cooperación. Un elemento clave por mejorar la calidad de las enseñanzas y de la investigación en la Universitat de Barcelona debe ser el hecho de compartir información y experiencias con las universidades extranjeras y estar presentes en aquellos niveles en los cuales podemos representar y defender mejor nuestros intereses. Para ello, la UB participa activamente en las iniciativas educativas, de investigación y de transferencia de tecnología de alcance mundial.

Además, en el ámbito docente, participa en los principales programas de intercambio y movilidad europeos y ha suscrito convenios bilaterales con universidades de distintas regiones del mundo. Mediante estos programas y estos convenios cerca de 800 estudiantes de la Universidad cursan cada año parte de sus estudios en diferentes universidades extranjeras, mientras que la Universidad de Barcelona recibe anualmente alrededor de unos 1.800 estudiantes procedentes de estas universidades.

Es importante resaltar que la UB cuenta también con diversos centros específicos vinculados estrechamente a esta actividad internacional, entre otros, la Escuela de Idiomas Modernos, el Instituto de Estudios Hispánicos, el Centro de Estudios Canadienses, el Centro de Estudios Australianos, el Observatorio del Tibet y Asia Central o el Instituto Confucio creado recientemente junto con la UAB y Casa Asia.

La gestión de la movilidad de los estudiantes de la UB y en sus centros la podemos resumir en los siguientes aspectos:

- *Programas de movilidad*

Es preciso distinguir entre distintos tipos de programas en función de su carácter propio o externo:

#### a) Programas de movilidad externos:

Programa de Aprendizaje Permanente – ERASMUS: La UB tiene una larga tradición en la movilidad de estudiantes con finalidad de estudios en el marco de la acción ERASMUS (actualmente dentro del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea), desde el inicio del programa en 1987. El programa ERASMUS permite a los estudiantes de la UB cursar estudios en una universidad de la Unión Europea o país asociado al programa. Tiene dos características fundamentales: una ayuda económica proporcional a la duración en meses de la estancia y el reconocimiento en la UB de los estudios cursados en la universidad europea.

La Universitat de Barcelona tiene intercambio ERASMUS con universidades de 27 países europeos. Cada uno de los centros de la Universidad realiza los acuerdos y convenios de colaboración de intercambio de estudiantes específicos (ver relación de acuerdos y convenios de colaboración suscritos por el Centro en el apartado siguiente)

Programa de Movilidad Grupo de Coimbra: Permite a los estudiantes de la UB cursar estudios en las universidades europeas miembros del Grupo de Coimbra que forman parte de la red de movilidad SNE, en condiciones de matrícula y equivalencia académica similares a las que ofrece el programa ERASMUS .

[http://www.ub.edu/uri/estudiantsUB/convenis\\_generals.htm](http://www.ub.edu/uri/estudiantsUB/convenis_generals.htm)

#### b) Programas de movilidad propios:

Convenios generales: convenios firmados por la UB con universidades extranjeras donde se contempla el intercambio de estudiantes con similares condiciones de matrícula y equivalencia académica que los intercambios ERASMUS o con el establecimiento de condiciones específicas.

Convenios específicos: convenios firmados por la UB con universidades extranjeras, que afectan de manera específica a alguno de los centros de la UB y que contemplan el intercambio de estudiantes con similares condiciones de matrícula y equivalencia académica que los intercambios ERASMUS o con el establecimiento de condiciones específicas (programas de doble titulación, prácticas, etc.).

[http://www.ub.edu/uri/estudiantsUB/convenis\\_especifics.htm](http://www.ub.edu/uri/estudiantsUB/convenis_especifics.htm)

Por otra parte los estudiantes de la Universitat de Barcelona, de forma individual, también pueden hacer una estancia temporal en una universidad extranjera, al margen de los programas o convenios internacionales suscritos por la Universidad, de acuerdo y según los procedimientos establecidos en nuestra normativa de movilidad.

- *Convocatoria de plazas de convenios bilaterales*

La convocatoria de plazas de movilidad vinculadas a convenios bilaterales firmados por la UB con otras universidades o centros de educación superior extranjeros la realiza el Vicerrectorado competente en materia de Relaciones Internacionales y la gestiona la Oficina de Movilidad y Programas Internacionales (OMPI), junto con los responsables de relaciones internacionales de los centros de la UB.

Anualmente, el responsable de movilidad internacional del Centro o el Vicerrectorado competente en materia de movilidad, dependiendo del tipo de convenio aprueban la convocatoria de plazas de movilidad ajustándose, en su caso, al del modelo aprobado.

La convocatoria se hace pública en la WEB de la Universidad y en las de los Centros.

*Solicitud:*

Las diferentes convocatorias establecen en cada caso el procedimiento de solicitud que requiere cada uno de los programas y que son públicos en la WEB de la Universidad y de los diferentes centros.

*Resolución:*

En función de los criterios de la convocatoria, la comisión creada al efecto o el responsable de movilidad internacional del centro, según el tipo de convocatoria resuelven el proceso de selección de los estudiantes para participar en programas de movilidad internacional.

Esta resolución se hace pública en la WEB de la Universidad y en la de los diferentes centros

*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:*

Finalizada 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 jefe o la jefa de estudios hacen la ratificación automática de las calificaciones obtenidas.

Respecto a los sistemas de apoyo al estudiante, la Oficina de la Universidad responsable de la movilidad internacional (OMPI) se encarga de asesorar a los Centros y los alumnos en movilidad internacional sobre los aspectos generales de los diferentes programas de movilidad. El responsable de movilidad internacional del Centro es 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 o programas de movilidad. La preselección de la universidad de origen no supone la aceptación automática de estos estudiantes en la UB, que depende de cada Centro.

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 para 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 las actas calificadas, elabora el certificado y lo firma el secretario del Centro.

Este certificado se envía o entrega al estudiante y a la universidad de origen.

#### PROGRAMA SICUE

La Universitat de Barcelona participa también, desde su creación en el programa de movilidad entre universidades españolas (SICUE) que permite que los estudiantes puedan hacer una parte de sus estudios en otra universidad española con las máximas garantías de reconocimiento académico.

El procedimiento es un procedimiento centralizado en el Vicerrectorado competente en materia de estudiantes.

La convocatoria se hace pública en la WEB de la Universidad y en la de los Centros y en ella se incluyen la totalidad de plazas disponibles, para cada curso académico, de todas la titulaciones de la Universidad.

En el período establecido para iniciar el proceso de selección, los estudiantes presentan sus solicitudes que son priorizadas por la comisión de selección del programa SICUE.

El vicerrectorado competente en materia de estudiantes adjudica las plazas.

Una vez el estudiante ha sido admitido realiza la matricula en la secretaría de estudiantes y docencia de su centro, a partir del acuerdo académico firmado por el coordinador SICUE de cada Centro.

Al finalizar su estancia de movilidad, el estudiante entrega al coordinador SICUE del Centro el certificado de los resultados obtenidos que una vez comprobado que coincide con el acuerdo académico autoriza su reconocimiento automático.

Los estudiantes de acogida que hayan obtenido plaza en la Universitat de Barcelona mediante el acuerdo bilateral, están tutorizados por el coordinador SICUE del centro correspondiente.

## Acuerdos y convenios de colaboración activos de intercambio de estudiantes

La Oficina de Relaciones Internacionales de la Facultad de Derecho gestiona todos los programas de intercambio académico de alumnos de todas las enseñanzas adscritas a la Facultad.

En la actualidad, los programas de intercambio para los estudiantes de la titulación en Relaciones Laborales son:

### § **Programas de Intercambio ERASMUS**

Aunque la titulación de Relaciones Laborales no tenga en vigor convenios de Programas de Intercambio Erasmus, esto no ha impedido que estudiantes de la titulación hayan participado en algún Programa Erasmus en alguna universidad Europea con convenio con la Facultad de Derecho para otras titulaciones. En el marco general de los Programas de Intercambio Erasmus de la Facultad de Derecho, actualmente existe convenio en vigor con las siguientes universidades europeas:

PAÍS	Universidad
ALEMANIA	FREIE UNIVERSITÄT BERLIN
ALEMANIA	GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN
ALEMANIA	UNIVERSITÄT HAMBURG
ALEMANIA	RUPRECHT-KARLS-UNIVERSITÄT HEIDELBERG
ALEMANIA	CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL
ALEMANIA	LUDWIG-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT MÜNCHEN
ALEMANIA	WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER
ALEMANIA	BAYERISCHE JULIUS-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT WÜRZBURG

BÉLGICA	UNIVERSITY OF ANTRWEP
BÉLGICA	UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
BÉLGICA	UNIVERSITEIT GENT
BÉLGICA	KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN
BÉLGICA	UNIVERSITE DE LIEGE
BÉLGICA	UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
BÚLGARIA	TECHNICAL UNIVERSITY OF VARNA
CANADÁ	MCGILL UNIVERSITY
CANADÁ	UNIVERSITY OF MONTREAL
DINAMARCA	ÅRHUS UNIVERSITET
DINAMARCA	HANDELSHØJSKOLEN I KØBENHAVN
FRANCIA	UNIVERSITE DE CAEN BASSE-NORMANDIE
FRANCIA	UNIVERSITE LUMIERE (LYON II)
FRANCIA	UNIVERSITE DE MONTPELLIER I
FRANCIA	UNIVERSITÉ DE PARIS I SORBONNE
FRANCIA	JEAN MOULIN (LYON III)
FRANCIA	UNIVERSITÉ DE POITIERS
FRANCIA	UNIVERSITE DE STRASBOURG III ROBERT SCHUMAN
FRANCIA	UNIVERSITÉ DU SUD TOULON-VAR
FRANCIA	UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES TOULOUSE I
GRECIA	NATIONAL AND KAPODISTRIAN UNIVERSITY OF ATHENS
GRECIA	ARISTOTELIO PANEPISTIMIO THESSALONIKIS
GRECIA	DEMOCRITUS UNIVERSITY OF THRACE
HOLANDA	RIKSUNIVERSITEIT GRONINGEN
HOLANDA	RIKSUNIVERSITEIT LEIDEN
HOLANDA	KATHOLIEKE UNIVERSITEIT NIJMEGEN
HOLANDA	UNIVERSITEIT UTRECHT
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
ITALIA	SECONDA UNIVERSITA DEGLI STUDI DI NAPOLI
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PISA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA 'TOR VERGATA'
ITALIA	UNIVERSITÀ LUISS GUIDO CARLI
ITALIA	UNIVERSITÀ LECCE
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA
ITALIA	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA TUSCIA
LITHUANIA	VILNIAUS UNIVERSITETAS
PORTUGAL	UNIVERSIDADE DE COIMBRA
PORTUGAL	UNIVERSIDADE DE LISBOA
PRAGA	CHARLES UNIVERSITY IN PRAGUE
PRAGA	UNIVERSITY OF KATOWICE
SUECIA	STOCKHOLMS UNIVERSITET
SUECIA	UPPSALA UNIVERSITET
SUIZA	UNIVERSITÄT BERN
SUIZA	UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UK - INGLATERRA	UNIVERSITY OF BRISTOL
UK - INGLATERRA	THE UNIVERSITY OF SHEFFIELD
UK - INGLATERRA	UNIVERSITY OF WOLVERHAMPTON

### **Programas de Intercambio SICUE:**

La Facultad de Derecho gestiona, en el marco de los acuerdos bilaterales SICUE, 45 plazas de intercambio para los estudiantes de Relaciones Laborales en las siguientes Universidades Españolas de Almería, Burgos, Complutense de Madrid, Granada, Jaén, Jaime I, La Corunya, La Laguna, Las Palmas de Gran Canaria, León, Málaga, Rey Juan Carlos y Salamanca.

