

# MEMORIA PARA LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

---

## PROPUESTA DE TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES

Este modelo ha sido elaborado a partir del documento "[Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos oficiales](#)" publicado por ANECA (V.02-03/09/08) y de las especificaciones de la aplicación VERIFICA.

UC-V5-19/09/08

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

### 1.1. Denominación

Graduado o Graduada en Relaciones Laborales por la Universidad de Cantabria

### 1.2 Universidad solicitante y Centro, Departamento o Instituto responsable del programa

Universidad de Cantabria. Facultad de Derecho.

### 1.3 Tipo de enseñanza de que se trata (presencial, semipresencial, a distancia)

Presencial atendiendo a los criterios de Bolonia, al tránsito entre créditos tradicionales y créditos ECTS. Tránsito no excluyente de la denominada docencia virtual, semipresencial o no presencial, con carácter complementario o autónomo respecto de la presencial. Docencia virtual propiciada por la progresiva y firme implantación de las nuevas tecnologías y la experiencia en la Universidad de Cantabria del denominado "Aula Virtual". Tránsito que implica, en definitiva, una distribución de la docencia que pivota más sobre la interrelación profesor-alumno, la incentivación del autoaprendizaje de éste último y el cómputo de su dedicación horaria a la materia, que sobre la presencia del alumnado en un aula, en un concreto espacio físico.

Los objetivos del Aula Virtual son desarrollar una docencia complementaria de la presencial en dos vertientes:

a) Impartir parte de las asignaturas presenciales por medio del Aula virtual, de manera que los nuevos recursos tecnológicos permitan mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje presenciales;

b) Ofertar asignaturas optativas cuya docencia se imparta totalmente por Web y sin enseñanza presencial.

En concreto, actualmente, la oferta de la UC comprende asignaturas de libre elección, cursos de postgrado y asignaturas presenciales que se complementan a través de Internet

### 1.4 Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas (estimación para los primeros 4 años)

1º año	100	2º año	100	3º año	100	4º año	100
--------	-----	--------	-----	--------	-----	--------	-----

### 1.5 Número de créditos de matrícula por estudiante y período lectivo y requisitos de matriculación

#### 1.5.1 Número de créditos del título

240

#### 1.5.2 Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y período lectivo y, en su caso, normas de permanencia

- Número mínimo de ECTS de matrícula por estudiante y periodo lectivo

18

- Normas de permanencia

Documento  
UC

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

1.6.1 Rama de conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas
1.6.2 Naturaleza de la institución	Pública
1.6.3 Naturaleza del centro universitario	Propio
1.6.4 Profesiones para que capacita el título	No regulada
1.6.5 Lenguas utilizadas en el proceso formativo	<p>La enseñanza se impartirá fundamentalmente en castellano, comprende no obstante la enseñanza de lengua inglesa.</p> <p>El Consejo de Gobierno en su sesión de 30 de mayo de 2008 aprobó el «Plan de Desarrollo de Habilidades, Valores y Competencias Transversales para los Graduados de la Universidad de Cantabria» en el que se incluye el «Plan de capacitación lingüística (inglés)» que contiene los instrumentos necesarios para que todos los graduados de la UC adquieran el nivel de conocimiento del idioma inglés equivalente al nivel del Marco Común Europeo de Referencia (MCER).</p>

**Normativa propia de la UC**

La Universidad de Cantabria ha aprobado las siguientes directrices y normativas para su aplicación a las nuevas enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de Grado:

- Directrices para la elaboración de planes de estudio en el marco del EEEES.
- Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales para los Graduados de la UC.
- Normativa de matrícula y régimen de dedicación en las titulaciones de Grado.
- Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos en los estudios de Grado.
- Reglamento de los procesos de evaluación en la Universidad de Cantabria.

Estos documentos están disponibles en la siguiente dirección:

[http://www.unican.es/WebUC/Unidades/Gestion\\_Academica/Informacion\\_Academica/NormativaEEES.htm](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/Gestion_Academica/Informacion_Academica/NormativaEEES.htm)

## 2. JUSTIFICACIÓN

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

El grado que se propone tiene, en primer lugar, una incuestionable tradición en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siguiendo la tónica española y comparada. En el caso concreto de Cantabria esta titulación cuenta con una experiencia de más de 40 años, bajo distintas denominaciones y dependencias, pero una homogeneidad evolutiva de contenidos. Dentro de este periodo la titulación se adscribe a la Universidad de Cantabria en el curso académico 1989/90 [Real Decreto 1025/1989, de 28 de julio, por el que se crean centros y se autorizan enseñanzas en las Universidades de Cantabria, Castilla-La Mancha, Islas Baleares, León, Autónoma de Madrid, Murcia, Oviedo, Salamanca, Valladolid y Zaragoza (BOE, núm. 190, de 10-VIII-1989)], gobernada por un patronato de naturaleza pública, pasando en el curso académico 2000/2001 a integrarse en la misma [según se aprecia en la Resolución de 18 de julio de 2001, de la Universidad de Cantabria, por la que se hace público el plan de estudios conducente al título de Diplomado en Relaciones Laborales (BOE núm. 202, de 23-VIII-2001)]. Génesis, con periodos de adscripción y definitiva integración, que presenta un claro paralelismo con la propia de esta titulación en otras Universidades.

Contando únicamente con los datos de matrícula y número de egresados reflejados en el anexo I, se calcula que más de 2000 alumnos se han diplomado en esta titulación en Cantabria. Profesionales que han pasado a incorporarse en un amplio espectro de prestaciones de servicios, como funcionarios de las Administraciones territoriales, trabajadores autónomos, personal de Departamentos de Recursos Humanos, u otros de finalidad análoga o similar en la empresa privada, y a ejercer como Graduados Sociales. Con independencia de otras fuentes, el exhaustivo programa de las anuales "Jornadas sobre Salidas Profesionales", editado por la propia Facultad en soporte informático, evidencian estas vías de penetración de los titulados en Relaciones Laborales en el mercado público y privado de trabajo. Resulta en todo caso patente la utilidad social de una Titulación que suministra una formación universitaria también polivalente desde el punto de vista de la ocupación laboral de los egresados, en condiciones de satisfacer una demanda social esencialmente plural. En este sentido, el Graduado en Relaciones Laborales podrá optar por trabajar tanto en el sector público (Administración de la Seguridad Social, Servicios Públicos de Empleo, Inspección de Trabajo, etc.), como en el privado (integrados en empresas en el Departamento de Recursos Humanos o de Gestión y Administración de Personal, o como asesores externos a las mismas en Asesorías y Gestorías de diversa índole, realizando además auditorías sociolaborales particularmente relevantes a efectos de control de calidad, responsabilidad social, etc.) y en el ejercicio liberal de la profesión, precisando éste además el cumplimiento del artículo 2 del RD 1415/2006, de 1 de diciembre.

A estos efectos la Facultad de Derecho de la Universidad de Cantabria mantiene excelentes relaciones con las entidades públicas y profesionales existentes en la Comunidad Autónoma. En cuanto a las relaciones con entidades públicas, los profesores de la Facultad han colaborado y colaboran en diversos organismos públicos: Letrados del Tribunal Constitucional, Jueces sustitutos y Magistrados suplentes, Presidentes de Colegios arbitrales, Decanato del Colegio de Abogados, etc.

También trabajan habitualmente en la elaboración de informes y dictámenes y en la redacción de proyectos de ley y en los Consejos de Redacción de revistas científicas. Son fluidas las relaciones con el Parlamento de Cantabria, y con los Colegios Profesionales, en particular en nuestro ámbito con el Colegio de Graduados Sociales, colaborando con el mismo en la realización de un curso de especialización en Auditoria Sociolaboral, título propio de la UC, en la docencia de la Escuela de Práctica Procesal Laboral, y a efectos del propio

diseño del grado. Asimismo, nuestros alumnos realizan prácticas integradas o externas en multitud de empresas a través de convenios suscritos por las mismas con el Centro de Orientación, Información y Empleo de la Universidad de Cantabria (COIE). Concretamente, en el curso académico 2008/2009 se han firmado convenios con 45 empresas, en las que han realizado prácticas alumnos de la titulación de Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria. Durante las prácticas los alumnos pueden aplicar los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la titulación favoreciendo una toma de contacto, por inmersión, con la realidad propia de su ámbito de estudios.

Con mayor grado de concreción, considerando el tejido social y económico de Cantabria, fundamentado en el sector servicios como sector preferente, el alto índice de litigiosidad, actuando nuestros titulados colegiados en la instancia de la jurisdicción social -y, parece, con carácter inminente en el recurso, lo que ampliará notablemente sus posibilidades de actuación-, la notable presencia y grandes dimensiones de plantilla del Servicio Cántabro de Salud, así como un entramado de entidades colaboradoras de la Seguridad Social firme y señero -destacar en este sentido que de las menos de 28 Mutuas de Accidentes de Trabajo y Seguridad Social actuales, una, la Mutua Montañesa, MATEP núm. 7 integrada en la corporación Sumaintermutual, tiene su origen y arraigo principal en Cantabria-, todos ellos ámbitos naturales, bien de inserción bien de generación de actividad para estos profesionales. La permanencia de la titulación asegura la continuidad de la actividad económica reseñada abasteciendo sus necesidades profesionales y, viceversa, la presencia de ésta fortalece las posibilidades de colocación de nuestros titulados. Es decir, se asegura una de las principales líneas de la política educativa superior que es garantizar la recíproca alimentación entre mercado de trabajo y Universidad. A título de ejemplo, a results del encuentro entre universitarios y empleadores, "Universitari@ VS Empleo", organizado por la UC la semana del 30 de abril de 2009 dos de nuestros estudiantes han sido contratados en prácticas por la mentada Mutua.

Se trata, por último, de una titulación que, bajo diferentes denominaciones y niveles de enseñanza (Diplomatura o Licenciatura), se ha generalizado en la Universidad española y claramente consolidado en la comunitaria, tal y como se acredita en el correspondiente Libro Blanco "Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos", páginas 25 y ss., siendo la denominación "Ciencias Laborales" sustituida por la aquí propuesta de "Relaciones Laborales" a results del acuerdo alcanzado en este extremo en Asamblea ordinaria la última reunión de la Asociación que acoge a las Facultades y Escuelas Universitarias que actualmente imparten estas titulaciones.

## ANEXO I

ALUMNOS MATRICULADOS EN RELACIONES LABORALES. El número de alumnos de nueva matrícula ha crecido los últimos tres años con el traslado de la titulación a Santander, sin embargo, el número de egresados es mayor.

1989/1990	1326
1990/1991	1503
1991/1992	1460
1992/1993	1408
1993/1994	1351
1994/1995	1370
1995/1996	1287
1996/1997	1179
1997/1998	1098
1998/1999	982
1999/2000	831
2000/2001	672
2001/2002	522

2002/2003	427
2003/2004	334
2004/2005	302
2005/2006	254
2006/2007	250
2007/2008	235

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

El origen histórico de los estudios superiores de Relaciones Laborales se encuentra, con algún precedente únicamente en EE.UU. en el siglo XIX, en la Sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, cuya función básica consistió en establecer y desarrollar 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.