El principal objetivo que se perseguirá con la implantación del Grado es establecer Convenios ERASMUS específicos para los estudios de Relaciones Laborales. El objetivo sería crear las plazas suficientes para que un 10% de los graduados en Relaciones Laborales pudieran cursar parte de sus estudios en el extranjero. 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 de la UB hubieran cursado parte de sus estudios en el extranjero.

## **Convocatorias o programas de ayuda a la movilidad financiados por las universidades o centros participantes**

Además de las ayudas ERASMUS y SICUE, los estudiantes de la Universitat de Barcelona pueden disfrutar de otras ayudas:

<http://www.ub.edu/uri/estudiantsUB/estUB.htm>

### **UNIVERSIDAD**

- Ayudas para participar en programas de movilidad internacional para estudiantes de los centros de la Universitat de Barcelona

Son ayudas que concede la misma Universidad Barcelona para completar la ayuda de las becas ERASMUS y otros programas de movilidad con universidades extranjeras.

- Ayudas del Programa de becas internacionales Bancaja y Banco Santander para estudiantes de los centros de la Universitat de Barcelona

Son ayudas de viaje a estudiantes de la Universidad que hayan sido seleccionados para hacer una estancia en otra universidad dentro el programa ERASMUS, el del Grupo de Coimbra y los programas de movilidad con universidades extranjeras.

### **GENERALITAT**

- Ayudas de la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (AGAUR) de la Generalitat de Catalunya

La Generalitat de Catalunya, por la vía de su agencia AGAUR, convoca cada año uno programa de ayudas para contribuir a los gastos que comporta la realización de estudios a otros países para los estudiantes participantes en programas de movilidad internacional.

- Ayuda complementaria en concepto de residencia dentro la beca general y de movilidad del Ministerio de Educación y Ciencia

Son ayudas de la Generalitat de Cataluña para los estudiantes que tienen derecho a disfrutar de la beca general o de movilidad del Ministerio de Educación y Ciencia. Además, pueden solicitar una ayuda complementaria en concepto de residencia por el hecho de estudiar en una universidad extranjera lejos del domicilio habitual.

## Otros tipos de ayudas económicas puntuales

Son ayudas para los estudiantes de la Universitat de Barcelona que cumplan los requisitos específicos de las entidades que los conceden como por ejemplo las de la Consejería de Educación y Cultura del Gobierno de las Islas Baleares.

- **En el caso de títulos conjuntos, justificación de la adecuación de las acciones de movilidad a los objetivos del título**

## 5.3 Descripción detallada de las materias de que consta el plan de estudios

### Metodologías de enseñanza-aprendizaje de la titulación

De acuerdo con lo indicado en el punto 5.1, el plan de estudios se estructura en materias.

Consideramos la materia como la unidad de estructuración del plan de estudios, que agrupa la especificación de la competencias, los resultados del aprendizaje, las asignaturas que de forma orientativa forman parte de la materia, la metodología y los sistemas de evaluación.

A efectos de programación, desarrollo y evaluación docente, cada materia se desagrega en asignaturas, que tendrán todas ellas asociado un plan docente, que es el documento básico de referencia para el estudiante durante un curso académico.

Dichos planes docentes están regulados por las “Normas reguladoras de los planes docentes de las asignaturas para las enseñanzas de la Universidad de Barcelona según las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior” aprobadas por Consejo de gobierno del 6 de julio de 2006:

([http://www.ub.es/comint/projdocent/docs/normes\\_reguladores.pdf](http://www.ub.es/comint/projdocent/docs/normes_reguladores.pdf)).

#### A - Actividades formativas

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.

1. Magistral
2. Seminario teórico-práctico
3. Prácticas con ordenador
4. Prácticas de problemas
5. Prácticas de laboratorio
6. Prácticas clínicas
7. Prácticas externas
8. Otras prácticas
9. Taller experimental
10. Salidas de campo
11. Trabajo tutelado
12. Trabajo autónomo

Cada tipología de actividades formativas tiene asociada una dimensión de grupo y un determinado tipo de presencialidad.

#### B - Metodologías de enseñanza – aprendizaje específico de las materias

Se dispone de un amplio abanico de distintas metodologías susceptibles de ser aplicadas en las distintas actividades formativas de acuerdo con los planes docentes que se desarrollaran.

Indicamos de forma general los más relevantes. A nivel de cada materia se visualizan los que se consideran más prioritarios.

- 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.
- 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.
- Simulación clínica: Técnica 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.
- Prácticas: Permiten aplicar y configurar, a nivel práctico, la teoría de un ámbito de conocimiento en un contexto concreto.

## Sistemas de evaluación de la titulación

En las “Normas reguladoras de los planes docentes de las asignaturas para las enseñanzas de la Universidad de Barcelona según las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior” uno de los componentes básicos que incluye el plan docente es la evaluación acreditativa de los aprendizajes, es decir, los criterios y sistemas de evaluación, de ponderación y de calificación.

[http://www.ub.es/comint/projdocent/docs/normes\\_reguladores.pdf](http://www.ub.es/comint/projdocent/docs/normes_reguladores.pdf)

Según las normas:

- Los criterios y sistemas de evaluación tienen que orientar respeto de **que, cuando, quién y como** se evaluará.
- En el plan docente, las puntuaciones de las diversas pruebas y de otras evidencias del aprendizaje del estudiante, y la ponderación respecto de la calificación final de la asignatura, se pueden indicar en valores absolutos o bien con un intervalo (especificando el valor máximo y lo mínimo posibles).

En este segundo caso, las puntuaciones se tienen que concretar en el programa de la asignatura de un grupo específico de estudiantes en los primeros quince días lectivos. En el supuesto de que en el plan docente se opte por un intervalo en lugar de especificar un valor absoluto, el Consejo de estudios (o el órgano equivalente) tendrá que valorar si la amplitud del intervalo es adecuada y dar su aprobación..

Finalizado el curso, el Consejo de estudios revisa los resultados (encuestas de satisfacción de los estudiantes, indicadores y su comparación con los objetivos establecidos). Partiendo del análisis de estos resultados el Consejo de estudios realiza el correspondiente informe indicando las razones que han llevado a la no consecución de objetivos y los cambios que tendrían que realizarse para mejorar los aspectos relacionados con la metodología utilizada y la evaluación de los aprendizajes. Este informe se envía a los departamentos para que empiecen el Plan de seguimiento de acciones correctivas y de mejora (según el procedimiento PEQDA12-PR03 de l'AUDIT-UB). Periódicamente el Consejo de estudios y la Junta de centro harán el seguimiento de la implementación de las acciones planificadas y aprobadas. Así mismo, la UB ha elaborado las "Normas reguladoras de la evaluación y la calificación de los aprendizajes", aprobadas por Consejo de Gobierno del 6 de julio de 2006 (<http://www.ub.es/acad/noracad/avaluacio.pdf>). Estas señalan que la evaluación de las asignaturas, como norma general tiene que seguir **la evaluación continua**.

Son objeto de evaluación, los aprendizajes que haya llevado a cabo el estudiante, que le aporten conocimientos, habilidades y actitudes que correspondan a los objetivos y a los contenidos o temas especificados en los planes docentes de cada asignatura. En cada materia se especifica, en función de los resultados de aprendizaje, los instrumentos susceptibles de ser utilizados para el proceso de evaluación.

El modelo docente y de evaluación para todas las enseñanzas de la Facultad de Derecho aparece regulado en el protocolo académico-docente es aprobado por la comisión académica de la Facultad. Este protocolo no pretende uniformizar la docencia de todos los grupos ni igualar la acción docente de todos los profesores que imparten docencia; tampoco se trata, en sentido estricto, de una normativa de evaluación, la cual, a partir de l'existente a la UB, será fijada en breve. Mantener y fomentar la pluralidad d'acciones y metodologías docentes es enriquecedor por la Facultad y para los estudiantes. Pero al mismo tiempo esto es compatible con la existencia de un modelo académico-docente que caracterice la docencia que se imparte en la Facultad. Otras líneas metodológicas y de innovación docente son posibles y deseables en un marco de coordinación y armonización de la docencia a la Facultad de Derecho. En este sentido, con el visto bueno del Consejo de Estudios, los profesores de asignaturas diferentes podrán ofrecer su docencia y evaluación conjunta según una planificación específica.

**Evaluación continua (AC).** En la Facultad de Derecho se seguirá, a todos los efectos, un régimen de evaluación continua que será detallado en los Planes Docentes y lo Programa de Actividades de cada asignatura. La normas de evaluación que regirán estos grupos son las "Normas reguladoras de l'evaluación y de la calificación de los aprendizajes" (vid. supra).

**Evaluación única (AU).** Alternativamente a la evaluación continua, los estudiantes que lo deseen podrán optar a una evaluación única (art. 12.1 de las NRA, vid. supra) que habrán de solicitar expresamente por escrito por medio de un formulario electrónico disponible a la página web de la Facultad. Los estudiantes que no soliciten evaluación única dentro del plazo establecido seguirán en régimen de evaluación continua. La evaluación única puede consistir en una prueba y o/en la presentación de trabajos y debe poder acreditar la superación de los objetivos declarados de la asignatura del mismo modo que la evaluación continua. La fecha de celebración de la evaluación única la fijará cada consejo de estudios, igual que la fecha de cierre de evaluación continua.

**Actividad docente.** Cómo ha sido habitual en las enseñanzas de ciencias jurídicas, políticas y sociales, parece conveniente combinar una enseñanza de carácter práctico con otro teórico. El sistema de evaluación continua consistirá en: a) un número determinado de actividades principales de carácter eminentemente práctico que serán evaluadas y que contarán juntas entre el 40 y el 60% de la nota final; y b) una prueba final de conjunto y concepción globalizadora de la materia, de carácter teórico o teórico-práctico, que contará entre otro 40-60% de la nota final. Los consejos de estudios ordenarán la docencia integrando grupos para las clases teóricas y manteniendo grupos reducidos para las clases prácticas y de seminario.

**Número d'actividades principales d'AC.** Las asignaturas programarán entre 3 y 5 actividades de evaluación continua (de las cuales como máximo tres podrán ser presenciales y programadas dentro de las semanas habilitadas por celebrarlas) y una prueba final de conjunto. Aparte de estas actividades principales de evaluación continua que serán evaluadas y de las pruebas finales de conjunto (3+1, 4+1 y 5+1), los docentes podrán programar otras actividades, presenciales o no presenciales, y exigir y recoger otras evidencias, con carácter obligatorio si así lo establecen, que refuercen la comprensión de la materia y la consecución de los objetivos docentes. La valoración de estas actividades no debería superar el 10% de la nota final.

**Periodos semanales habilidades por actividades AC.** Para evitar que la celebración de actividades de evaluación continua altere la asistencia a las otras clases, los consejos de estudios podrán programar tres periodos semanales para que los docentes concentren y programen las actividades presenciales de evaluación continua. Nada impide que el resto de actividades principales de evaluación continua o de otras evidencias secundarias se programen desde el campus virtual o simplemente se fijen fechas de entrega de la actividad.