El reconocimiento de los derechos económicos y sociales posterior a la Segunda Guerra Mundial, fortaleció el interés de Universidades, Institutos y Centros de Formación por la formación en el ámbito de las relaciones de trabajo. En su evolución estos estudios han conocido diversos planes:

el plan de 1930 (R.D. Ley 1 de mayo) dio uniformidad a todos los estudios de las Escuelas Sociales; el de 1941 (Orden de 29 de diciembre), ampliaba los destinatarios de estos estudios a los mandos del sindicato y a los productores integrados en los mismos; el de 1967 (Orden de 7 de abril) vino a combinar la línea jurídica laboral y la económica, vinculándola al campo de la organización de la empresa y dirección de personal; el de 1980 (R.D. 3 de mayo y plan de estudios en Orden de 28 de septiembre del mismo año), supuso la implantación de los estudios de Graduado Social, con el carácter de enseñanza especializada y, como título universitario. El cambio más importante se sitúa a partir del R.D. 1429/1990 de 26 de octubre, que estableció tanto el título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales –dirigido a sustituir el espacio ocupado hasta entonces por el título de Graduado Social Diplomado–, como las directrices generales propias a las que debían sujetarse los planes de estudios conducentes a la obtención de dicho título. En dicha reforma, dirigida al conocimiento interdisciplinar e integral del mundo del trabajo, se modificaron de forma significativa los contenidos docentes, y se amplió el perfil profesional de estos estudios planteándose como objetivo formativo el “proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”. 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. Reforma que cubría uno de los aspectos básicos de la reforma de planes de estudios, iniciada con el decreto 1497/1987; en especial el precepto relativo a la creación de nuevas titulaciones oficiales, cuyo objetivo ha de ser el de completar el catálogo de las mismas sobre la base de satisfacer necesidades sociales nuevas no suficientemente atendidas. 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.

Junto a esta evolución cabe destacar otras progresiones de estos estudios: el cambio en su naturaleza, desde una enseñanza no reglada, de los primeros tiempos, a una enseñanza reglada, pero no universitaria; de las Escuelas y Seminarios Sociales, a la integración de estos estudios en el sistema universitario, a partir de 1986, con las Escuelas Universitarias de Graduados Sociales; de una enseñanza tradicional, la de Graduado Social Diplomado, integrada en la Universidad, a otra plenamente universitaria, diseñada ya para formar parte del catálogo oficial de titulaciones, la Diplomatura en Relaciones Laborales; de una enseñanza de sólo primer ciclo, la original de Graduado Social y todavía la de Relaciones Laborales, a otra en la que cabe acceder a un segundo ciclo específico, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. También progresaron desde una titulación de valor oficial pero no universitaria, el título de Graduado Social, a servir de base para una titulación universitaria de grado medio, el título de Graduado Social Diplomado y el de Diplomado en Relaciones Laborales, para llegar a articularse en una enseñanza universitaria de grado superior, mediante el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo.

Desde el punto de vista de la implantación de estos estudios han pasado en unos ochenta y cinco años de historia desde un centro único a su implantación generalizada en la totalidad de las universidades españolas.

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.

La coordinación de estos 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 de Trabajo, ha deparado también una experiencia considerable a la hora de abordar el trabajo en red. De hecho, entre los referentes externos considerados en la propuesta de Grado se ha considerado la información suministrada en los plenarios de dicha Asociación correspondientes a sus sesiones de 30 de noviembre de 2007 en Sevilla, 12 de diciembre de 2008 y 25 de junio de 2009, estas dos últimas celebradas en Madrid.

Los estudios de Relaciones Laborales figuran, pues, en el catálogo oficial de títulos universitarios españoles desde el 20 de noviembre de 1990. Los de Ciencias del Trabajo se incluyen el 23 de octubre de 1999. El citado Libro Blanco "Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos", suscrito por la práctica totalidad de las Universidades que en su momento contaban con esta titulación en su oferta académica, incluida la Universidad de Cantabria, avala nítidamente la existencia, arraigo, y universalización de este título en la Universidad española y, cuanto menos, su "europeización". Libro Blanco cuyo contenido responde a este apartado indicando las titulaciones comunitarias afines.

El Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos ilustra en sus páginas 33 y siguientes sobre las titulaciones comunitarias afines al Grado propuesto evidenciando aquellas que sintonizan con la orientación tradicional que este Grado ha tenido en nuestro país y, en particular, con el Grado propuesto por la Universidad de Cantabria dado el mayor protagonismo del componente jurídico. Destacar, entre estas últimas, los estudios que desde el año 1988 imparte la Universidad de Siena tanto en forma de "Diplomatura in Consulente del Lavoro" como de "Licenciatura in Consulenti del Lavoro", cuya estructura figura en la página 42 del citado Libro Blanco que manifiesta el desarrollo de esta última titulación "en tres años" y que "tiene un contenido muy parecido a los Diplomados en Relaciones Laborales españoles".

Estos mismos estudios, en la modalidad de "Master per Consulenti del Lavoro", los encontramos en la Universidad de Roma<sup>12</sup> "Tor Vergata". La duración del curso, que se imparte en la Facultad de Economía (Dipartimento di Studi sull'Impresa) es de seis meses. Las asignaturas que conforman el master son las siguientes: Derecho del Trabajo; Derecho Sindical; Derecho de la Seguridad Social; Derecho Tributario; Seguridad Laboral; Contabilidad; Derecho Procesal Laboral; Derecho Comunitario del Trabajo; Derecho de la Empresa; Administración de Personal y Organización Empresarial. La titulación está destinada a formar expertos jurídicos en temas laborales y de la hacienda pública; profesionales liberales, ámbito privado y público, en el sector emprendedor, en el ámbito de la organización del trabajo y de la producción y en la administración pública.

En la Universidad de Palermo, también nos encontramos varias titulaciones interesantes. La Facultad de Derecho ofrece la "Diplomatura en Relaciones Industriales/Laborales", con una duración de dos años y la "Licenciatura en Relaciones Industriales/Laborales" que se cursa a lo largo de tres años, con una carga lectiva total de 167 créditos. El objetivo de estos estudios, es la formación de profesionales con conocimientos en el ámbito de la formación de operadores en relaciones industriales y gestores de recursos humanos, en empresas públicas y privadas, así como de expertos en el campo de las políticas laborales en la administración pública. Los contenidos formativos de estas titulaciones recogen el conocimiento de las distintas disciplinas jurídicas (administrativo, tributario, derecho de la empresa, derecho procesal y derecho del trabajo) que se complementan con contenidos de sociología, economía e historia.

Por otra parte, la Facultad de Ciencias Políticas, ofrece la licenciatura en Consulente del Lavoro, con una duración de tres años y una carga total en créditos de 180 (ver figura 13), con claro predominio de las materias jurídicas. Cada crédito equivale a 25 horas de trabajo del alumno. Al final del tercer año se les pide a los estudiantes una prueba final, que consiste en una prueba oral, de carácter argumental, donde el candidato deberá exponer, de forma sistemática, sus conocimientos sobre temas previamente seleccionados, en relación con las disciplinas científicas del curso. Debe demostrar el conocimiento de una lengua extranjera. El perfil profesional que se persigue es el de asesores laborales, asesores en materia económica, expertos en problemas laborales, funcionarios públicos expertos en el mundo sindical y laboral y en la actividad sindical.

Por último, el propio Libro Blanco expresamente manifiesta que en la Universidad de Bolonia se imparte la licenciatura de Consulente del Lavoro, en la Facultad de Derecho con "contenidos formativos son similares a los presentados en las anteriores universidades italianas".

Grado, el que se solicita, que bajo distintas denominaciones y perfiles, predominantemente jurídicos – caso éste de la presente propuesta, carácter compartido con los Grados ofertados por la Universidad Rey Juan Carlos, de Burgos, Granada o La Laguna- o de organización de empresas, presenta como nítido denominador común su multidisciplinariedad. Valores que



las nuevas propuestas de grado tratan de afianzar, tal y como, según nuestro parecer, resulta apreciable en la efectuada por la Universidad Carlos III de Madrid en relación con el grado en "Relaciones Laborales y Empleo" de dicha Institución.

La Facultad de Derecho, que imparte esta titulación en la Universidad de Cantabria, participó en la 4ª convocatoria del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, obteniendo un informe final muy positivo.

Entre los trámites externos a seguir, amén de considerar la información suministrada por la Asociación de Centros en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo señalada, se solicito informe al Colegio de Graduados Sociales de Cantabria, así como a las organizaciones empresariales, CEOE-CEPYME, y sindicales, CC.OO. y UGT, más representativas, así como a la propia Dirección General de Trabajo del Gobierno Autonómico, que parte de la identidad jurídica básica en el grado a ofertar al igual que el propio Colegio profesional. Informes que avalan el interés del Grado ofertado y cuyas sugerencias de contenido han sido sustancialmente acogidas de manera muy relevante en el Plan propuesto

El pulso prioritariamente jurídico y, en segundo lugar, de administración de empresas de nuestra titulación se acomoda al perfil de nuestro potencial alumnado considerando el elevado número de egresados de años anteriores reflejado en la memoria; al contenido de los informes emitidos por las entidades e instituciones de la realidad social que han calibrado directamente ésta; y sintonizado académicamente en el ámbito comparado con las Universidades citadas cuyo perfil, como el de las Universidades de Alicante o la Laguna por citar otras, consolida desde esta perspectiva Universitaria nuestra visión.

Más concretamente, se reproduce a continuación el modelo de carta emitida a los efectos de formalizar las consultas externas con las organizaciones sindicales y empresariales presentes en el Consejo Económico y Social de Cantabria, al que se ha informado sobre el nuevo Grado, la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria y el Colegio de Graduados Sociales de Cantabria. Todas ellas instituciones muy cercanas y que colaboran asiduamente con la Facultad.

"

Santander, 5 de noviembre de 2008.

Querido amigo,

Como bien sabes, la Universidad española se encuentra inmersa en un proceso de cambio que, más allá de otros pormenores, pivota en torno a la articulación de nuevos Planes de Estudio y metodologías docentes (Planes Piloto). Proceso que se circunscribe en una dinámica, en un renacer universitario iniciado nuevamente en Bolonia, que tiene por horizonte la convergencia educativa universitaria en Europa.

La Universidad de Cantabria y, en particular, nuestra Facultad de Derecho, se sumó a esta dinámica con la implantación de los Planes Piloto, primero, y el diseño del Mapa de Titulaciones, después. Y lo hace ahora con el diseño de los nuevos Planes de Estudio de las distintas titulaciones –"grados" en la moderna terminología. Entre otros, corresponde a nuestra Facultad la configuración de un nuevo Plan de Grado en Relaciones Laborales, motivo éste por el que, en nombre de la Sección que en primera instancia debe abordar dicha tarea y como Presidente de la misma, me dirijo a ti.