**Asistencia a clase** de las sesiones presenciales –que suman un tercio de l'horario ECTS- de los estudiantes en régimen de evaluación continua (no Evaluación única), será considerada obligatoria y cada profesor deberá decidir como y cuando establece el control y decidir si la asistencia y la participación activa del estudiante en las actividades diarias de la asignatura merecen ser valorada.

**Coordinación docente.** Los profesores de cada grupo se constituirán en equipo docente y propondrán un coordinador del grupo. Entre la coordinación docente se puede contar, entre otras funciones, la armonización, cuando sea necesaria, del contenido de las materias, la celebración de actividades conjuntas, la fijación del calendario de evaluación continua durante las semanas habilitadas y la programación de actividades dirigidas dentro del horario académico cuando así se decida.

**Programa de actividades de la asignatura.** Además del Plan Docente de la asignatura, y con carácter complementario, hará falta

redactar el Programa de actividades concreto de la asignatura/grupo, dónde cada docente especificará el sistema de evaluación continua (el tipo de actividad, el valor de cada actividad respecto de la nota final, etc.) y el calendario preciso de todas las actividades principales de evaluación continua del curso entero.

**Agenda Docente Electrónica (ADE).** Todos los grupos utilizarán la Agenda Docente Electrónica dónde constará tanto la periodicidad del calendario de actividades principales que componen la evaluación continua de cada asignatura, como también los ejercicios o las sesiones de carácter extraordinario o secundario que pueda programar cada docente a su grupo. Este recurso electrónico, extremadamente fácil de utilizar, será público y consultable por los estudiantes y además facilitará la coordinación docente evitando la concentración de actividades y ejercicios unos mismos días.

El sistema de evaluación continúa utilizará varios instrumentos de evaluación que serán detallados en los planos docentes de cada asignatura. Sin embargo, y en coherencia con las competencias detalladas para el grado, los instrumentos más habituales serán los que sean:

a. Instrumentos de papel: cuestionarios (de elección entre varias respuestas, de distinción verdadero / falso, de emparejamiento...), pruebas objetivas (respuestas simples, completar la frase...), pruebas de ensayo, mapas conceptuales y similares, actividades de aplicación, estudio de casos, resolución de problemas, ...

b. Pruebas orales: Entrevistas o exámenes, puestas en común, exposiciones, ...

c. Trabajos realizados por los estudiantes: memorias, dossiers, proyectos, carpeta de aprendizaje...

Y, en menor medida:

d. Instrumentos basados en la observación: listas de control, escalas de estimación, registros, etc.

e. Simulaciones

f. Instrumentos de coevaluación (por ejemplo: parrilla dónde el estudiante es evaluado por un compañero, por si mismo y, posteriormente, por el profesorado).

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:DERECHO</b>	<b>Créditos ECTS 12</b>
<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 1 curso Primer Semestre / 1 curso Segundo Semestre	
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>	
Compromiso ético (capacidad crítica y autocrítica/capacidad de mostrar actitudes coherentes con las concepciones éticas y deontológicas)	
Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)	
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.	
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	
Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español	
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>	
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 ORIENTATIVAS**

<i>Sistema Político y Derecho Constitucional</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
<i>Introducción al Derecho</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>

#### **REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

#### **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>100 Horas</i>	<i>4 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>100 Horas</i>	<i>4 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>300 Horas</b>	<b>12 Créditos ECTS</b>

#### **METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
  - Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

#### **SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.

- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

### **BREVE RESUMEN DE LOS 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 la su actuación.
- El régimen jurídico general de las obligaciones y los contratos.
- El régimen jurídico general del derecho de propiedad.

### **OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> EMPRESA	<b>Créditos ECTS</b> 6
--	------------------------

<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
-------------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 1 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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

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 ORIENTATIVAS**

<i>Organización de Empresas</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
---------------------------------	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
- Actividades de simulación
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

- 1. 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> ECONOMIA	<b>Créditos ECTS</b> 12
---	-------------------------

<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
-------------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 1 curso Primer Semestre / 1 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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 ORIENTATIVAS**

<i>Economía del Trabajo</i>	6 Créditos ECTS
-----------------------------	-----------------

<i>Introducción a la Economía</i>	6 Créditos ECTS
-----------------------------------	-----------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	50 Horas	2 Créditos ECTS
<i>Teórico-práctica</i>	50 Horas	2 Créditos ECTS
<i>Trabajo tutelado</i>	100 Horas	4 Créditos ECTS
<i>Trabajo autónomo</i>	100 Horas	4 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>300 Horas</b>	<b>12 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
  - Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

1. **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.

**2. 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> HISTORIA	<b>Créditos ECTS</b> 6
---	------------------------

<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
-------------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 1 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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

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 ORIENTATIVAS**

<i>Historia económica y social</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
------------------------------------	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Discusión y análisis crítico de materiales docentes.
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Proyección, comentario y análisis de reportajes o fragmentos de películas de evocación histórica.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

#### **BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

##### **1. 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).

#### **OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> SOCIOLOGIA	<b>Créditos ECTS</b> 6
---	------------------------

<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
-------------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 1 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

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

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 ORIENTATIVAS**

<i>Sociología del Trabajo</i>	6 <i>Créditos ECTS</i>
-------------------------------	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	25 <i>Horas</i>	1 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	25 <i>Horas</i>	1 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	50 <i>Horas</i>	2 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	50 <i>Horas</i>	2 <i>Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 <i>Horas</i></b>	<b>6 <i>Créditos ECTS</i></b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Elaboración de proyectos: realización de una investigación sociológica y elaboración de un diario de campo.
- Trabajo en grupo.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o grupal.
- Proyección, comentario y análisis de películas.
- Coloquios.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.
- Clases expositivas, para la presentación del trabajo realizado.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Exposición oral del proyecto realizado
- Diario de campo del proyecto realizado.
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

1. **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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:PSICOLOGIA</b>		<b>Créditos ECTS 6</b>
<b>Tipo:</b> Formación básica		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 1 curso Primer Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales)		
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.		
Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Psicología del trabajo</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>	
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.</li> <li>• Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos, estudio de casos y actividades de simulación. Todo ello realizado en grupos de trabajo.</li> <li>• Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>• Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>• Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>• Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.</li> <li>• Resolución de casos y ejercicios prácticos</li> <li>• Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		
<b>1. Psicología del trabajo (6 créditos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicología social del trabajo: percepciones, actitudes, prejuicios y estereotipos.</li> <li>- El proceso de socialización laboral.</li> <li>- Adecuación persona – puesto – entorno.</li> <li>- Efectividad organizativa y procesos psicológicos y psicosociales.</li> <li>- El trabajo grupal: Grupo <i>versus</i> Equipo.</li> <li>- El Modelo ASH (Auditoria del Sistema Humano).</li> <li>- Aspectos éticos en las relaciones laborales.</li> </ul>		
<b>OBSERVACIONES:</b>		

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: ESTADÍSTICA</b>	<b>Créditos ECTS 6</b>
--	------------------------

<b>Tipo:</b> Formación básica	<b>Carácter:</b> Obligatoria
-------------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 1 curso Primer Semestre

### COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA

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

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

### RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:

- Saber agrupar la información en tablas de frecuencias.
- Saber seleccionar el gráfico más adecuado a su topología.
- 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.
- Saber evaluar si existen relaciones de dependencia, en situaciones de más de una variable, que expliquen su evolución.

### ASIGNATURAS ORIENTATIVAS

<i>Estadística Aplicada a las Relaciones Laborales</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
--	------------------------

### REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:

### ACTIVIDADES FORMATIVAS

<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>

### METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

### SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos.
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

### BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:

- 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: COMUNICACIÓN</b>		<b>Créditos ECTS 6</b>
<b>Tipo:</b> Formación básica		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 1 curso Primer Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)		
Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales)		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
a) Conocer, saber localizar, comprender y gestionar la información y textos de carácter jurídico en general y sobre las relaciones laborales en particular.		
b) Saber argumentar, transmitir y comunicarse, por escrito y oralmente, usando terminología jurídica de forma adecuada.		
c) Saber trabajar en equipo para localizar y gestionar la información, y para realizar trabajos y exponerlos.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Técnicas de trabajo y comunicación</i>		<i>6 Créditos ECTS</i>
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teórico-práctica</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate</li> <li>● Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.</li> <li>● Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos. <ul style="list-style-type: none"> <li>· Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.</li> </ul> </li> <li>● Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>● Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>● Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.</li> <li>● Resolución de casos y ejercicios prácticos.</li> <li>● Exposiciones orales.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		

**1. 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>Créditos ECTS 39</b>
<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 2 curso Primer Semestre / 2 curso Segundo Semestre / 3 curso Primer Semestre / 3 curso Segundo Semestre / 4 curso Primer Semestre	
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>	
Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)	
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	
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.	
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Saber y comprender los principios configuradores y los elementos esenciales de las instituciones del derecho del trabajo.</li> <li>b) Comprender y saber aplicar el sistema de fuentes y los principios de interpretación y aplicación del derecho del trabajo.</li> <li>c) Comprender y saber identificar los presupuestos configuradores de la relación laboral.</li> <li>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.</li> <li>e) Conocer, comprender, saber identificar los sujetos, las modalidades y la conclusión del contrato de trabajo, así como saber redactar contratos de trabajo.</li> <li>f) Comprender y saber identificar supuestos de subcontratación, cesión ilegal de trabajadores y transmisión de empresas.</li> <li>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.</li> <li>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).</li> <li>i) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar los poderes de dirección y deberes de protección del empresario.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>l) Conocer, comprender, saber identificar y aplicar las causas, procedimientos y efectos de la interrupción, suspensión y extinción del contrato de trabajo.</li> <li>m) Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de las relaciones laborales especiales.</li> <li>n) Conocer, comprender y saber identificar los ámbitos y contenidos de la libertad sindical, así como saber aplicar sus garantías y procedimientos de tutela.</li> <li>o) Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de los sindicatos y asociaciones empresariales.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>t) Comprender y saber identificar el campo de aplicación del Sistema y de los diversos Regímenes de la Seguridad Social.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>	

<i>Derecho del Trabajo I</i>	6 Créditos ECTS
<i>Derecho del Trabajo II</i>	9 Créditos ECTS
<i>Derecho Sindical I</i>	6 Créditos ECTS
<i>Derecho Sindical II</i>	6 Créditos ECTS
<i>Derecho de la Seguridad Social I</i>	6 Créditos ECTS
<i>Derecho de la Seguridad Social II</i>	6 Créditos ECTS

### **REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

#### **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>163 Horas</i>	<i>6.52 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>162 Horas</i>	<i>6.48 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>325 Horas</i>	<i>13 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>325 Horas</i>	<i>13 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>975 Horas</b>	<b>39 Créditos ECTS</b>

#### **METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.  
Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

#### **SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

#### **BREVE RESUMEN DE LOS 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 de 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 comité 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>		<b>Créditos ECTS 12</b>
<b>Tipo:</b> Obligatorias		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 3 curso Primer Semestre / 3 curso Segundo Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.		
Conocer los aspectos técnicos y jurídicos de la prevención de riesgos laborales, y saber gestionar las actividades de prevención.		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Seguridad y Salud Laboral</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>	
<i>Derecho de la prevención de riesgos laborales</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>	
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>100 Horas</i>	<i>4 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>100 Horas</i>	<i>4 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>300 Horas</b>	<b>12 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.</li> <li>● Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate</li> <li>● Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.</li> <li>● Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.</li> <li>● Simulación de un plan de prevención de riesgos laborales.</li> <li>● Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>· Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li>   <li>● Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>● Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.</li> <li>● Resolución de casos y ejercicios prácticos</li> <li>● Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		
<b>17. Seguridad y salud laboral (6 créditos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto, evolución histórica y carácter de la Seguridad y salud laboral.</li> <li>- Condiciones de trabajo y riesgo laboral.</li> <li>- Actuaciones preventivas.</li> <li>- Patología del trabajo.</li> </ul>		