La normativa universitaria reguladora de esta materia viene claramente informada, entre otros principios, por la necesidad de ajustar los contenidos docentes a las reales necesidades del mercado de trabajo. Contempla por ello el procedimiento administrativo de verificación y autorización de títulos la conveniencia de, a la hora de conformar estos Planes, evacuar una

serie de consultas externas con aquellas instituciones, entidades o personas, públicas o privadas, que por su conocimiento de dicho mercado puedan contribuir a sintonizar ambas realidades, educativa y laboral.

Sirva esta introducción, extensa pero a nuestro modo de ver necesaria, a modo de exposición de motivos por los cuales requerimos tú colaboración en el sentido de señalar qué materias o contenidos estimas pueden enriquecer la configuración del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria, invitándote a trasladarnos al tiempo las reflexiones -los perfiles curriculares o especialidades a desarrollar dentro del grado pueden ser un buen botón de muestra- o datos que a tal efecto estimes convenientes. A dicho propósito acompañamos a esta carta, remitida por correo ordinario y vía electrónica, el actual Plan de Estudios de la titulación de Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria. Nos puedes remitir tú respuesta tanto por correo ordinario como utilizando la dirección electrónica.

La urgencia del procedimiento me obliga también a pedirte, encareciendo nos disculpes por ello, tú ayuda en el plazo más breve que te resulte posible y, si así lo fuera, antes del próximo día veinte (20) de noviembre del año en curso.

Una vez más, en nombre propio y en el de la Facultad, te agradezco la inmejorable predisposición e inestimable colaboración que, en ésta como en tantas otras ocasiones, tanto tú persona como la Institución a que representas amable y diligentemente nos brindas.

Atentamente,

Fdo. David Lantarón Barquín.  
Presidente Sección de Relaciones Laborales  
Comisión de Planes de Grado  
Facultad de Derecho"

Señalar por último las propuestas incluidas en todos los informes recibidos y cómo estas se han acogido en el Plan de Estudios.

En primer lugar, el informe más extenso es el formulado por CEOE-CEPYME Cantabria. Se centra el mismo en el fortalecimiento de la visión práctica e incorporación de una visión internacional, de conocimientos estadísticos, habilidades de comunicación, técnicas de negociación y fortalecimiento de la Economía del Trabajo. Las decisiones tomadas al efecto han sido las siguientes. En relación con el fortalecimiento de la visión práctica señalar que parte de las asignaturas cuentan un profesor de teoría y otro de práctica y que dentro del profesorado hay un gran número de asociados de diversa extracción. Se incorpora la asignatura de "Estadística" como obligatoria. Se incorpora la formación en destrezas de la comunicación como asignatura básica, el estudio de la negociación en uno de los itinerarios curriculares y la asignatura "Economía del Trabajo" pasa a ser explicada por el Área de Economía, anteriormente su docencia venía asumida por el área de "Derecho del Trabajo".

El informe de UGT recomienda cuatro asignaturas, literalmente las siguientes: de Resolución de Conflictos y Técnicas de Negociación; sobre la Responsabilidad Social de la Empresa; sobre Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo; y una asignatura sobre Perspectiva de Género en la interpretación de las normas. A excepción de la relativa a la valoración de puestos de trabajo, todas ellas incorporadas bajo similar denominación entre la optatividad del Grado. La valoración de puestos de trabajo se interpreta formará parte de los contenidos de las asignaturas correspondientes a la materia de Administración de Empresas y Recursos Humanos.

La Dirección General de Trabajo propone dos contenidos: derecho sancionador social, asumido en la optatividad del Grado, y derecho de las cooperativas y sociedades laborales,

contenido optativo del Grado bajo la denominación "Instituciones de Economía Social".

Por último, única institución salvo error u omisión expresamente citada en la normativa aplicable, el Colegio de Graduados Sociales pone el acento en el perfil jurídico del Grado y expresamente cita los siguientes contenidos: informática, Derecho de Extranjería y Comunitario, Derecho Tributario, Penal y Mercantil Básicos. A excepción de la informática, cuyo uso se configura como instrumental a toda asignatura disponiendo todas las aulas del equipamiento preciso al efecto, todas las demás materias están presentes en la propuesta de Grado. Derecho Comunitario, Tributario y Mercantil, en la obligatoriedad del Grado, y el Derecho de Extranjería en su optatividad.

Hubo igualmente consultas internas a todas las Áreas de Conocimiento relacionadas con los estudios propios del Grado.

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

#### **2.3.1 Procedimientos Internos**

Internamente, el proceso se ha dividido en dos fases diferenciadas. La determinante, mediante la constitución por acuerdo de la Junta de Facultad de 15 de octubre de 2008 de una Comisión delegada para la elaboración de los nuevos planes de estudio, presidida por el Decano, y constituida por tres Secciones: una para el Grado de Relaciones Laborales, otra para el de Derecho, y otra para los estudios de postgrado. Fase que contaba con el inmediato antecedente de la constitución de otra comisión encargada de elaborar el informe sobre "El Diseño e implantación de Títulos de Grado en la Facultad de Derecho" conforme a la "Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de títulos oficiales" publicada por la ANECA (V.1.21/1207), comisión erigida al propósito de facilitar el diseño del Mapa de Grados de la Universidad de Cantabria, constituida en marzo del año 2008 y que desarrolló sus trabajos durante la primavera de idéntico año anticipando a efectos internos de la UC la cumplimentación parcial del Modelo de Memoria de Grado.

Aquella postrera Comisión, la constituida para elaborar los distintos Planes de Estudio, cuenta con una composición numerosa y con representación de la práctica totalidad de las Áreas de Conocimiento de la Facultad, y fue concebida como antesala de la propia Junta de Facultad, como una puerta hecha a su propia medida para facilitar la aprobación en Junta del borrador de grado acordado en la Sección. Reunida por primera ocasión el 21 de octubre de 2008 y con carácter intermedio entre cada sesión con acuerdos sustantivos de la Sección y su traslado a Junta de Facultad para su aprobación. Las Secciones, como se ha adelantado tres, una para cada uno de los Grados y una tercera, conjunta, encargada de la confección de los Posgrados.

La Sección de Relaciones Laborales se constituyó en fecha 21 de octubre de 2008 con la encomienda de elaborar un borrador técnico de Planes de Grado. Orgánicamente esta Sección está presidida por el Vicedecano de la titulación e integrada por cuatro Profesores, pertenecientes a dos Departamentos (Derecho privado y Derecho Público) que imparten docencia en la Facultad (1 Profesora Titular de Universidad, 2 Profesores Titulares de Escuela Universitaria y 1 Profesora Ayudante no Doctora), un estudiante, en representación de la Delegación de Alumnos del Centro, y la Administradora de la Facultad, en representación del Personal de Administración y Servicios.

La Sección de Relaciones Laborales se ha reunido inicialmente con periodicidad prácticamente semanal y posteriormente ad hoc a medida que se sucedían los acuerdos sobre los distintos aspectos del Plan de Estudios del Grado.

Al margen de la función de los anteriores órganos y paralelamente a su quehacer se han celebrado distintas reuniones y se ha procedido a distintos intercambios de información e impresiones fundamentalmente con los Presidentes de la Sección de Derecho y de la Comisión y con el Director de Planes de Grado de la Universidad. En general, con los Vicerrectorados de Ordenación Académica y Profesorado e igualmente con el Centro de Orientación, Información y Empleo de la Universidad de Cantabria. También se han mantenido sesiones informativas con el Consejo Económico y Social de Cantabria en fechas de 7 de agosto de 2009.

Las reuniones plenarias de la Sección tuvieron lugar los días 21 y 28 de octubre de 2008, 4 y 28 de noviembre, 5 y 14 de diciembre, 12 y 15 de enero de 2009, 2, 6 y 19 de febrero, 3 de abril y 16 de septiembre. A las mismas han sucedido en muchos casos reuniones de la Comisión, de más amplia composición y antesala de la Junta de Facultad, amén de otra multitud de reuniones más informales con todo el profesorado implicado en la configuración del nuevo grado. Al inicio de sus sesiones de trabajo los miembros de la Sección fijaron el calendario de actuaciones y mantuvieron una reunión de trabajo con el Director de Planes de Grado de la Universidad, con el fin de resolver las dudas suscitadas de la conjunción de la normativa vigente, estatal y autonómica. La Sección abordó sus trabajos secuencialmente partiendo de un cuadro de síntesis sobre la normativa aplicable y de un estudio comparativo entre la planificación del Libro Blanco, el propio Plan de Estudios de Relaciones Laborales vigente en la UC y el resultado de los distintos informes internos y externos solicitados, en fecha de 5 de noviembre de 2008, y evacuados en su mayoría en ese propio mes de noviembre, elaborando un primer lugar el bloque de materias básicas y obligatorias y a renglón seguido abordando la optatividad, curricular en una serie de menciones, y libre. Entre aquellos informes internos, cuya mención corresponde en este apartado, se solicitó el parecer de todas las áreas de conocimiento jurídicas así como de "Metodología de las Ciencias del Comportamiento", "Economía Financiera y Contabilidad", "Organización de empresas", "Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos", "Economía aplicada" e "Historia Contemporánea".

Además de la normativa aplicable, la Sección han estudiado todos los materiales disponibles sobre la materia: Libro Blanco de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo elaborado por la ANECA; informes de las reuniones de la Asociación Estatal de Centros Universitarios que imparten Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, en particular la comparativa de contenidos de Planes de Grados de distintas Universidades así como la recopilación sobre precisiones de la ANECA a las propuestas de Grado de Relaciones Laborales en el procedimiento de verificación; Informe de Autoevaluación del año 2003 correspondiente al Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades; protocolo de Verificación; datos de matriculación de cursos académicos precedentes; comparativa contenidos Libro Blanco en relación con el Plan de Estudios vigente; documento elaborado a resultados de la confección del Mapa de Titulaciones de la Universidad de Cantabria.

La propuesta final fue aprobada en sede de Comisión y, posteriormente, discutida y aprobada por Junta de Facultad en su reunión de de 2009.

### **2.3.2 Procedimientos Externos**

Para la elaboración del Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales se ha tenido en cuenta, por una parte, una serie de documentos de trabajo y, de otra, los informes resultado de las consultas internas y externas evacuadas. Así, además de la normativa aplicable, la Sección ha estudiado, según se ha reseñado, todos los materiales disponibles sobre la materia: Libro Blanco de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo elaborado por la ANECA; informes de las reuniones de la Asociación Estatal de Centros Universitarios que

imparten Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, en particular las comparativas resultantes de sus Asambleas de Madrid, diciembre de 2008, y Madrid, junio de 2009, sobre contenidos de Planes de Grados de distintas Universidades (A Coruña, Alicante, Almería, Burgos, Carlos III, Granada, Huelva, Málaga, Murcia, País Vasco, Pública de Navarra, Rey Juan Carlos, Santiago de Compostela, Sevilla y Valencia) así como la recopilación sobre precisiones de la ANECA a las propuestas de Grado de Relaciones Laborales en el procedimiento de verificación; Informe de Autoevaluación del año 2003 correspondiente al Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades; protocolo de Verificación; datos de matriculación de cursos académicos precedentes; comparativa contenidos Libro Blanco en relación con el Plan de Estudios vigente; documento elaborado a resultados de la confección del Mapa de Titulaciones de la Universidad de Cantabria.