- 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:DERECHO MERCANTIL</b>		<b>Créditos ECTS 9</b>
<b>Tipo:</b> Obligatorias		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 2 curso Primer Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
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-laboral.		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Derecho Empresarial</i>	<i>9 Créditos ECTS</i>	
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	<i>37.5 Horas</i>	<i>1.5 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>37.5 Horas</i>	<i>1.5 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>75 Horas</i>	<i>3 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>75 Horas</i>	<i>3 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>225 Horas</b>	<b>9 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.</li> <li>• Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.</li> <li>• Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.</li> <li>• Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>• Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>• Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>• Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.</li> <li>• Resolución de casos y ejercicios prácticos</li> <li>• Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		
<b>19.Derecho empresarial (9 créditos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa y su organización patrimonial.</li> <li>- El empresario y su estatuto jurídico.</li> <li>- Las formas de titularidad de la empresa y el derecho de sociedades.</li> <li>- Las situaciones de insolvencia de la empresa y el derecho concursal.</li> <li>- El derecho cambiario.</li> <li>- Los principios de la contratación mercantil.</li> <li>- Los contratos bancarios.</li> <li>- El contrato de seguro.</li> </ul>		
<b>OBSERVACIONES:</b>		

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO COMUNITARIO EUROPEO	<b>Créditos ECTS</b> 6
--	------------------------

<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
---------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 3 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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

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:**

- Conocer y comprender las bases e instituciones del sistema jurídico internacional y del comunitario, así como los procedimientos de creación y aplicación de ambos.
- Conocer las normas jurídicas internacionales y comunitarias en materia de relaciones laborales, así como saber seleccionarlas e interpretarlas.
- 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.
- 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 ORIENTATIVAS**

<i>Régimen Jurídico Internacional del Trabajo</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
---	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Sesiones de síntesis que sirvan para potenciar las habilidades en el ámbito del análisis y el debate.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Lectura y análisis de textos normativos internacionales.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: EMPLEO PÚBLICO</b>		<b>Créditos ECTS 12</b>
<b>Tipo:</b> Obligatorias		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 3 curso Primer Semestre / 3 curso Segundo Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
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		
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.		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Régimen Jurídico de los empleados públicos</i>		6 Créditos ECTS
<i>Gestión del Empleo Público</i>		6 Créditos ECTS
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	50 Horas	2 Créditos ECTS
<i>Teórico-práctica</i>	50 Horas	2 Créditos ECTS
<i>Trabajo tutelado</i>	100 Horas	4 Créditos ECTS
<i>Trabajo autónomo</i>	100 Horas	4 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>300 Horas</b>	<b>12 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.</li> <li>• Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.</li> <li>• Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>• Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>• Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>• Resolución de casos y ejercicios prácticos</li> <li>• Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		
<b>1. Régimen jurídico de los empleados públicos (6 créditos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de función pública.</li> <li>- Clases de personal al servicio de la Administración Pública.</li> <li>- Funcionarización y laboralización.</li> <li>- Instrumentos de ordenación y gestión de los empleados públicos.</li> <li>- Acceso al empleo público.</li> <li>- Adquisición y pérdida de la condición de funcionario.</li> </ul>		
<b>2. Gestión del empleo público (6 créditos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La carrera profesional de los empleados públicos.</li> <li>- Derechos y deberes en el Estatuto Básico del Empleado Público.</li> <li>- El tiempo de trabajo: jornada, permisos, vacaciones.</li> <li>- Sistema retributivo en la función pública. La confección de les nóminas.</li> <li>- Les situaciones administrativas de los funcionarios públicos.</li> <li>- Sistema de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones.</li> <li>- Régimen disciplinario de los empleados públicos.</li> </ul>		

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES</b>	<b>Créditos ECTS 15</b>
--	-------------------------

<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
---------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 3 curso Primer Semestre / 4 curso Primer Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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:**

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

**ASIGNATURAS ORIENTATIVAS**

<i>Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
--	------------------------

<i>Procedimientos Administrativos en las Relaciones Laborales</i>	<i>9 Créditos ECTS</i>
---	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>62.5 Horas</i>	<i>2.5 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>62.5 Horas</i>	<i>2.5 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>125 Horas</i>	<i>5 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>125 Horas</i>	<i>5 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>375 Horas</b>	<b>15 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:DERECHO TRIBUTARIO</b>	<b>Créditos ECTS 6</b>
--	------------------------

<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
---------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 3 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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 ORIENTATIVAS**

<i>Fiscalidad en la Empresa</i>	<i>6 Créditos ECTS</i>
---------------------------------	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>25 Horas</i>	<i>1 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
- Actividades de simulación
  - Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

- 25. Fiscalidad en la empresa (6 créditos)**
- Sistema fiscal español.
  - IRPF.
  - Impuesto de sociedades.
  - IVA.
  - IAE.
  - Otros impuestos y tasas.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS</b>	<b>Créditos ECTS 18</b>
<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 2 curso Primer Semestre / 2 curso Segundo Semestre	
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>	
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)	
Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)	
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	
Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.	
Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas	
Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones	
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>	
<p>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.</p> <p>b) Conocer y comprender la productividad en la empresa, así como saber evaluar tanto la productividad individual como global de la misma.</p> <p>c) Conocer, comprender y saber realizar el diseño de las operaciones, en particular la distribución en planta, mantenimientos y logística de los procesos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Conocer y comprender el comportamiento de los grupos en el trabajo, las formas de motivación y las formas y teorías del liderazgo.</p> <p>g) Conocer, comprender y saber gestionar el proceso de selección de las personas.</p> <p>h) Conocer, comprender y saber realizar la valoración de las personas y de los puestos de trabajo, así como su planificación.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>	

### ASIGNATURAS ORIENTATIVAS

<i>Organización y Métodos de Trabajo</i>	9 Créditos ECTS
<i>Gestión de Personas</i>	9 Créditos ECTS

### REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:

### ACTIVIDADES FORMATIVAS

<i>Teoría</i>	75 Horas	3 Créditos ECTS
<i>Teórico-práctica</i>	75 Horas	3 Créditos ECTS
<i>Trabajo tutelado</i>	150 Horas	6 Créditos ECTS
<i>Trabajo autónomo</i>	150 Horas	6 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>450 Horas</b>	<b>18 Créditos ECTS</b>

### METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.

- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

## **SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

## **BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

### **25. 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.

### **26. 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.

## **OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: CONTABILIDAD</b>	<b>Créditos ECTS 12</b>
---	-------------------------

<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
---------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 2 curso Segundo Semestre / 3 curso Primer Semestre

### COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA

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:

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

### ASIGNATURAS ORIENTATIVAS

Contabilidad I	6 Créditos ECTS
----------------	-----------------

Contabilidad II	6 Créditos ECTS
-----------------	-----------------

### REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:

### ACTIVIDADES FORMATIVAS

Teórico-práctica	50 Horas	2 Créditos ECTS
Teoría	50 Horas	2 Créditos ECTS
Trabajo tutelado	100 Horas	4 Créditos ECTS
Trabajo autónomo	100 Horas	4 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>300 Horas</b>	<b>12 Créditos ECTS</b>

### METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
- Actividades de simulación
  - Prácticas con ordenador para aplicar a nivel práctico la teoría de un ámbito de conocimiento a través de las tecnologías de la información y comunicación.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

### SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

### BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:

- 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.
- 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> ECONOMIA Y MERCADO DE TRABAJO		<b>Créditos ECTS</b> 6
<b>Tipo:</b> Obligatorias		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 2 curso Primer Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Sostenibilidad (capacidad de valorar el impacto social y medioambiental de actuaciones en su ámbito/capacidad de manifestar visiones integradas y sistemáticas)		
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		
Conocer los fundamentos de la economía, del mercado de trabajo y las políticas de empleo, y su incidencia en las organizaciones		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Políticas de empleo</i>		6 <i>Créditos ECTS</i>
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	25 Horas	1 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	25 Horas	1 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	50 Horas	2 <i>Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	50 Horas	2 <i>Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 <i>Créditos ECTS</i></b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos. Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>• Debates dirigidos sobre las diferentes teorías y casos prácticos sobre políticas de empleo.</li> <li>• Simulación de un plan de empleo</li> <li>• Seminarios sobre temáticas específicas.</li> <li>• Realización de trabajos en grupo sobre políticas de empleo</li> <li>• Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>• Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		
De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.</li> <li>• Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.</li> <li>• Resolución de casos y ejercicios prácticos</li> <li>• Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.</li> </ul>		
<b>BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:</b>		
<b>30.Políticas de empleo (6 créditos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de empleo en el marco de la política económica.</li> <li>- Proceso de elaboración y desarrollo de las políticas de empleo.</li> <li>- Políticas de desarrollo local y regional. Políticas nacionales y comunitarias.</li> <li>- Análisis y evaluación de las políticas de empleo.</li> <li>- Marco normativo de las políticas de empleo.</li> <li>- Políticas activas y pasivas de empleo.</li> <li>- Políticas de flexibilidad del mercado de trabajo.</li> <li>- Los servicios públicos de empleo.</li> <li>- Políticas laborales de igualdad y género.</li> </ul>		

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES</b>	<b>Créditos ECTS 9</b>
---	------------------------

<b>Tipo:</b> Obligatorias	<b>Carácter:</b> Obligatoria
---------------------------	------------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 4 curso Primer Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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

Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

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

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

**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 ORIENTATIVAS**

<i>Selección y Formación de Personal</i>	<i>9 Créditos ECTS</i>
--	------------------------

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	<i>37.5 Horas</i>	<i>1.5 Créditos ECTS</i>
<i>Teórico-práctica</i>	<i>37.5 Horas</i>	<i>1.5 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>75 Horas</i>	<i>3 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>75 Horas</i>	<i>3 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>225 Horas</b>	<b>9 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Estudio de casos
- Simulación de un plan de formación y un plan de carrera.
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Exposición del plan de formación y/o el plan de carrera elaborado.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

**BREVE RESUMEN DE LOS 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.

**OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> MENCIÓN JURÍDICO-LABORAL		<b>Créditos ECTS</b> 30
<b>Tipo:</b> Optativas		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 4 curso Primer Semestre / 4 curso Segundo Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad para aplicar conocimientos específicos en el ámbito del asesoramiento jurídico-laboral.		
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.		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
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.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Régimen Jurídico de los Extranjeros</i>	6 Créditos ECTS	
<i>Protección Social Complementaria</i>	6 Créditos ECTS	
<i>Régimen Jurídico y Económico del Tercer Sector</i>	6 Créditos ECTS	
<i>Derecho Procesal del Trabajo</i>	6 Créditos ECTS	
<i>Régimen Sancionador en el Orden Social</i>	6 Créditos ECTS	
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teoría</i>	125 Horas	5 Créditos ECTS
<i>Teórico-práctica</i>	125 Horas	5 Créditos ECTS
<i>Trabajo tutelado</i>	250 Horas	10 Créditos ECTS
<i>Trabajo autónomo</i>	250 Horas	10 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>750 Horas</b>	<b>30 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.</li> <li>• Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate</li> <li>• Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.</li> <li>• Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.</li> <li>• Estudio de casos</li> <li>• Simulación de un juicio</li> <li>• Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.</li> <li>• Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.</li> <li>• Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.</li> </ul>		
Se debe tener en cuenta que esta materia está compuesta de un conjunto de asignaturas optativas, por lo que en función de las asignaturas que se realicen se aplicarán unos u otros de los criterios metodológicos anteriormente citados.		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Simulación de un juicio.
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

Se debe tener en cuenta que esta materia está compuesta de un conjunto de asignaturas optativas, por lo que en función de las asignaturas que se realicen se aplicarán unos u otros de los instrumentos anteriormente citados.