Algunos de estos documentos, tales como el informe del Colegio de Graduados Sociales o la debida consideración del Libro Blanco acogidos expresamente en la normativa o documentación concordante de aplicación al procedimiento. Otros, cuya búsqueda viene informada por el afán igualmente normativo de sintonizar los estudios universitarios con el mercado de trabajo, surgen sin embargo de los primeros acuerdos adoptados por la Sección de Relaciones Laborales. Acuerdos que precisaron los sujetos destinatarios internos y externos de las consultas evacuadas así como la forma de proceder a realizar dichas consultas. Las internas principalmente mediante innumerables reuniones con los responsables y profesores de las distintas Áreas de Conocimiento, cuyas propuestas se concretaban en ocasiones por escrito.

Las consultas externas, evacuadas mediante escrito en el que se solicitaba la enumeración de las materias a impartir así como reflexiones generales sobre la orientación del Grado y cualesquiera otras que se tuviese a bien acompañar. Los destinatarios de estas consultas han sido las organizaciones sindicales más representativas, UGT y CC.OO. de Cantabria, la asociación empresarial más representativa CEOE-CEPYME, la Dirección General de Trabajo de Cantabria, y el Colegio de Graduados Sociales de Cantabria. De los informes evacuados, partiendo del carácter básicamente jurídico sostenido expresamente por la Ilustre Dirección General de Trabajo y por el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Cantabria, se han tomado muchas de las materias acogidas en el borrador. Como botón de muestra, "Derecho Sancionador del Trabajo" de la propuesta de la Dirección General de Trabajo; "Economía del Trabajo" de la propuesta formulada por CEOE-CEPYME; "Derecho Civil" relacionado con la prestación de trabajo del informe del Colegio de Graduados Sociales de Cantabria; y "Políticas Sociolaborales de Empleo y Género" del aportado por UGT de Cantabria. Al margen de las mismas responsables de la UC y de la propia Facultad han mantenido sesiones informativas con el Consejo Económico y Social de Cantabria.

#### 2.4 Justificación Profesional (sólo profesiones reguladas)

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivos

1. Los objetivos generales del aprendizaje de los egresados del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria son:

- Comprender los principios, fundamentos, instituciones y sinergias propios del mundo del trabajo.
- Conocer los condicionantes económicos, históricos, sociales y jurídicos a considerar en la administración de las empresas.
- Definir los anteriores principios, fundamentos e instituciones.
- Aplicar los mismos en las distintas dinámicas y escenarios posibles.
- Conocer los derechos fundamentales y, en particular, el superprincipio de igualdad en sus distintas proyecciones. En este sentido destacar la inclusión en el Plan de Estudios de una asignatura básica centrada en este particular, "Fundamentos de Derecho Público I: Derecho Constitucional"; una asignatura, "Políticas sociolaborales de empleo y género", incorporada a uno de los itinerarios curriculares del cuarto curso; o la inclusión en otros ámbitos como la prohibición de discriminación salarial propia del Derecho del Trabajo, etc.
- Explicar en un lenguaje claro, preciso y técnico sus conocimientos y soluciones.
- Desenvolverse en lengua inglesa en un nivel B2. Para lograr dicho objetivo se ha puesto en marcha un Plan de capacitación lingüística conforme al cual en todos los Títulos de Grado se incluye una asignatura de inglés de 6 créditos que tiene la consideración de materia básica y se exige que, además, al menos una asignatura obligatoria se imparta también en ese idioma.

2. Descripción detallada de objetivos específicos.

Más concretamente, los objetivos específicos del Grado consisten en:

- Gestionar el personal de las empresas a nivel español e internacional
- Prevenir y contrarrestar, a través de una más adecuada organización de la empresa y gestión de los recursos humanos, las situaciones adversas para aquella y para éstos.
- Conocer los distintas formas y modelos jurídicos de empresa, en particular de sociedades, y sus diferencias.
- Conocer los fundamentos de la Psicología del Trabajo y de la Sociología del Trabajo.
- Aplicar los anteriores fundamentos en el ámbito de la gestión de la empresa y de su personal.
  
- Conocer los rudimentos de la estructura del ordenamiento jurídico nacional, comunitario e internacional y de los contenidos normativos de las distintas ramas del Derecho.
- Conocer en profundidad los derechos de trabajadores y empresarios en el marco de una relación laboral.
- Conocer los distintos espacios de la libertad sindical en sentido amplio.
- Conocer en detalle y en sus espacios más relevantes (especialmente Seguridad Social pero también Sanidad y Dependencia) y en profundidad la normativa sobre protección social.

- Conocer la normativa sobre prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Auditar laboralmente una empresa.
- Diagnosticar el comportamiento estratégico de una empresa.
- Formular y aplicar estrategias empresariales en distintos escenarios.
- Dirigir y liderar equipos en diferentes escenarios estratégicos.
- Aprender y aplicar herramientas de negociación y gestión del conflicto.
- Conocer los fundamentos conceptuales y metodológicos de la Contabilidad Externa o Financiera
- Adquirir las habilidades y los conocimientos técnicos básicos para llegar a determinar las cuentas anuales de una empresa.
- Conocer y aplicar las prácticas de dirección de recursos humanos
- Aplicar toda la anterior normativa reseñada. En relación no sólo con éste sino con todos los objetivos consistentes en garantizar que el alumno aplique el conocimiento adquirido es preciso destacar tres cuestiones. En primer lugar, los métodos de enseñanza utilizados compaginan las clases teóricas y el aprendizaje basado en problemas, siendo un criterio básico de actuación que el estudiante aprenda a «aprender por sí mismo», a cuyos efectos las tutorías personalizadas y colectivas en pequeños grupos con el alumno, son herramienta imprescindible. Y ello, sin desconocer que toda distinción tajante entre teoría y práctica debe continuar siendo descartada, y lo será, en el nuevo grado. Teoría y práctica son un todo inextricablemente unido e igualmente transmitido al alumno de la titulación.

En segundo lugar, es importante subrayar que en el curso académico 2008/2009 se han firmado convenios con 45 empresas, en las que han realizado prácticas alumnos de la titulación de Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria. Durante las prácticas integradas los alumnos aplican los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la titulación. Realizan una toma de contacto directa, por inmersión, con la realidad propia de su ámbito de estudios.

En tercer lugar, se hace necesario actualizar periódicamente el método docente, ampliando en lo posible y razonable el acervo de técnicas docentes. En plena sintonía con este espíritu, la programación docente propia de las distintas asignaturas se ha visto enriquecida por las denominadas "Actividades Complementarias", consistentes en jornadas, itinerarios jurídicos, etc. ejecutados con carácter común para toda la titulación en los cursos académicos 2005-2006 y 2006-2007 –anexo IV-. Anticipo de la promoción generalizada de este tipo de actividades a todas las asignaturas.

- Solucionar, a través de distintas vías, como la negociación, la solución extrajudicial o judicial, la problemática de diversa índole -y en particular jurídico laboral- propia de cada coyuntura económica y pareja a las distintas formas de organizar y modos de administrar la empresa. Destacar en relación con este objetivo la ejecución, entre las infraestructuras de la titulación, de una Sala de Vistas amparada en un Convenio con el CGPJ a los efectos de realizar simulaciones e incluso posibles juicios reales. La obra se está llevando a cabo siguiendo todos los requerimientos en cuanto a dotaciones y medidas propios del ámbito judicial.

### 3. Otras consideraciones.

La estrecha conexión entre el grado propuesto y su contexto económico y social, dinámico como la propia normativa reguladora de la prestación de trabajo, explica la evolución de sus contenidos. Demanda, pues, un especial celo en huir de cualquier opción pedagógica que desemboque en la mera transmisión de conocimientos pronto desfasados, no vivos, inútiles en el momento ulterior de su aplicación por el alumno. En esta lógica, la enseñanza en el

Grado propuesto tiene por legado y como horizonte conseguir que el alumno sintonice la esencia permanente de cada institución, su finalidad o razón de ser. Este conocimiento le servirá para interpretar y contextualizar, como parte de un proceso, cualquier modificación en sus contenidos. En definitiva, se trata de transmitir los conocimientos necesarios para forjar una mentalidad crítica, capaz de orientarse en un contexto de cambio y de desembarazarse, de ser necesario, de ideas anticuadas y saber sustituirlas. Para lograr este objetivo es necesario sortear los excesos de una visión estrictamente dogmática de la enseñanza y de una valoración de la formación práctica que ensombrezca las virtudes de la teórica, útil al propósito en absoluto irrelevante de crear una base cultural y adquirir los conocimientos propios de cada materia, descubrir el origen y la evolución de las instituciones, conocer conceptos, distinguir lo relevante de lo accesorio, aprender la terminología propia de cada materia, etc. Resulta también de especial importancia a estos efectos la renovación metodológica, los cursos de formación de diversa índole, impartidos en el Plan de Formación de Profesorado de la Universidad.

En todo caso, la adecuación del método en relación con el aprendizaje crítico –y consiguiente capacidad de autoaprendizaje- del alumno ha de ser preservada. Estas consideraciones, la rigurosa planificación docente y, desde luego, los aspectos fundamentales de las distintas materias a impartir, así como sus principales fuentes de conocimiento, se reflejan de uno u otro modo en la guía docente de las diversas materias. Programa abierto a la remisión, a la coordinación propia de las distintas materias articuladas en torno a una titulación.

Todo ello en el marco de una cultura democrática de defensa de los derechos fundamentales, que impregna todos los contenidos del plan y en particular la asignatura sobre Derecho Constitucional, y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con reflejo en una asignatura sobre "políticas sociolaborales de empleo y género" incorporada a uno de los itinerarios curriculares del cuarto curso. En este sentido cabe destacar también que la Universidad de Cantabria asume el compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal y de perseguir el objetivo de la eliminación de desigualdades entre sexos. En cumplimiento de este compromiso se ha creado la Comisión Transversal de Igualdad, dependiente del Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social, que está trabajando para el desarrollo de un Plan de Igualdad de la UC y velará por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida universitaria. En relación con el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación de personas con discapacidad, la Universidad de Cantabria mantiene desde el año 2005 convenios con el IMSERSO y la Fundación ONCE para el desarrollo de proyectos de eliminación de barreras arquitectónicas en todos los edificios de la Universidad. Gracias a estos convenios se prevé que todos los edificios sean plenamente accesibles en 2010. Actualmente se desarrolla también un proyecto conjunto con la Fundación ONCE para la accesibilidad informática de personas con discapacidad. Además, desde el año 2005 se mantiene un convenio con el Gobierno de Cantabria a través de la Dirección General de Asuntos Sociales para la atención a personas con discapacidad, que presta toda la atención personal y académica necesaria para los estudiantes que lo solicitan.