### **BREVE RESUMEN DE LOS 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.

### **OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA:</b> MENCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS	<b>Créditos ECTS</b> 30
--	-------------------------

<b>Tipo:</b> Optativas	<b>Carácter:</b> Optativa
------------------------	---------------------------

**Duración y ubicación temporal:** 4 curso Primer Semestre / 4 curso Segundo Semestre

**COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA**

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

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

Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.

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

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

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

**RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:**

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

**ASIGNATURAS ORIENTATIVAS**

<i>Comunicación Interna</i>	6 Créditos ECTS
<i>Gestión Estratégica de la Empresa</i>	6 Créditos ECTS
<i>Riesgos Psicosociales</i>	6 Créditos ECTS
<i>Gestión Medioambiental y Calidad Total</i>	6 Créditos ECTS
<i>Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos</i>	6 Créditos ECTS

**REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:**

**ACTIVIDADES FORMATIVAS**

<i>Teoría</i>	125 Horas	5 Créditos ECTS
<i>Teórico-práctica</i>	125 Horas	5 Créditos ECTS
<i>Trabajo tutelado</i>	250 Horas	10 Créditos ECTS
<i>Trabajo autónomo</i>	250 Horas	10 Créditos ECTS
<b>TOTAL</b>	<b>750 Horas</b>	<b>30 Créditos ECTS</b>

**METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:**

- Clases magistrales con el objetivo de exponer los fundamentos y principios teóricos.
- Exposición oral, por parte de los estudiantes, de temas asignados por los profesores y preparados previamente con posterior debate
- Realización de trabajos escritos elaborados de forma individual o en grupo.
- Resolución de problemas, ejercicios y casos prácticos.
- Simulaciones de procesos de negociación y resolución de conflictos para la aplicación práctica de sus técnicas.
- Lecturas de monografías, artículos y otros materiales proporcionados por el profesorado para profundizar y ampliar los conocimientos teóricos.
- Actividades no presenciales dirigidas por el profesorado.
- Tutorías individuales y/o grupales para la resolución de dudas teóricas o sobre las actividades dirigidas.

Se debe tener en cuenta que esta materia está compuesta de un conjunto de asignaturas optativas, por lo que en función de las asignaturas que se realicen se aplicarán unos u otros de los criterios metodológicos anteriormente citados.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:**

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia y participación activa en las clases y otras actividades presenciales.
- Realización y presentación de trabajos individuales y/o de grupo.
- Simulación de procesos de negociación y resolución de conflictos.
- Resolución de casos y ejercicios prácticos
- Exámenes (orales y/o escritos) parciales o globales sobre los contenidos y lecturas.

Se debe tener en cuenta que esta materia está compuesta de un conjunto de asignaturas optativas, por lo que en función de las asignaturas que se realicen se aplicarán unos u otros de los instrumentos anteriormente citados.

## **BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:**

### **25. 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.

### **26. 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.

### **27. 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.

### **28. 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.

### **29. 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

## **OBSERVACIONES:**

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: PRÁCTICAS EXTERNAS</b>		<b>Créditos ECTS 12</b>
<b>Tipo:</b> Prácticas externas		<b>Carácter:</b> Optativa
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 4 curso Primer Semestre / 4 curso Segundo Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)		
Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinarios y en equipos multiculturales)		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.		
Comprender y saber aplicar el régimen jurídico de la empresa y de su actividad		
Conocer la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.		
Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas		
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.		
Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
a) Tomar consciencia de la realidad de las relaciones laborales en un entorno profesional (graduados sociales), empresarial y en entidades públicas.		
b) Desarrollar las capacidades, aptitudes y habilidades necesarias para el desarrollo cotidiano de la gestión de las relaciones laborales en un entorno profesional (graduado social) y dentro de las organizaciones privadas (empresas) y públicas.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Prácticas Externas</i>		<i>12 Créditos ECTS</i>
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Prácticas externas</i>		<i>300 Horas</i>   <i>12 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>		<b>300 Horas</b>   <b>12 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
<p>La metodología de las prácticas en empresas, despachos y otras entidades (juzgados y administraciones públicas) pretende que los estudiantes puedan completar su formación con la aplicación de sus conocimientos y habilidades adquiridos en la titulación a la realidad profesional a la que se dedicarán una vez graduados. Para ello, realizarán las prácticas bajo la tutela de un tutor de la institución donde realiza las prácticas y, además, tendrán asignados tutores académicos que realizarán el seguimiento del desarrollo y evolución de las prácticas que realicen los estudiantes, lo que requerirá un contacto continuado tanto con los alumnos como, especialmente, con los tutores de las empresas, despachos y entidades.</p> <p>Los alumnos que pretendan obtener una de las dos menciones que se proponen en este título (Mención jurídico laboral y Mención gestión de personas) realizarán las prácticas en entidades en las que desarrollen los conocimientos propios y específicos de cada una de esas menciones (despachos de graduados sociales, empresas, juzgados y otras instituciones y organismos privados y públicos).</p> <p>Los instrumentos metodológicos básicos serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de una Memoria.</li> <li>• Tutorías individuales por parte del profesorado para la orientación y seguimiento de las prácticas y la memoria.</li> </ul>		

## SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:

De acuerdo con el marco general definido por la Universidad de Barcelona y por la Facultad de Derecho, la evaluación de la materia será continuada y se llevará a cabo mediante los siguientes instrumentos:

- Asistencia a tutorías presenciales.
- Realización de una memoria individual.
- Valoración de las actitudes demostradas por la institución de acogida.

Los tutores de las empresas, despachos y entidades en las que se realicen las prácticas realizarán un Informe en el que evaluarán las capacidades y habilidades desarrolladas por los estudiantes (calidad y cantidad del trabajo realizado; metodología del trabajo; conocimientos prácticos; iniciativa; creatividad y toma de decisiones; disposición para el trabajo en equipo; responsabilidad; etc.). A su vez, los tutores académicos asignados para el seguimiento de las prácticas también realizarán un Informe en el que evaluarán el nivel de conocimientos, capacidades y habilidades adquiridas en las prácticas. Y, por último, los estudiantes realizarán una Memoria de las Prácticas Externas, cuyo contenido deberá reflejar: las actividades y funciones desarrolladas; descripción del área de la empresa/entidad en la que han realizado las prácticas; realizar una reflexión y valoración global (relaciones con el tutor de las empresas / entidades; actitud de los colaboradores de las empresas / entidades; la metodología de trabajo; habilidades y conocimientos adquiridos).

### BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:

#### 42. Prácticas Externas (12 créditos)

Como cuestión previa, se debe recordar que los alumnos que pretendan obtener una de las dos menciones que se proponen en este título (Mención jurídico laboral y Mención gestión de personas) realizarán las prácticas en empresas/entidades en las que desarrollen los conocimientos propios y específicos de cada una de esas menciones.

Las Prácticas Externas son de carácter anual, por lo que se realizarán a lo largo del último curso académico, y consistirán en la aplicación de los conocimientos jurídico-laborales, de organización de empresas y de gestión de personas adquiridos en las materias obligatorias con la finalidad de que los estudiantes puedan completar su formación para que tengan un contacto con la realidad a la que van a dedicarse una vez graduados y facilitarles su futura inserción laboral. Por eso, las Prácticas Externas se realizarán en despachos de graduados sociales, empresas, juzgados y otras instituciones y organismos privados y públicos. Por último, los estudiantes deberán realizar una Memoria sobre el desarrollo de las prácticas realizadas.

### OBSERVACIONES:

<b>DENOMINACIÓN DE LA MATERIA: TRABAJO FIN DE GRADO</b>		<b>Créditos ECTS 6</b>
<b>Tipo:</b> Trabajo fin de carrera		<b>Carácter:</b> Obligatoria
<b>Duración y ubicación temporal:</b> 4 curso Segundo Semestre		
<b>COMPETENCIAS QUE EL ESTUDIANTE OBTIENE CON ESTA MATERIA</b>		
Capacidad de aprendizaje y responsabilidad (capacidad de análisis, de síntesis, de visiones globales y de aplicación de los conocimientos a la práctica/capacidad de tomar decisiones y adaptación a nuevas situaciones)		
Trabajo en equipo (capacidad de colaborar con los demás y de contribuir a un proyecto común/capacidad de colaborar en equipos interdisciplinares y en equipos multiculturales)		
Capacidad creativa y emprendedora (capacidad de formular, diseñar y gestionar proyectos/capacidad de buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes)		
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		
Capacidad de comunicación oral y escrita usando terminología específica.		
Conocer los fundamentos del sistema jurídico, el marco constitucional y las instituciones básicas del ordenamiento jurídico español		
Capacidad para aplicar las técnicas de investigación social cualitativas y cuantitativas en las relaciones laborales.		
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 la estructura y funcionamiento de la empresa y saber aplicar las técnicas de valoración de los resultados y de la organización del trabajo.		
Capacidad para aplicar técnicas y conocimientos específicos en el ámbito de la gestión de personas		
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.		
Comprender y saber aplicar técnicas de gestión de personal en las organizaciones		
<b>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:</b>		
Elaboración y defensa oral de un proyecto en el que se comprueben los conocimientos y habilidades adquiridos durante el grado.		
En el supuesto que los estudiantes quieran obtener una de las dos menciones que se proponen en este título (Mención jurídico laboral y Mención gestión de personas), el proyecto se ajustará a los conocimientos, competencias y habilidades propios y específicos de cada una de esas menciones.		
<b>ASIGNATURAS ORIENTATIVAS</b>		
<i>Trabajo Fin de Grado</i>		<i>6 Créditos ECTS</i>
<b>REQUISITOS PREVIOS PARA CURSAR LAS ASIGNATURAS DE LA MATERIA:</b>		
<b>ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>		
<i>Teórico-práctica</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo tutelado</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<i>Trabajo autónomo</i>	<i>50 Horas</i>	<i>2 Créditos ECTS</i>
<b>TOTAL</b>	<b>150 Horas</b>	<b>6 Créditos ECTS</b>
<b>METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA MATERIA:</b>		
Trabajo tutelado por equipos docentes de profesores de distintas áreas de conocimiento con docencia en la titulación, en el que el alumnos. El trabajo consistirá en llevar a cabo un proyecto de creación de una Empresa de acuerdo con una serie de datos facilitados a los alumnos. Este trabajo se desarrollará en grupo. Se establecerá, por los equipos docentes, un calendario de sesiones de tutorías.		
Para los alumnos que quieran obtener una de las dos menciones propuestas, el trabajo fin de grado versará sobre los contenidos propios de la mención escogida (jurídico-laboral o gestión de personas) y de las prácticas externas realizadas. Este trabajo se realizará de forma individual. Se establecerá, por los equipos docentes, un calendario de sesiones de tutorías.		
<b>SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS:</b>		

- Realización, presentación del trabajo fin de grado: los equipos docentes valorarán la metodología y fuentes utilizadas en la elaboración del proyecto, además de la responsabilidad y disposición para el trabajo en equipo. A su vez, también valorarán los conocimientos teórico-prácticos utilizados en la elaboración y expresados en el proyecto. Y, por último, la exposición y defensa oral del mismo.