La Universidad de Cantabria está comprometida socialmente con el desarrollo de una cultura de paz y de valores democráticos, ratificando el Código de Conducta de las Universidades en materia de Cooperación al Desarrollo, elaborado por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, apoyando iniciativas de ayuda al desarrollo a través de asociaciones universitarias como Universidad y Solidaridad, del Aula de Cooperación Internacional, y de la Oficina de Solidaridad y Voluntariado dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes. El Consejo de Gobierno, en su sesión de 30 de mayo de 2008, aprobó el «Plan de Desarrollo de Habilidades, Valores y Competencias Transversales para los Graduados de la Universidad de Cantabria» en el que, dentro de del "Programa de formación



en valores, competencias y destrezas personales», se incluye el «Subprograma de formación en valores y derechos».

### 3.2 Competencias a adquirir por el estudiante (1)

Las competencias generales y específicas a adquirir por los alumnos del Grado propuesto se diseñan tomando como punto de partida el Libro Blanco del grado, apartados 6, 7, 8 y 9 – anexo V-, en concreto, en lo que a las competencias específicas se refiere las incluidas en las páginas 208 y ss. Estas competencias se ajustan no obstante, de una manera realista y prudente, al perfil del Grado propuesto y circunstancias tanto del mercado más cercano a los egresados, valoradas principalmente a través de los informes externos, como de nuestro potencial alumnado. En concreto, siguiendo el orden de la Memoria presentada se incluyen con, consideramos, leves alteraciones en su redacción las siguientes competencias incluidas en el Libro Blanco por cumplir los anteriores requisitos: 25, 21,22, 23 y 11, 24,26, 27, 30, 17, 28 y 34.

La terminología del Libro Blanco discrimina las competencias genéricas, transversales y no, de las que tilda como competencias específicas. Sintetizando la descripción de competencias genéricas y específicas, cabe advertir lo siguiente.

Las competencias genéricas comprenderían a su vez competencias transversales y otras que carecen de tal carácter y que podrían identificarse con los posibles perfiles del Grado. Apunta así el Libro Blanco entre las posibles competencias genéricas no transversales las siguientes: Graduado Social; Dirección de Recursos Humanos; Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo; Prevención de riesgos laborales; Administraciones Públicas; Auditoría Sociolaboral; y Enseñanza. El Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de Cantabria, pretende formar un alumnado particularmente apto a los efectos del desempeño de la profesión de Graduado Social, capacitado para una comprensión dinámica del marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la protección social que exige conocer y entender las políticas sociolaborales, la economía y la interacción entre economía y mercado de trabajo; la gestión, mediación, e intermediación en el mercado de trabajo, de la Prevención en Riesgos Laborales y de la Auditoría Sociolaboral. Conviene apuntar a tales efectos que la UC, y más concretamente la Facultad de Derecho, cuenta en su oferta académica de postgrado con un reputado Master en Prevención de Riesgos Laborales y es de las pocas Universidades que ha ofertado un Curso de Especialización en Auditoría Sociolaboral.

En relación con las competencias específicas, maneja el Libro Blanco, y recogemos aquí matizadamente su testigo, la diferenciación entre competencias específicas del "saber", del "saber hacer" y "académicas".

El Libro Blanco constituye, en definitiva, un punto de partida importante pero su clasificación de las competencias no resulta definitiva y no parece ajustarse hasta sus últimas consecuencias con la asumida en el procedimiento legalmente establecido al propósito de verificación del título de Grado, lo que precisa atender las necesidades del mercado laboral que aquél sustantivamente condensa atemperando fundamentalmente su ordenación pero también su contenido por la singularidad del más concreto mercado laboral propio del ámbito de influencia de la titulación visualizado en especial a través de los informes externos. Adecuación en la que ha resultado instrumento particularmente útil la documentación facilitada con motivo de la Asamblea ordinaria de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo celebrada el día 25 de junio de 2009 en Madrid y relativa a los criterios a considerar en la cumplimentación del modelo de Memoria de Grado.

No obstante lo anterior, las manifestaciones de la evaluación referidas a las competencias

específicas entendemos no cuestionan conceptualmente la valoración que de las mismas hace como verdaderas competencias específicas el Libro Blanco, cuya trascendencia técnica, que no necesario "seguidismo", se reconoce en la normativa aplicable

### 3.2.1 Competencias generales

CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información. El alumnado determinará eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la planificación de las actividades con los plazos y medios disponibles, y sabrá estructurar, recoger, procesar y obtener resultados de una información dada.

CG-2: Razonamiento crítico. El alumnado sabrá desarrollar sus propias valoraciones a partir de una reflexión sistemática sobre los fundamentos en los que se asientan las ideas, juicios y acciones, y las consecuencias de las acciones propias y ajenas.

CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas. El alumno utilizará conceptos para identificar, describir y definir realidades complejas y sabrá distinguir las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios significativos y establecer relaciones con elementos externos a la situación planteada para proponer una resolución de forma efectiva.

CG-4. Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo. El alumnado estará en condiciones de, por una parte, proceder a la búsqueda adecuada y selectiva de nuevas fuentes de conocimiento. Y, de otra, comprender e incorporar sistemáticamente los nuevos conocimientos adquiridos fruto de la misma. Igualmente, sabrá desarrollar de modo sistemático enfoques originales en la realización de las tareas y proyectos académicos y profesionales.

CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones. El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.

CG-6: Uso de las nuevas tecnologías. El alumnado utilizará las Técnicas de Información y Comunicación como herramienta para acceder a las fuentes de información, como medio para el tratamiento de la información y para tareas de presentación de los resultados.

CG-7: Adaptación al entorno. El alumnado será consciente de los recursos técnicos disponibles a utilizar para, en consonancia con sus propias aptitudes personales y profesionales, aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas a realizar.

CG-8: Orientación a la calidad. El alumnado diseñará y aplicará procesos dirigidos a la obtención de mejores resultados en todas sus actividades.

CG-9. Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico

<b>3.2.2 Competencias específicas</b>
CE-1. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales cumplidas las normas de Colegiación conforme a los Estatutos aprobados por el Consejo General de Graduados Sociales y demás legislación concordante
CE-2 Capacidad para realizar funciones de negociación y resolución extrajudicial en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
CE-3. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE-4 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo, políticas sociolaborales, igualdad de género, contratación laboral y condiciones de trabajo.
CE-5 Capacidad de asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y, en general, protección social.
CE-6. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
CE-7 Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación para el empleo
CE-8 Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
CE-9 Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE-10. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
CE-11. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE-12 Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
CE-13 Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales. Fundamentalmente a desarrollar en el Trabajo de Fin de Grado.
CE-14 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
CE-15 Capacidad para organizar, asesorar y evaluar la responsabilidad social de la empresa.
CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE-17. Capacidad para utilizar la red informática en la obtención de información y en la comunicación de datos.
CE-18. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
CE-19. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral. Fundamentalmente a desarrollar en el Trabajo de Fin de Grado
CE-20: Conocimiento de lenguas extranjeras: inglés.

CE-21 Conocimiento de los elementos normativos que integran y condicionan las relaciones laborales
--

CE-22 Conocimiento de los elementos de administración de empresas que integran y condicionan las relaciones laborales
---

CE-23 Conocimiento histórico-evolutivo de las relaciones laborales.
---

(1) Utilizar una entrada para cada una de las competencias descritas.

## 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

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

La Universidad de Cantabria desarrolla diversas iniciativas para hacer llegar la información sobre la institución y su oferta formativa a todos los agentes interesados, dentro y fuera de la propia institución: estudiantes, profesorado, personal de administración y servicio, futuros alumnos (alumnos de segundo curso de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior), y en general a toda la sociedad.

En relación con la información a los futuros alumnos sobre los criterios de acceso y admisión, procedimiento de matrícula, etc., el Servicio de Gestión Académica de la Universidad de Cantabria edita cada año una Guía de Acceso, que se distribuye tanto internamente como fuera de la institución, enviándose a los Institutos y Colegios de Cantabria, Institutos de provincias limítrofes, Universidades españolas, Oficinas de Información Juvenil, Oficinas de Información Universitaria de Ayuntamientos, Consejería de Educación de Cantabria y Consejerías de Educación de toda España.

Esta Guía está también accesible en la Web institucional desde la sección de Información Académica:

[www.unican.es/WebUC/Unidades/Gestion\\_Academica/Informacion\\_academica/Acceso](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/Gestion_Academica/Informacion_academica/Acceso).

Del mismo modo, la Coordinadora General de las pruebas de acceso a la Universidad publica cada año un libro en el que se informa a los estudiantes de 2º de Bachillerato de todo lo relativo al desarrollo de tales pruebas y de los estudios universitarios a los que habilita cada opción o vía de acceso. De este libro se distribuye un ejemplar a cada alumno de Bachillerato de la Comunidad Autónoma.

El SOUCAN (Sistema de Orientación de la Universidad de Cantabria), dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, organiza diversas actividades para la información a los futuros alumnos como parte de un sistema completo de información denominado RED INFORMA:

- Jornadas de Puertas Abiertas: es la primera toma de contacto de los alumnos de secundaria con el Campus Universitario y constituyen el acto más importante de las actuaciones previstas para alumnos preuniversitarios, con presencia de responsables de todas las titulaciones a disposición del alumnado. Se realizan tres tipos de Jornadas: Jornadas dirigidas a los alumnos de 1º de bachillerato, Jornadas dirigidas a los alumnos de 2º de bachillerato y Jornadas dirigidas a los padres de los alumnos. El principal objetivo es proporcionarles información sobre las titulaciones y centros de la Universidad de Cantabria, asesorándoles en la decisión sobre su futuro académico.

- Programa CICERONE: Actividad desarrollada en los Centros de Educación Secundaria para alumnos de 2º cursos de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior, alumnos estos últimos que amén de constituir uno de los perfiles más singulares de acceso al grado propuesto gozan además en algunas titulaciones universitarias de la posibilidad de convalidar asignaturas cursadas durante dicho ciclo superior.

- Red de Oficinas de Información Universitaria de Cantabria (Programa RIUC): La UC en colaboración con distintos ayuntamientos de la región dispone de 22 Oficinas de Información Universitaria en otros tantos municipios que con atendidas por alumnos becarios de la UC.

De forma particular, el Centro edita también información completa sobre las titulaciones que imparte, entre otras la actual de los estudios conducentes al título de Diplomado en Relaciones Laborales, que está accesible al público a través de la página Web de la Universidad (<http://www.unican.es/WebUC/catalogo/planes>) y de nuestra propia Facultad de Derecho (<http://www.unican.es/Centros/derecho/>).

Todas estas iniciativas informan a los futuros alumnos sobre las vías y requisitos de acceso al título, su relación con las materias cursadas en la educación secundaria, las pruebas de acceso, el número de plazas ofertadas, la nota de corte de acceso según los resultados del cursos anterior, el perfil de ingreso que se considera más adecuado para aquellas personas que van a iniciar los estudios en la titulación, y cualquier otra información que resulte de interés.

#### 4.2 Acceso y admisión

Los requisitos de acceso a esta titulación serán las que establezca el Gobierno con carácter general para las titulaciones de esta rama de enseñanza.

El acceso está regulado por el Real Decreto 1892/2008 por el que se regulan las condiciones de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión en universidades públicas españolas. Podrán acceder a la titulación, en las condiciones fijadas por el citado Real Decreto y la normativa vigente, quienes reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Superación de la prueba de acceso a la universidad, por parte de quienes se encuentren en posesión del título de Bachiller al que se refieren los artículos 37 y 50.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Estudiantes procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la Unión Europea o de otros Estados con los que España haya suscrito Acuerdos Internacionales a este respecto, previsto por el artículo 38.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, que cumplan los requisitos exigidos en su respectivo país para el acceso a la universidad.
- Estudiantes procedentes de sistemas educativos extranjeros, previa solicitud de homologación, del título de origen al título español de Bachiller.
- Estén en posesión de los títulos de Técnico Superior correspondientes a las enseñanzas de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas o de Técnico Deportivo Superior correspondientes a las Enseñanzas Deportivas a los que se refieren los artículos 44, 53 y 65 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación.
- Personas mayores de veinticinco años de acuerdo a lo previsto en la disposición adicional vigésima quinta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Acreditación de experiencia laboral o profesional, previsto en el artículo 42.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior.
- Personas mayores de cuarenta y cinco años, de acuerdo con lo previsto en el artículo 42.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior.
- Estén en posesión de un título universitario oficial de Grado o título equivalente.

- Estén en posesión de un título universitario oficial de Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Licenciado, Arquitecto, Ingeniero, correspondientes a la anterior ordenación de las enseñanzas universitarias o título equivalente.
- Hayan cursado estudios universitarios parciales extranjeros o, habiéndolos finalizado, no hayan obtenido su homologación en España y deseen continuar estudios en una universidad española. En este supuesto, será requisito indispensable que la universidad correspondiente les haya reconocido al menos 30 créditos.

Los colectivos de procedencia de los estudiantes de este Grado son principalmente los provenientes de las PAAU, suponiendo su media, para el periodo 1998-2003 analizado con motivo de la preparación del Libro Blanco, el 65,19% de los preinscritos; además, el porcentaje sobre el total, respecto a otros colectivos, presenta una clara tendencia ascendente. El segundo colectivo en importancia es el de los estudiantes que provienen de la Formación Profesional. Algunos de sus ciclos formativos son, reestructurada la formación profesional a raíz de la trascendente LO 5/2002, particularmente idóneos para afrontar esta titulación. Por otra parte, su sintonía con algunas de las materias tratadas en los mismos se evidenció en el análisis de las asignaturas de ciclos superiores susceptibles de convalidación efectuado con la constitución de una comisión mixta Universidad- Consejería de Educación. Desde un punto de vista estrictamente personal la titulación es particularmente recomendable para aquellas personas con un fuerte carácter emprendedor y con una vocación de participación en el mundo de la empresa, incluida la economía social, y las relaciones de trabajo.

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

La Universidad de Cantabria desarrolla en cada Centro diversas actividades para la acogida y la orientación de los estudiantes matriculados en él, organizados por el SOUCAN y la dirección del Centro:

**Jornadas de Acogida:** para los alumnos de primer curso, en las que el decano o director del centro y otros profesores presentan los estudios que se inician y se informa de los servicios universitarios, órganos de gobierno y de participación universitaria, así como de las actividades de interés para los nuevos alumnos.

**Programas de tutoría:** coordinado por el SOUCAN y los Centros, para dar a cada alumno matriculado un tutor que le orientará personal y académicamente a lo largo de sus estudios.

**Cursos de orientación:** cursos gratuitos sobre Técnicas y orientación para el estudio, Control de ansiedad, Comunicación oral, e Inteligencia emocional.

Servicio gratuito de Apoyo psicológico profesional.

**Programa de alumnos tutores:** programa becas para estudiantes de los últimos cursos, que realizan una labor de apoyo a la docencia mediante la asistencia y tutoría a los alumnos de las asignaturas de los primeros cursos que entrañan mayor dificultad para las estudiantes en las diferentes titulaciones

**Programa de Profesores tutores:** El Centro ofrece todos los cursos la posibilidad de que los alumnos con bajo rendimiento cuenten con el auxilio de un Profesor como tutor personal que le preste la ayuda necesaria para superar sus dificultades.

**Guías académicas:** Como ya se hace en las titulaciones actuales, cada año se entregará a los estudiantes una guía en la que se incluye información pormenorizada sobre las



siguientes cuestiones:

- Facultad, Aulas de docencia, Aulas de informática, Profesorado, etc.
- Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales: estructura, materias obligatorias, materias optativas, básicas, Trabajo Fin de Grado, reconocimiento de créditos, etc.
- Organización docente del curso: horarios de clase, horarios de tutorías, calendario de exámenes, asignación de grupos, etc.
- Normativa Académica: Reglamento de Régimen interno de la Facultad, Reglamento de Evaluaciones, normativa de permanencia, normativa de evaluación por compensación, normativa para asignación de grupos y solicitud de cambio, etc.
- Guías docentes de las materias que componen el plan.

**Página Web de la Facultad de Derecho:** [www.unican.es/Centros/derecho/](http://www.unican.es/Centros/derecho/).

Todas las acciones descritas se ponen en conocimiento del alumnado a través de los tablones de anuncios situados en diversos puntos de la Facultad y el correo electrónico personal de todos los alumnos.

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

El sistema de reconocimiento de créditos está regulado por una normativa general de la Universidad de Cantabria "Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos en los estudios de grado" [https://www.unican.es/NR/rdonlyres/D61C5C5B-CF12-4C17-ABA2-FC13B502A34E/0/Reconocimiento\\_Créditos\\_CG.pdf](https://www.unican.es/NR/rdonlyres/D61C5C5B-CF12-4C17-ABA2-FC13B502A34E/0/Reconocimiento_Créditos_CG.pdf)

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales recoge en su artículo sexto que las universidades deberán contar con un sistema de reconocimiento y transferencia de créditos. Dicho artículo establece unas definiciones para el reconocimiento y para la transferencia que modifican sustancialmente los conceptos que hasta ahora se venían empleando para los casos en los que unos estudios parciales eran incorporados a los expedientes de los estudiantes que cambiaban de estudios, de plan de estudios o de Universidad (convalidación, adaptación, etc.).

La Comisión Sectorial de Convergencia Europea del G-9 propuso en febrero de 2008 la creación de un grupo de trabajo con el fin de reflexionar sobre las dudas que suscitaba la implantación de este nuevo sistema e intentar establecer criterios comunes que faciliten la movilidad y el intercambio de estudiantes. La propuesta que se presenta a continuación recoge las conclusiones a las que llegó este grupo de trabajo y que fueron presentadas a la Asamblea de Rectores en el mes de mayo de ese mismo año.

##### 1. CRITERIOS GENERALES

Se entenderá por reconocimiento la aceptación por una Universidad de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra Universidad, son computados en otras distintas a efectos de la obtención de un título oficial.

Según los apartados (a) y (b) del artículo 13 del R.D. 1393 se deben reconocer todos aquellos créditos de formación básica cursados en materias correspondientes a la rama de conocimiento de la titulación de destino, indistintamente que hayan sido estudiadas en titulaciones de la misma o de diferente rama de conocimiento.

El apartado (c) establece por su parte que se pueden reconocer el resto de los créditos

teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las restantes materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios o bien que tengan carácter transversal.

Las asignaturas cuyos créditos sean reconocidos, pasarán a consignarse en el nuevo expediente del estudiante con el literal, la tipología, el número de créditos y la calificación obtenida en el expediente de origen, indicando la Universidad en la que se cursó. En el caso de que como consecuencia del reconocimiento de créditos obligatorios, los créditos que el estudiante puede cursar no sean suficientes para superar el número de créditos de este tipo previstos en el plan de estudios, se le indicarán las asignaturas o actividades que debe realizar como créditos complementarios que serán objeto de reconocimiento para completar el número de créditos previstos en el plan de estudios.

Si al realizarse el reconocimiento se modifica la tipología de los créditos de origen, se mantendrá el literal y se indicará de la siguiente forma: Asignatura cursada en la Universidad de \*\*\*. Reconocida por créditos \*\*\*.

Se recomienda reconocer los créditos optativos superados por los alumnos siempre que no coincidan con las competencias o contenidos de asignaturas básicas u obligatorias. Si en la titulación de destino las asignaturas optativas están organizadas en itinerarios, se dará al alumno la posibilidad de completar los créditos necesarios para finalizar sus estudios sin necesidad de obtener uno de los itinerarios previstos.

El Trabajo Fin de Grado no será reconocido al estar orientado a la evaluación de competencias asociadas al título. Se entenderá por transferencia la consignación en los documentos académicos acreditativos de todos los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad que no hayan conducido a la obtención de un título.

## 2. RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Formación básica en materias de la rama de conocimiento del título de destino. Los créditos de formación básica se reconocerán por créditos en materias de formación básica de la titulación de destino.

El número de créditos reconocidos serán los cursados en la titulación de origen. El número de créditos de formación básica que deberá superar el estudiante resultará de restar el número de créditos reconocidos al número de créditos de formación básica exigidos por la titulación de destino.

Estudiadas las competencias adquiridas con los créditos reconocidos, una comisión académica establecerá, en la resolución de reconocimiento, el conjunto de asignaturas de formación básica de la titulación de destino que deben ser cursadas por el alumno. El resto de asignaturas de formación básica ofertadas en la titulación de destino podrán ser cursadas por el alumno, bien para completar los créditos necesarios hasta superar el mínimo exigido, bien para, de forma voluntaria, completar formación fundamental y necesaria para asimilar correctamente el resto de las materias de la titulación. En este último caso, el estudiante podrá en cualquier momento renunciar a superar las asignaturas que cursa voluntariamente.

Formación básica en materias de otras ramas de conocimiento del título de destino, obligatorias, optativas y prácticas externas. El resto de créditos aportados por el estudiante para reconocimiento estarán formados por los créditos de formación básica en otras materias diferentes a las de la titulación de destino, las materias obligatorias, optativas y, en su caso, las prácticas externas.

En este caso, el Real Decreto no establece la obligatoriedad de reconocimiento. Se deberá establecer un proceso que evalúe las competencias adquiridas con los créditos aportados y su posible correspondencia con materias de la titulación de destino. Se deberá reconocer, en cualquier caso, la totalidad de la unidad certificable aportada por el estudiante.