**BREVE RESUMEN DE LOS CONTENIDOS:****Trabajo Fin de Grado (6 créditos)**

Realización y defensa de un proyecto propuesto por los equipos docentes, orientado a la comprobación de las competencias, conocimientos y habilidades asociadas al título.

**OBSERVACIONES:**

## 6 PERSONAL ACADÉMICO

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

#### Personal disponible

La titulación de Relaciones Laborales está adscrita desde su creación a la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona.

En la titulación de Grado de Relaciones Laborales están adscritos los departamentos:

CONTABILIDAD

DERECHO ADMINISTRATIVO Y DERECHO PROCESAL

DERECHO CONSTITUCIONAL Y CIENCIA POLÍTICA

DERECHO Y ECONOMIA INTERNACIONALES

DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO

DERECHO MERCANTIL, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DERECHO PENAL Y CIENCIAS PENALES

ECONOMETRIA, ESTADÍSTICA Y ECONOMIA ESPAÑOLA

ECONOMIA Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

HISTORIA DEL DERECHO, DERECHO ROMANO Y DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO

HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS

MATEMÁTICA ECONÓMICA, FINANCIERA Y ACTUARIAL

POLÍTICA ECONÓMICA Y ESTRUCTURA ECONÓMICA MUNDIAL

PSICOLOGIA SOCIAL

SOCIOLOGIA Y ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES

TEORIA ECONÓMICA

Los recursos docentes necesarios para impartir esta titulación son de estos departamentos y garantizan completamente todas las actividades del plan de estudios propuesto.

Según los estatutos de la Universitat de Barcelona el Consejo de Estudios es el responsable de la organización anual de las enseñanzas que les correspondan y hacen el control y seguimiento de la docencia.

Los departamentos son los órganos encargados de coordinar la docencia de una o diversas áreas de conocimiento en una enseñanza o más, de acuerdo con la programación docente que anualmente programan los diferentes Consejos de Estudio.

Como puede observarse en el cuadro de personal académico, el conjunto nuclear para la impartición de las diferentes materias es personal docente e investigador a tiempo completo

La experiencia docente e investigadora queda justificada por el número de quinquenios y sexenios del personal docente e investigador que impartirá el título.

Además es muy importante destacar que 16 profesores que impartirán la titulación de Relaciones Laborales han obtenido la evaluación positiva de su actividad docente a partir de las diferentes convocatorias de la agencia de calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU). Esta solicitud para ser evaluado la realiza el profesor de forma voluntaria según el manual elaborado por la universidad y certificado por AQU (a finales de este año 2008, la Universidad deberá someter el manual a una acreditación para cinco años)

CATEGORIA	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Catedráticos	7	0	7
Titulares	34	3	37
Catedráticos EU	3	0	3
Titulares EU Doctores	5	0	5
Titulares EU No Doctores	7	0	7
Contratados Doctores	0	0	0
Ayudantes	0	0	0
Ayudantes No Doctores	4	0	4
Asociados		2	2
Asociados No Doctores		22	22
Catedráticos CAT	0	0	0
Agregados	1	0	1
Lectores	10	0	10
Colaboradores Doctores	0	0	0
Colaboradores No Doctores	0	0	0
<b>TOTAL</b>	71	27	98

<b>Número de trienios del personal académico</b>	
Total profesorado con un trienio	3
Total profesorado con 2 y 3 trienios	11
Total profesorado con 4 y 5 trienios	19
Total profesorado con más de 5 trienios	34

<b>Número de quinquenios del personal académico</b>	
Total profesorado con un quinquenio	12
Total profesorado con 2 y 3 quinquenios	25
Total profesorado con 4 y 5 quinquenios	16
Total profesorado con más de 5 quinquenios	9

<b>Número de sexenios del personal académico</b>	
Total profesorado con un sexenio	14
Total profesorado con 2 y 3 sexenios	16
Total profesorado con 4 y 5 sexenios	4
Total profesorado con más de 5 sexenios	0

Profesorado con evaluación positiva de su actividad docente	16
---	----

## 6.2 Personal de soporte disponible

## Personal de administración y servicios

Los estatutos de la Universitat de Barcelona indican que los centros tienen un administrador o administradora que según necesidades organizativas pueden serlo de más de un centro.

La titulación de Relaciones Laborales aun cuando está adscrita, junto con otras titulaciones, a la Facultad de Derecho, no se imparte en el mismo edificio. Sin embargo, el administrador de centro de la Facultad también lo es de la titulación de Relaciones Laborales. Las funciones del administrador de Centro, como responsable de la gestión general de los edificios, son las siguientes:

Coordinar y dirigir las unidades administrativas y de gestión dirigidas al estudiante y personal académico.

Coordinar la gestión de procesos de apoyo a la investigación, económicos, de espacios y de mantenimiento del centro.

Llevar a cabo la gestión de espacios y de reparaciones, hacer el control del estado de las instalaciones en cuanto a mantenimiento, limpieza y vigilancia.

Gestionar contratos específicas con empresas concesionarias y hacer el seguimiento.

Por otra parte en el edificio donde se imparte la titulación de Relaciones Laborales se dispone de una Secretaría de estudiantes y docencia propia cuyas funciones son:

Dar apoyo administrativo a los jefes de estudios de las enseñanzas adscritas (Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo)

Informar y atender a los estudiantes.

Dar apoyo en la elaboración y modificación de los planes de estudio.

Llevar a cabo los procesos de gestión académica: programación y oferta académica, captación y acogida de estudiantes, accesos, matrícula, reconocimientos de créditos, becas, títulos, premios extraordinarios, ...

Proponer convenios y gestionar los programas de movilidad.

Mantener el contenido académico de la web de las titulaciones.

Por otra parte en el edificio de Relaciones Laborales se dispone de una oficina de prácticas externas atendida por un profesor responsable de la misma asistido por un miembro del PAS.

Además en el edificio donde se imparten la titulación de Relaciones Laborales se dispone de un encargado de logística del mismo.

Por último el punto de información está atendido por cuatro personas del Personal de Administración y Servicios (PAS), dos del turno de mañana y dos del turno de tarde. Y además, el edificio dispone de Biblioteca propia atendida por 4 técnicos especializados.

	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales fijos</b>	<b>Laborales eventuales</b>
Secretaria centro y consejos de estudios	8	0	0
Departamentos	0	0	0
Servicios Generales Centro	1	1	3

## Previsión del profesorado y otros recursos humanos necesarios

La Universitat de Barcelona lleva a cabo desde el año 2006, de acuerdo con los responsables del Gobierno de la Generalitat, un plan de estabilidad presupuestaria lo que supone el cumplimiento y aplicación de los principios, prudencia y rigor presupuestario en todos los ámbitos de actuación para administrar eficientemente los recursos.

Dado que este título procede de una titulación con un número de cursos diferente al del título de grado propuesto, hay que tener en cuenta que las hipotéticas nuevas necesidades de personal académico tienen que enmarcarse en este plan de estabilidad y, por lo tanto, tener que adaptarse a él por lo que se refiere a la previsiones, no sólo de profesorado sino también de personal de administración y servicios.

A partir de las disponibilidades de los departamentos, una vez realizada toda la programación y completados los planes de dedicación de su profesorado, éstos realizan las peticiones de nuevos recursos de profesorado a los decanos/directores de los Centros donde están adscritos.

Todas las peticiones son analizadas y aprobadas por la Comisión de Profesorado delegada del Consejo de Gobierno.

En relación al personal de administración y servicios, y en línea con el compromiso de estabilidad presupuestaria, el administrador/a de centro dispone de una plantilla estable susceptible de adecuarse a nuevas necesidades de acuerdo con la gerencia de la universidad.

# Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

## NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

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

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

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

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

[http://www.ub.edu/genere/pla\\_igualtat\\_2008.html](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**

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

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

Elaboración de una encuesta sobre las prioridades de las mujeres de la comunidad universitaria

Mantenimiento de un espacio permanente en la WEB de la Universidad

- **Docencia**

Introducción de la perspectiva de género

Impartición de cursos o sesiones en todas las actividades de difusión y extensión universitaria

Visibilización de las salidas profesionales de las estudiantes en las enseñanzas que son claramente minoritarias

Concenciación al alumnado de secundaria de los Grados en que tradicionalmente hay una presencia marcadamente superior de un sexo

- **Investigación**

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

- **Incremento de doctoras honoris causa**

- **Lenguaje no sexista**

- **Normativas de la Universitat de Barcelona**

Análisis y revisión de las normativas internas de la Universidad Reforma del Estatuto de la Universitat de Barcelona

Introducción progresiva de los análisis de impacto de género

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

- **Cooperación al desarrollo**

- **Acciones de fomento**

Incremento del número de mujeres entre los invitados y expertos en los actos que se organizan en la Universidad.

Guía de expertas de la Universitat de Barcelona.

Institucionalización de los actos del día Internacional de la mujer.

Creación de una línea de publicaciones sobre cuestiones de género.

- **Relaciones externas**

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

- **Violencia de género**
- **Conciliación de la vida laboral y familiar**
- **Organización**

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

#### **PERSONAL CON DISCAPACIDAD**

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

## 7 RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

### Número de aulas, capacidad y equipamientos

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

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

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

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

### Número de plazas en la biblioteca y equipamientos

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

### Otros servicios que proporciona el centro

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

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

#### CUADRO ANEXO SOBRE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES

PI.	Nombre	Actividad	Capacidad	Capacidad exámenes	Notas				
0	Biblioteca	Puntos de estudio	86 pers						1 fotocopiadora
0	Biblioteca	Puntos de consulta PC	7 pers					7 Pc's	
0	Biblioteca	Bibliotecarios	5 pers					3 Pc's	
0	Sala de estudios	Sala de estudios /office	36 pers		1 máquina de snacks		2 máq. bebidas		1 microondas
1	Secretaría	Administración	6/7 pers					7 Pc's	6 impresoras
1	Técnico logístico	Administración	1/2 pers					1 Pc	1 impresora

2	Servicio de prácticas en empresa	Administración	3/5 pers						1 Pc	1 impresora
2	Aula 201	Aula de teoría	100/114 pers	68+2 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
2	Aula 202	Aula de teoría	70/78 pers	39+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
2	Aula 203	Sala de estudio	30/35 pers	15 pers						
2	Aula 204	Aula de teoría	35/40 pers	20 pers						
2	Despacho 21	Despacho de profesores	3</4 pers							
2	Despacho 22	Despacho de profesores	2/3 pers							
3	Despacho Estudiantes	Otros	3/5 pers							
3	Aula de informática 31	Aula de informática	18/20 pers						18+1 Pc's	1 impresora
3	Aula 301	Aula de teoría	105/115 pers	66+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
3	Aula 302	Aula de teoría	60/66 pers	33+16 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
3	Aula 303	Sala de estudio	30/35 pers							
3	Aula de informática 32	Aula de informática	18/20 pers						18+1 Pc's	1 impresora
4	Despacho 42	Despacho de profesores	2 pers							
4	Aula 401	Aula de teoría	90/92 pers	48+15 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
4	Aula 402	Seminario	20/22 pers							
4	Aula 403	Aula de teoría	40/48 pers	24 pers						
4	Despacho 41	Despacho de profesores	4 pers							
5	Despacho 51	Despacho de profesores	3/5 pers							
5	Despacho 52	Despacho	3/5 pers							
5	Despacho 53	Despacho de profesores	3/5 pers							
5	Despacho 54	Despacho de Jefe de Estudios	3/5 pers						1 Pc	1 impresora
5	Aula 501	Aula de teoría	78/80 pers	42+10 pers	Cañón	DVD	Micro fix/inal..	Transparencias	1 Pc	
5	Aula 502	Sala de profesores	10/15 pers							
5	Limpieza	Vestuarios	3/5 pers							

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 8. RESULTADOS PREVISTOS

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

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

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

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

#### Justificación

Los datos que aparecen en las anteriores tablas nos indican:

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

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

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

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

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

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

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

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

de alumnos que compaginan estudios con trabajo, aun cuando cada vez más un mayor número de estudiantes bien por voluntad o por "necesidad" compatibilizan ambas actividades.

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

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

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

## 8.2 Progreso y resultados del aprendizaje

La UB dentro del marco del sistema interno de aseguramiento de la garantía de calidad de las titulaciones, tal como se indica en el punto 9, tiene establecido en su programa AUDIT-UB el proceso de análisis y evaluación de los resultados de aprendizaje a través de tres acciones generales:

### a) Resultados de aprendizaje

La Agencia para la Calidad de la UB, se encarga de recoger toda la información para facilitar el proceso del análisis de los datos sobre los resultados obtenidos en cada centro respecto a sus diferentes titulaciones. Anualmente se envían al decano/director, como mínimo los datos sobre rendimiento académico, abandono, graduación y eficiencia para que las haga llegar a los jefes de estudios correspondientes para su posterior análisis.

También en el momento de diseñar un nuevo plan de estudios, el centro hace una estimación de todos los datos históricos que tiene, justificando dicha estimación a partir del perfil de ingreso recomendado, el tipo de estudiantes que acceden, los objetivos planteados, el grado de dedicación de los estudiantes en la carrera y otros elementos de contexto que consideren apropiados. Estas estimaciones se envían a la Agencia para la Calidad de la UB.

Anualmente, el Consejo de Estudios hace un seguimiento para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. También revisa las estimaciones de los indicadores de rendimiento académico, tasa de abandono y de graduación y define las acciones derivadas del seguimiento que se remiten al decanato/dirección del centro.

### b) Resultados de la inserción laboral

AQU Catalunya en colaboración con los Consejos Sociales de las siete universidades públicas catalanas gestiona, con una periodicidad de 3 años, las encuestas de inserción laboral de los graduados del sistema universitario catalán. Una vez realizada la encuesta, AQU Catalunya remite los ficheros a la Universidad con dichos datos.

La Agencia para la Calidad de la UB, a su vez, remite estos datos al decano/director del centro.

El decanato/dirección del centro analiza los datos y elabora un informe "resumen" para conocer las vías por las que se hace la transición de los graduados al mundo laboral y para conocer el grado de satisfacción de los graduados con la formación recibida en la universidad. Dicho informe se debate en la Junta de Centro.

### c) Resultados de satisfacción de los diferentes miembros de la comunidad universitaria del centro

La Agencia para la Calidad de la UB, remite al decano/director, jefe de estudios, coordinadores de máster y directores de departamento los resultados de la encuesta de opinión de los estudiantes sobre la acción docente del profesorado.

Los directores de departamento informan de los resultados en el consejo de departamento. Los jefes de estudio/coordinadores de máster solicitan a los jefes de departamento que elaboren un informe sobre la acción docente del profesorado, como también, las acciones que se llevarán a cabo para mejorarla.

El jefe de estudios/coordinador de máster, con los resultados de la encuesta de opinión de los estudiantes sobre la acción docente del

profesorado, y los informes elaborados por los directores de departamento elaboran un documento de síntesis que presenta al consejo de estudios/comisión de coordinación de máster para analizarlo.

La administración del centro gestiona las encuestas de satisfacción de los usuarios respecto a los recursos y servicios del centro y elabora un informe de los resultados de satisfacción de los usuarios respecto a los recursos y servicios del centro junto con la propuesta de mejora. El informe se debate en la Junta de centro.

La memoria de seguimiento está elaborada por cada consejo de estudios de grados, y tiene que ser presentada para discusión y posterior aprobación al centro. Ésta tendrá que incluir las siguientes acciones específicas que vienen condicionadas por la peculiaridad de cada titulación:

- En el caso del trabajo de fin de carrera cada titulación tendrá que disponer de los resultados de la evaluación del comité externo, que puede estar compuesto por miembros del consejo asesor o personas propuestas por el mismo, que evaluarán la calidad de los mismos y su adecuación a las necesidades del sistema productivo y de innovación.
- Prácticas externas, la UB dispone de una normativa para regular el proceso de prácticas externas y analizar su calidad, donde los tutores de prácticas en la empresa i/o institución y el tutor interno, mediante un protocolo establecido evaluará la situación del estudiante y los progresos obtenidos, así como en función de los puntos débiles destacados se propondrán mejoras en el programa. Este feed-back también se extiende, al análisis de las encuestas realizadas y a la opinión expresada en las encuestas que mediarán la satisfacción del estudiante en las prácticas realizadas.
- Los consejos asesores de cada centro tienen entre sus funciones la de asesorar al centro sobre las competencias necesarias de los titulados que contratan y los resultados obtenidos en el mercado de trabajo, de acuerdo a sus experiencias de contratación.
- Por último, está previsto en los próximos años desarrollar un programa de seguimiento específico de grupos de control en determinadas titulaciones que permita en un periodo de cinco años, poder evaluar las competencias, habilidades y destrezas adquiridas por el estudiante. La progresión salarial y profesional del estudiante integrante de dicho grupo de control, será el mejor indicador para llevarlo a cabo.

## 9 SISTEMA DE GARANTIA DE CALIDAD DEL TÍTULO

### El sistema de garantía interna de calidad de la formación universitaria de la Universitat de Barcelona

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la definición y desarrollo del modelo se ha tomado en consideración las Directrices para la elaboración de títulos universitarios de grado y máster establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los Criterios y directrices para la garantía de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior promovidos por ENQA.

En el modelo diseñado, se define el marco general y estrategia de calidad docente de la UB, las responsabilidades en materia de calidad, así como los procesos de garantía de calidad que se llevan a cabo, que son generales a nivel de universidad, y se adaptan a la realidad de cada centro y de cada enseñanza.

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

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

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

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

Para ello se ha elaborado:

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

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

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

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

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

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

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

*Se valora satisfactoriamente el marco general planteado por la UB en el que se apoya el diseño y el futuro desarrollo del modelo de aseguramiento de la Calidad.”*

(Extracto del informe final elaborado por la comisión de evaluación de AQU Catalunya)

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

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

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

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

### A nivel de centro:

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

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

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

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

### A nivel de Universidad:

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

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

La Agencia cuenta con un Consejo de Dirección, presidido por el Rector, como máximo responsable de la la garantía interna de la

calidad. Están representados, el equipo de gobierno de la Universidad, cada una de las facultades y centros y los principales agentes que integran el Grupo UB.

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

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

### MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

La Universitat de Barcelona ha apostado desde sus inicios de manera decidida por la calidad y la mejora continua como ejes vertebradores de su estrategia y característica común de todas sus actividades. Por ello, a inicios de 2006, el Vicerrectorado de Política Académica y Convergencia Europea inició una acción de difusión y de explicación a todos los centros del proceso de implantación de l'EEES en la UB estableciendo unas líneas de actuación para crear el marco interno de calidad de la Universidad (documento aprobado por el Consejo de Gobierno), ha organizado sus procesos para la calidad de sus enseñanzas de acuerdo con el ciclo de mejora continua (Programa AUDIT certificado por AQU Catalunya). Por último ha establecido su Política y Objetivos de Calidad (aprobados por el Consejo de Dirección de la Agencia de Calidad de la Universidad)

### Planes de mejora y Contratos programa

Además de introducir mecanismos de evaluación de la calidad, el sistema de garantía de calidad de la UB prevé la incorporación de los resultados de la evaluación en el desarrollo cotidiano de las actividades, con el fin de garantizar la mejora continua. En esta línea, la UB ha impulsado la implantación de los planes de mejora de las titulaciones que en su día fueron evaluadas y ha puesto en marcha los mecanismos que permiten incorporar los resultados de la gestión de la calidad en los procesos de toma de decisiones. Hasta el momento se han implantado numerosos planes de mejora de titulaciones y algunos están en fase de implantación. El diseño del plan de mejora de la titulación es responsabilidad de una comisión creada para tal fin en la que están representados profesores, alumnos, PAS y cargos académicos de cada uno de los Centros. La implantación y seguimiento de los planes de mejora es responsabilidad de la Dirección del Centro y de la Agencia de la Calidad.

Por otra parte la Universidad ha diseñado sus procesos de evaluación y mejora procurando encajarlos de forma efectiva en el sistema de planificación estratégica de las actividades y en el proceso de toma de decisiones. Se han habilitado mecanismos, como los contratos programa de los centros, que lo hacen posible.

Hasta hace poco se realizaba exclusivamente la evaluación institucional externa (AQU Catalunya, ANECA) de la calidad de las titulaciones, que se complementaba con encuestas de valoración de la actividad docente. La UB, apostó en el 2006 por complementar estas evaluaciones externas con las evaluaciones internas de todas las titulaciones de manera periódica y regular. El primer paso de este proceso fue el contrato - programa con los centros 2007-2009, con el objetivo de impulsar la creación de un marco interno de calidad, el desarrollo de los planes formativos de los centros y el establecimiento del proyecto institucional de política docente. Está previsto iniciar a partir del año 2009 un nuevo contrato programa académico docente para todos los centros de la UB.

La calidad en una titulación implica analizar los resultados según los objetivos marcados en el diseño del plan de estudios, la planificación y el desarrollo docente, los sistemas de admisión de los estudiantes, la orientación y la tutorización, así como la adecuación del profesorado, de las infraestructuras y los servicios. El sistema de garantía de calidad de los programas formativos de la UB (Programa AUDIT) incorpora procesos de evaluación de la calidad de la enseñanza, que permiten determinar si las actividades anteriormente citadas se desarrollan según lo previsto en los procesos de planificación y comprobar si se consiguen los objetivos marcados y se satisfacen las necesidades de los usuarios y de la sociedad.

De una forma más concreta, el procedimiento para asegurar la calidad de las enseñanzas de la UB se recoge en los Procedimientos Específicos diseñados (PEQ) de Calidad del programa AUDIT (la Universitat de Barcelona ha optado por plantear un programa AUDIT a nivel institucional, y ha certificado para los tres centros piloto un mismo documento, habiendo empezado su desarrollo en cada uno de estos para posteriormente proseguir en todos los demás centros. En dicho documento se garantiza que para cada uno de estos procesos se han definido las responsabilidades, el desarrollo del proceso, de la difusión de la información y la revisión para la mejora. Esta información se utiliza en la mejora del plan de estudios elaborando planes de mejora, proyectos de innovación y mejora docente, etc... y si se cree necesario, llegando a revisar el programa formativo del plan de estudios de la titulación correspondiente.