### 3. TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Los créditos superados por el alumno en enseñanzas oficiales universitarias que no sean constitutivas de reconocimiento para la obtención de un título oficial o que no hayan conducido a la obtención de otro título, deberán consignarse, en cualquier caso, en el expediente del alumno.

La transferencia se realizará consignando el literal, el número de créditos y la calificación original de las unidades evaluables y certificables que aporte el alumno. En el expediente académico se debería establecer una separación tipográfica clara entre los créditos que pueden ser usados para la obtención del Título de Grado correspondiente y aquellas otras asignaturas transferidas, pero que no tienen repercusión en la obtención del título.

Además de lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 1393/2007, la transferencia y reconocimiento de créditos en las Enseñanzas de Grado deberán respetar las siguientes reglas básicas:

- Siempre que la titulación de destino pertenezca a la misma rama que la de origen, serán objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a materias de formación básica de dicha rama.
- Serán también objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a aquellas otras materias de formación básica cursadas pertenecientes a la rama de destino.
- El resto de créditos serán reconocidos por la Universidad de destino teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados al resto de materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios.

Podrán establecerse acuerdos internos o con otras Universidades para aumentar el nivel mínimo de reconocimiento automático. También se reconocerán de manera automática los créditos que se definan como de carácter básico para la formación inicial por su carácter de competencia transversal para la titulación.

El Centro constituirá una comisión que decidirá el reconocimiento de créditos adicionales, así como las asignaturas de formación básica que los alumnos deben cursar cuando procedan de otras titulaciones y los créditos que aporten no permitan completar los créditos de formación básica de la titulación de destino.

En los casos de reconocimiento de créditos básicos, esta comisión deberá orientar y establecer recomendaciones individualizadas, sobre posibles necesidades formativas de los alumnos que se trasladen de titulaciones diferentes dentro de la misma área de conocimiento y a los que las materias básicas les hayan sido reconocidas. A la vista de estas recomendaciones, los alumnos podrán hacer efectivo el reconocimiento de créditos o solicitar que dichos créditos sean únicamente transferidos a su expediente y cursar alguna materia básica de las ofrecidas en el plan de destino.

La Universidad de Cantabria establecerá una normativa de reconocimiento y transferencia de créditos. Reconocimiento de créditos por participación en otras actividades:

- Los estudiantes podrán obtener reconocimiento académico de hasta 6 créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.
- La Universidad de Cantabria, buscando ofrecer a sus estudiantes una formación integral, y en el contexto de los Cursos de Verano o mediante ofertas específicas, planteará cursos monográficos para la obtención de los créditos a los que se refiere el párrafo anterior.
- Podrán ser objeto de reconocimiento en créditos la acreditación por los estudiantes de unos niveles mínimos de conocimiento de idiomas modernos. El nivel mínimo exigido, en función del idioma correspondiente, así como la relación de certificados que permitan su acreditación

será establecido por la propia Universidad.

- Estos créditos serán reconocidos con cargo a optativas del plan de estudios.

#### 4. DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA

Toda la normativa relativa al reconocimiento y transferencia de créditos, así como información sobre las posibles actividades objeto de reconocimiento con cargo a la participación en actividades culturales, es difundida por la universidad entre sus estudiantes al inicio de cada curso académico. Actualmente esa normativa se encuentra ya publicada en la página web de información académica de la universidad, así como se ha incorporado un resumen de la misma a la guía informativa *"50 preguntas básicas que todo estudiante de grado puede plantearse"* que ha editado el Vicerrectorado de Ordenación Académica y que es proporcionada a todos los estudiantes que inician un nuevo grado.

## 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

### 5.1. Estructura de las enseñanzas

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

Advertir con carácter previo que en la UC y de conformidad con el artículo 1 de las Directrices Generales para la Elaboración de los Planes de Estudio en el Marco del EEES anteriormente citadas, dicho crédito ECTS se define de la siguiente forma:

“Los planes de estudio de Grado se estructurarán en créditos europeos (ECTS), definidos de acuerdo a la legislación correspondiente. Un crédito ECTS corresponderá con 25 horas de trabajo del estudiante, que incluirán todas las actividades que el alumno debe realizar para la superación de la correspondiente asignatura.

Se utilizará la siguiente tipología de modalidades organizativas, agrupando las actividades en dos grandes grupos:

#### 1º. Presenciales

- a) Clases teóricas y seminarios.
- b) Clases prácticas (aula, laboratorio, campo, prácticas clínicas).
- c) Actividades de dirección, seguimiento y evaluación:
  - Tutorías
  - Sesiones de evaluación

#### 2º. No presenciales

- a) Trabajo autónomo
- b) Trabajo en grupo

Las actividades correspondientes a clases teóricas y clases prácticas (1a + 1b) supondrán como mínimo el 35% y como máximo el 45% del número de horas del crédito ECTS. No obstante, aquellas titulaciones para las que se plantee un porcentaje superior al 40%, hasta un máximo del 45%, deberán justificar la viabilidad de las horas de actividad independiente del alumno dentro del contexto del valor asignado al crédito ECTS. Los cálculos de estos porcentajes se realizarán de forma global por curso académico y sin contabilizar los módulos o materias de formación práctica de carácter eminentemente presencial recogidos en las directrices de las titulaciones reguladas.

En los planes de estudio de grado las clases prácticas (apartado 1b) deben suponer al menos un 35% sobre el total de horas presenciales de clase (1a + 1b).

En el caso de estudiantes a tiempo parcial, los límites anteriores podrían verse modificados. También podrían ser objeto de modificación en función del régimen de impartición (diferentes niveles de presencialidad). A este respecto la Universidad regulará las condiciones para la realización de actividades docentes con soporte virtual”.

**TABLA 1.** Resumen de las materias y distribución en créditos ECTS.

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Formación básica	<b>60</b>
Obligatorias	<b>138</b>
Optativas	<b>24</b>
Prácticas externas	<b>12</b>
Trabajo fin de Grado	<b>6</b>
<b>CRÉDITOS TOTALES</b>	<b>240</b>

### 5.1.2. Explicación general de la planificación del plan de estudios

La Planificación del Grado en Relaciones Laborales se ha estructurado a través de módulos, materias y asignaturas. Las asignaturas se han empleado como unidades didácticas básicas así como administrativas de matrícula, a efectos en este último caso de gestión organizativa de la Universidad. De acuerdo con la normativa de la Universidad de Cantabria la totalidad de las asignaturas son cuatrimestrales de 6 créditos.

Las "materias" constituyen unidades académicas intermedias de enseñanza-aprendizaje, un hilo conductor que incluye asignaturas que presentan una cierta homogeneidad en cuanto a la naturaleza de su contenido. Las incluidas en el plan de estudios siguen la línea marcada en contenidos y diversa entidad por el Libro Blanco y son: Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social; Elementos Jurídicos Básicos; Economía; Organización de la Empresa y del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos; Políticas Sociolaborales; Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales; Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social; Psicología del Trabajo; Prevención de Riesgos Laborales; e Historia Social y de las Relaciones Laborales

Por último, los "módulos", cuatro, abarcan conjuntos de asignaturas homogéneos no en cuanto a su contenido sino por la naturaleza, diferenciando la normativa vigente a estos efectos, exceptuada la troncalidad reservada a los grados propios de las profesiones reguladas, entre asignaturas básicas, obligatorias y optativas. A ellos se añade un cuarto de auditoria o control de competencias.

Estas distribuciones y terminología son, como es natural, susceptibles de modificación como resultado de los procesos de mejora internos a la titulación y, en particular, fruto de la experiencia y periodicidad de las revisiones que marca la normativa vigente.

Cabría distinguir así en la formación de nuestros egresados cuatro etapas diferenciadas.

1ª. Etapa de formación generalista o básica. El módulo de formación general viene conformado por asignaturas de dicha naturaleza, encuadradas todas ellas en el primer curso colmando sus contenidos. Estas asignaturas se caracterizan por su mayor transversalidad, en particular dentro de un mismo sector de conocimientos, el de las ciencias sociales, por predominar en las mismas un componente más generalista que favorece en este primer momento de la vida universitaria el tránsito del alumnado hacia otras titulaciones frente a su vinculación con el núcleo de conocimientos propios del Grado, con las competencias específicas. Mediante estas asignaturas básicas los alumnos adquieren una serie de habilidades y competencias de carácter principalmente general, como son la capacitación

para la fluidez, propiedad y rigor técnico en la expresión oral y escrita o la mejora de un idioma vivo (inglés) protagonista indiscutible de la comunicación profesional –o no- a nivel internacional. Igualmente se inician la impartición de los rudimentos de materias más propias de la titulación, algunas de carácter propedéutico, tal como la “Introducción al Derecho” o los “Fundamentos de Administración de Empresas”, barajando competencias genéricas pero profundizando en las específicas.

2ª. Módulo de formación disciplinar. En esta fase, el alumnado tiene la oportunidad de conocer, profundizar y enriquecerse de los conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos de las disciplinas propias de estos estudios, orientada a un aprendizaje genérico del ejercicio profesional. Esta etapa comprende el desarrollo de competencias genéricas transferibles a desempeños profesionales diversos; así como, con protagonismo, aquellas denominadas competencias específicas, relacionadas con los aspectos más concretos y específicos de las distintas profesiones que puede ejercer un egresado en Relaciones Laborales. Esta etapa representa la mayor parte de los contenidos de la titulación, es decir, es la más extensa y cuanto menos por ello la más compleja, agotando segundo y tercer curso así como dieciocho créditos de cuarto curso repartidos en dos cuatrimestres.

3ª. Etapa curricular o módulo de especialización. La estructuración del plan de estudios bajo un enfoque por competencias profesionales permite que el programa educativo incorpore «orientaciones», áreas de énfasis, líneas y ejes que le permiten optar por un área o eje de acuerdo a sus preferencias, preferencias articuladas en el Grado de la Universidad de Cantabria a través de cinco itinerarios curriculares conformados por asignaturas optativas. Los itinerarios agrupan en el cuarto curso del Grado asignaturas bajo una cierta homogeneidad o ligazón de contenidos cara a las salidas profesionales preferidas por el alumno. Su superación dará lugar a la correspondiente mención: de Seguridad Social; en administración de empresas; jurídico pública; social; o socioeconómica. La obtención de la correspondiente mención exigirá la superación de todas las asignaturas que conforman el itinerario, caso de itinerarios formados por tres asignaturas optativas, o de tres de las cuatro asignaturas a elección del alumno cuando el itinerario venga conformado por cuatro asignaturas, esto es, veinticuatro créditos. Todas las asignaturas optativas curriculares pueden a su vez operar como optativas libres. En todo caso, este sistema permite la convalidación de cursos de verano, etc. de un máximo de seis créditos, exigencia de las Directrices aprobadas por la Universidad de Cantabria.