Como se desprende del PEQ relacionado con la organización de la actividad docente, el consejo de estudios es el encargado de organizar la actividad docente, teniendo en cuenta las normativas académico-docentes aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UB: planes docentes, evaluación continua, acción tutorial, normas reguladoras de la evaluación y aprendizajes, permanencia, reconocimiento académico...) aprobadas por el Consejo de Gobierno y las propias del centro.

Todas las normativas están a disposición del estudiante y están publicadas en la web de la UB.

## **Realización de la actividad docente**

Los departamentos organizan e imparten la docencia asignada en el marco de la programación de las enseñanzas realizada por los consejos de estudios. Para llevarla a cabo tienen en cuenta las normativas académico-docentes aprobadas por el Consejo de Gobierno.

Para el seguimiento y mejora, el decanato/dirección de centro es el responsable de establecer cómo se revisa el desarrollo del programa formativo (objetivos, competencias, planificación, recursos humanos y materiales...) a partir de la aplicación de los procesos diseñados (PEQ).

## **Seguimiento de los objetivos del programa formativo**

El consejo de estudios es el órgano que vela por la coherencia y la interrelación de las materias de cada enseñanza en el marco de los planes de estudios y por la adaptación de la docencia al plan docente de la asignatura. Para ello, elabora un informe sobre el cumplimiento del apartado 5º "planificación de la enseñanza" (incluido en el punto 5 del anexo I del RD 1393/2007). Este informe, con las acciones de mejora, se envía a la junta de centro para su aprobación.

Posteriormente, el decano/director lo envía a la Agencia para la Calidad de la UB que hace una síntesis global de todos los planes de estudio que se debate en el Consejo de Calidad, y se incorpora a la Memoria anual de la calidad de la Universidad.

## **Seguimiento de los procesos del programa formativo**

Con respecto al seguimiento de otros aspectos relacionados con el programa formativo (mecanismos de información y orientación a los estudiantes, criterios de admisión y selección, etc.), están definidos y recogidos en los otros procedimientos de calidad (PGC y PEQ) que se están desarrollando en los centros de la UB a partir del programa AUDIT, certificado por AQU Cataluña.

# **Recogida y análisis de información sobre los resultados de aprendizaje**

Por lo que se refiere a la recogida y análisis de información sobre los resultados de aprendizaje, mediante los Procedimientos Específicos diseñados de gestión y análisis de resultados (PEQ) de Calidad del programa AUDIT se establecen cómo el centro define, revisa, actualiza, mejora y aplica los procedimientos relacionados con recogida, medición, análisis y explotación de los datos de los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los diferentes miembros de la comunidad universitaria del centro.

Así mismo el PEQ garantiza que se han definido las responsabilidades, el desarrollo del proceso, la difusión de la información y la revisión para la mejora del proceso de análisis de los resultados obtenidos.

## **Resultados de aprendizaje**

La Agencia para la Calidad de la UB recoge toda la información que facilite la elaboración de datos sobre los resultados obtenidos en cada enseñanza. Anualmente se envían al decano/director, como mínimo, los datos de rendimiento académico, de abandono, graduación y de eficiencia para que los haga llegar a los jefes de estudios correspondientes para su análisis.

También a la hora de diseñar un nuevo plan de estudios, el centro hace una estimación basándose en todos los datos históricos que tiene, justificando dicha estimación a partir del perfil de ingreso recomendado, el tipo de estudiantes que acceden al plan de estudios, los objetivos planteados, el grado de dedicación de los estudiantes a la carrera y otros elementos del contexto que se consideren apropiados. Estas estimaciones se envían a la Agencia para la Calidad de la UB.

Anualmente, el consejo de estudios hace un seguimiento para valorar el progreso y los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. También revisa las estimaciones hechas de los indicadores de rendimiento académico, tasa de abandono y de graduación y define las acciones derivadas de su seguimiento que se envían al decanato/dirección de centro.

## **Resultados de inserción laboral**

AQU Cataluña en colaboración con los Consejos Sociales de las siete universidades públicas catalanas gestiona, con una periodicidad de 3 años, las encuestas de inserción laboral de los graduados del sistema universitario catalán. Una vez realizada la encuesta, AQU Cataluña envía los ficheros a la Universidad con sus datos correspondientes.

La Agencia para la Calidad de la UB, envía al decano/director los datos del centro.

El decanato/dirección de centro analiza los datos y elabora un informe resumen para conocer a través de qué vías se hace la transición de los graduados al mundo laboral y para saber el grado de satisfacción de los graduados con la formación recibida en la universidad. El informe se debate en la junta de centro.

### **Resultados de satisfacción de los diferentes miembros de la comunidad universitaria del centro**

La Agencia para la Calidad de la UB envía al decano/director, jefe de estudios, y directores de departamentos los resultados de la encuesta de opinión de los estudiantes sobre la acción docente de su profesorado.

Los directores de departamentos informan de los resultados en el consejo de departamento. Los jefes de estudios solicitan a los jefes de departamentos que elaboren un informe sobre la acción docente del profesorado así como las acciones que se emprenderán para mejorarla.

El jefe de estudios, con los resultados de la encuesta de opinión de los estudiantes sobre la acción docente del profesorado y con los informes elaborados por los directores de departamento, elabora un documento de síntesis que presenta al consejo de estudios para su análisis.

Para el seguimiento y mejora, sobre la base de los análisis realizados el decanato/dirección de centro realiza un informe en el que se recoge el plan de actuación y mejora sobre los resultados y las propuestas de mejoras correspondientes. Se aprueba por la junta de centro.

Asimismo, a partir del informe, el decanato/dirección de centro diseña los planes de actuación y mejora plurianuales (contratos programa, planes estratégicos, etc.) del centro.

### **Concreción del mecanismo previsto para implementar las posibles mejoras en los centros**

1.- Realizar la Revisión del Sistema de Gestión por parte del Decanato/Dirección de centro de todo el sistema de procesos diseñado. Esta tarea implica la revisión de todos los resultados de los indicadores y su comparación con los objetivos establecidos.

Partiendo del análisis de estos resultados los responsables del centro realizan el correspondiente informe de evaluación de resultados, indicando las razones que han llevado a la no consecución de objetivos y los cambios que tendrían que realizarse en los procesos para su mejora.

2.- La evidencia formal de la Revisión de todo el Sistema de Gestión por parte del Decanato/Dirección de centro es la memoria académica de centro. Ésta consta de los resultados obtenidos en su tabla de indicadores y de los informes de evaluación, si procede, de las decisiones pertinentes en formato de acciones correctoras o de mejora (ver cuadro adjunto), para adecuar el rumbo del Centro a lo establecido en su planificación estratégica o realizar las correcciones necesarias en función de nuevas informaciones que afectan a la actividad del centro.

Plan de seguimiento de las acciones correctivas y de mejora del centro:

#### **Acciones correctoras:**

**Acción**

**Responsable**

**Calendario**


#### Acciones de mejora:

Acción	Responsable	Caledario

3.- Redacción del Plan de Acciones correctoras y de mejora que se tendrían que realizar en el curso siguiente como consecuencia de la revisión realizada por parte del Decanato/Dirección de centro.

4.- Exposición en la Junta de Centro de las razones por las que se han de implantar nuevas acciones en el próximo curso y ratificación por parte de la Junta de las mismas.

Por último, la Universidad dispone de un recurso adicional para la coordinación entre los profesores del departamento: el Plan de Dedicación, a través del cual el departamento planifica, gestiona y obtiene información sobre los resultados de las actividades de su profesorado, actividades de docencia, de investigación o de gestión. En este caso, la recogida de información sobre el plan de dedicación y su análisis es responsabilidad del director de departamento, que anualmente lo evalúa y elabora un informe que hace llegar al Vicerrectorado de PDI, que a su vez informa al Consejo de Dirección de la Universidad y al Consejo de Gobierno. Tanto el director de departamento como el equipo de gobierno de la Universidad utilizan la información sobre el pacto de dedicación para mejorar el proceso de planificación de las actividades del profesorado.

#### MEJORA DE LA CALIDAD DEL PROFESORADO

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

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

Tal como establece el Estatuto de la Universitat de Barcelona del año 2003 en su artículo 45, “La Universitat de Barcelona desarrolla, a través del Instituto de Ciencias de la Educación, la formación del profesorado universitario para el ejercicio académico (45.3)”. Para atender este objetivo, la Sección de Formación del Profesorado Universitario del ICE se estructura en ámbitos y servicios de formación y asesoramiento del profesorado universitario a fin de dar respuesta a las diferentes demandas o necesidades, tanto desde un punto de vista individual como institucional.

La evaluación del profesorado se basa en el autoinforme del profesor (debe incluir: la planificación de la actividad docente, el desarrollo de la actividad docente y de la profesionalidad docente, los resultados de la actividad docente y de forma optativa otros aspectos que el profesor desee considerar), las encuestas de valoración de la actividad docente realizadas a los alumnos y el informe de los responsables académicos del centro.

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

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

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

Los resultados de la evaluación docente tiene diferentes tipo de repercusiones que afectan:

- Individualmente y directamente a cada profesor y profesora
- Al conjunto de la Universidad
- Directamente a los centros y a los departamentos
- Al concurso de plazas de profesorado y a los procesos de promoción

La evaluación positiva de la actividad docente del profesorado y la correspondiente certificación de actividad docente, constituyen uno de los requisitos y/o méritos a considerar en los concursos de acceso y también la concesión de los tramos de docencia de la

Universidad y de los complementos retributivos autonómicos se basan en los resultados de la evaluación del profesor.

Los procesos de acceso y promoción del profesorado están regulados por ley y por normativa interna y documentados.

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

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

### Prácticas externas

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

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

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

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

### Programas de movilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9.5 Procedimientos para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a las sugerencias y reclamaciones. Criterios específicos en el caso de la extinción del título**

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

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

Satisfacción con los servicios: Encuestas puntuales de valoración de los servicios universitarios, encuesta de satisfacción de los usuarios del Centro de Recursos para el aprendizaje y la Investigación (CRAI) que integra los servicios de biblioteca y apoyo a la docencia.

Asimismo, la administración de centro gestiona las encuestas de satisfacción de los usuarios respecto a los recursos y servicios del centro. Esta elabora un informe, que se presenta en Junta de centro con el objetivo de incorporar dichos resultados en los procesos de toma de decisiones y de revisión y mejora de las titulaciones y los servicios del centro.

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

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

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

la mejora.

### **Atención a las sugerencias y reclamaciones.**

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

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

Los elementos básicos del protocolo de actuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 10.1 Cronograma de implantación de la titulación

#### Curso de inicio de la titulación

2009

#### Calendario de implantación

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Enseñanza que se extingue

Diplomado en Relaciones Laborales

#### Calendario de extinción

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

## Enseñanza que se extingue

Licenciado en Ciencias del Trabajo

## Calendario de extinción

<b>Asignaturas</b>	<b>2009-10</b>	<b>2010-11</b>	<b>2011-12</b>
Primero	En extinción	En extinción	EXTINGUIDO
Segundo	Docencia	En extinción	En extinción

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

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

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

--