4ª. Módulo de auditoria, control o final. Esta etapa, culminación en el cuarto curso de los estudios de Grado en Relaciones Laborales cursado, se destina principalmente a facilitar la puesta en práctica conjunta de las distintas competencias, particularmente específicas, propias del Grado, a través del “Practicum”, y a verificar los resultados del proceso definitivos del proceso de aprendizaje, la madurez y adquisición suficiente por el alumno de las competencias propias del Grado a través de la elaboración del “Trabajo de Fin de Grado”. Preciso es reseñar que las asignaturas que dan contenido al *Practicum*, “Prácticas Integradas I” y “Prácticas Integradas II”, podrán ser objeto de convalidación por la experiencia profesional acreditada. A tales efectos cada una de estas asignaturas, de seis créditos, podrá ser convalidada por la comisión constituida también a este efecto acreditando un mínimo de un año de experiencia profesional y si evaluadas las competencias adquiridas en dicha experiencia profesional por la citada Comisión de Convalidaciones de la Facultad de Derecho se apreciara su sintonía con las propias de estas asignaturas. Subrayar a tales efectos que tal convalidación de la experiencia profesional se contempla en la Universidad de Santiago de Compostela, con una mayor extensión de créditos, y también en el título de Grado a ofertar por la Universidad de Zaragoza considerando en este último caso la similitud de competencias antedicha. Por otra parte, se trata de una lógica muy presente en la legislación actual como, salvando las distancias, acredita el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009).

Es de señalar que el Vicerrectorado de Calidad e Innovación de la Universidad de Cantabria ha favorecido la aprobación de un "Manual General de Procedimientos del Sistema de Garantía Interno de Calidad" que incluyen entre otras acciones como la encuesta al alumnado, o la constitución de un Buzón SGIC en cada Centro, la constitución de Comisiones de Calidad de Centro, de cada uno de los Grados del mismo, incluyendo aquí uno para el Grado de Relaciones Laborales, y de los Posgrados. En relación con la Comisión de Calidad del Grado en Relaciones Laborales, en claro paralelismo a lo que sucede con el resto de comisiones, destacan en su composición orgánica el Presidente y el Coordinador. Este último será la figura sobre la que principalmente descansa, con un importante aparato administrativo de soporte, la garantía última de la coordinación y buen funcionamiento del Grado. En concreto, el Área de Calidad de la Universidad dará apoyo técnico a estas comisiones, actuando como asesor, facilitando información y facilitando también la comunicación con el equipo de gobierno de la Universidad.

Cada Coordinador velará por el adecuado desarrollo de las materias. Su principal función será coordinar a los equipos docentes en lo relativo al diseño de las actividades de aprendizaje y evaluación dentro de cada materia y a la impartición de la formación que posibilite obtener las respectivas competencias. Igualmente tendrá como cometido conseguir una adecuada planificación general de la docencia teniendo en cuenta los objetivos del Grado. Con el mismo fin desarrollará de forma más concreta tres tareas: la coordinación entre las asignaturas impartidas en el mismo cuatrimestre, la adecuada ejecución de la acción tutorial y el funcionamiento de los mecanismos de asignación, lectura y evaluación del Trabajo Fin de Grado. Será responsabilidad suya también proponer ajustes en todos los órdenes para mejorar el Plan Docente.

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

La movilidad de los/las estudiantes propios y de acogida se halla regulada por los acuerdos de intercambio que suscribe la Universidad de Cantabria con otras universidades españolas y extranjeras. Estos acuerdos se inscriben en tres modalidades principales; programa SÉNECA-SICUE: intercambio con otras universidades españolas; programa SÓCRATES-ERASMUS: intercambio con otras universidades europeas; y otros programas de intercambio internacionales regulados por medio de acuerdos bilaterales entre la Universidad de Cantabria y Universidades extranjeras. La información detallada sobre estos acuerdos de intercambio en cualquiera de sus modalidades puede consultarse en la Oficina de Relaciones Internacionales de la Universidad de Cantabria, en la Secretaría de la Facultad de Derecho y en la página web: [www.unican.es/WebUC/Unidades/relint](http://www.unican.es/WebUC/Unidades/relint)

La información académica y la tutela de los estudiantes propios y de acogida, así como el seguimiento de los programas de intercambio y la propuesta del establecimiento de nuevos acuerdos de movilidad y la renovación de los ya suscritos, corresponden a los Coordinadores de Intercambio de cada titulación.

- A) Acuerdos de intercambio Sócrates-Erasmus con Universidades europeas: Cagliari, Italia, y Utrecht, Holanda.
- B) Convenios con Universidades españolas, Programa SICUE-Seneca: .Las Palmas; Malaga; y Rey Juan Carlos I
- C) Existe, además un convenio de intercambio de la Facultad de Derecho con el Whittier College of Law, Los Angeles-California (USA)

La línea a seguir es favorecer la extensión de los convenios suscritos por la Facultad de



Derecho en relación con sus estudiantes de Derecho a esta titulación en aquellas Universidades que cuenten con la misma. También estudiar y abordar la posibilidad de suscribir convenios con aquellas otras Universidades europeas reseñadas en el apartado 2.2 de esta memoria y que presentan claras concordancias con el Grado propuesto por la UC. En cuanto a lo primero, la Facultad de Derecho, centro que impartirá el Grado propuesto, cuenta con los siguientes convenios de colaboración:

A) Acuerdos de intercambio Sócrates-Erasmus con Universidades europeas:

Abo (Finlandia), Faculty of Economics and Social Sciences

Bayreuth (Alemania), Rechts- und Wirtschafts- Wissenschaftliche Fakultät

Bolonia (Italia), Facolta di Giurisprudenza

Catania (Italia), Facoltà di Giurisprudenza

Dresden T. U. (Alemania), Juristische Fakultät

Lieja (Bélgica), Faculté de Droit

Nápoles (Italia), Facoltà di Giurisprudenza

Orleans (Francia), Faculté droit, économie et gestion

Paris X-Nanterre (Francia), UFR de Sciences Juridiques, Politiques et Administratives

Pau (Francia), Faculté de Droit

Roma-Assunta (Italia), Facoltà di Giurisprudenza

Roma-Luiss (Italia), Facoltà di Giurisprudenza

Timisoara (Rumania), Faculty of Law

Tours (Francia), Licence Droit, Economie et Gestion MENTION Administration économique et sociale (AES)

B) Convenios con Universidades españolas, Programa SICUE-Seneca:

Córdoba, Facultad de Derecho

Granada, Facultad de Derecho

Islas Baleares, Facultad de Derecho

Jaume I (Castellón), Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas

Las Palmas, Facultad de Ciencias Jurídicas

León, Facultad de Derecho

Málaga, Facultad de Derecho

Murcia, Facultad de Derecho

Oviedo, Facultad de Derecho

Pública de Navarra, Facultad de Ciencias humanas y sociales

Rey Juan Carlos, (Madrid), Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales

Salamanca, Facultad de Derecho

Zaragoza, Facultad de Derecho

Los programas de movilidad en la UC se gestionan a través de un modelo centralizado que se articula en torno a la Oficina de Relaciones Internacionales, ORI, dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, responsable de los aspectos administrativos y de servicios y una red de profesores coordinadores en cada titulación, responsables de la orientación y el reconocimiento académico.

El Coordinador del Programa de Movilidad (CPM) es uno de los profesores miembros de la Comisión de Calidad del Título y tiene entre sus funciones el seguimiento del Programa y el informe de las incidencias y propuestas de mejoras encaminadas a la mejora del programa formativo de los alumnos que participan en él. El Coordinador elabora un informe anual, dirigido a la Comisión de Calidad del Título, para su presentación ante la Comisión del Centro y la Junta de Facultad. Este informe es parte del Informe Global de la Calidad del Programa Formativo de la Titulación que elabora anualmente la Comisión de Calidad del Título, y se envía también a la ORI para en análisis y puesta en marcha de las acciones de mejora que se consideran necesarias desde la titulación.

La regulación académica del Programa de Movilidad está plenamente integrada en la Normativa de estudiantes de Primer y Segundo ciclo (Títulos VII y VIII). En estos títulos se recoge el procedimiento de publicación de convocatoria, selección, reconocimiento académico y obligaciones de las partes implicadas en los intercambios tanto para los estudiantes enviados como recibidos por la UC.

La información sobre la satisfacción de los estudiantes que participan en los programas de movilidad se recoge mediante una encuesta, común en todas las instituciones que participan en el programa internacional ERASMUS.

La financiación para estudiantes internacionales Erasmus depende de factores que pueden variar en cada convocatoria, y se establece de la siguiente manera: · La dotación económica de las ayudas que acompañan a las plazas en el extranjero, es aportada por el programa Erasmus de la Unión Europea, el Ministerio de Educación, la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, Caja Cantabria (según convenio firmado con la Universidad el 2 de octubre de 2007) y la propia Universidad de Cantabria. Todas estas ayudas son compatibles con cualquier otra ayuda, beca, préstamo o subvención al estudio de carácter nacional, no así con otras financiadas con fondos procedentes de la Unión Europea.

Además, el Ministerio de Ciencia e Innovación, a través del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos, dispone de una financiación específica para personas con discapacidad. La Universidad de Cantabria suscribe un seguro de accidentes para todos los estudiantes seleccionados.

La ayuda financiera para alumnos del programa Erasmus tiene inicialmente una Beca Básica que se establece cada año en función de la aportación del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos y de las disponibilidades presupuestarias de la Universidad. Además se conceden becas de excelencia a los mejores expedientes que suponen un complemento sobre la dotación básica.

También se conceden becas de destino para promover ciertos destinos poco conocidos por los estudiantes.

Para intercambios entre Universidades españolas a través del Programa SICUE, la financiación está desvinculada de la participación en el programa y se realiza a través de las becas Séneca para las que se exige una nota mínima de expediente (la participación en el Programa SICUE es condición necesaria, pero no suficiente para obtener financiación).

**5.3. Descripción detallada de los módulos o materias de enseñanza-aprendizaje de que consta el plan de estudios**

A) Organización por módulos y materias del plan de estudios

<b>Módulo:</b> DE FORMACIÓN GENERAL, primer curso	
<b>Materia:</b> Formación transversal	<b>12 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Inglés - Habilidades, Valores y Competencias Transversales
<b>Materia:</b> Elementos Jurídicos Básicos	<b>18 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Fundamentos de Derecho Público I: Derecho Constitucional - Introducción al Derecho - Conceptos básicos de Derecho Civil
<b>Materia:</b> Economía	<b>6 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Estadística
<b>Materia:</b> Organización de la Empresa y del Trabajo, organización y gestión de los recursos humanos	<b>6 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Fundamentos de Administración de Empresas
<b>Materia:</b> Psicología del Trabajo	<b>6 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Psicología del Trabajo
<b>Materia:</b> Historia Social y de las Relaciones Laborales	<b>6 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Historia Social
<b>Materia:</b> Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social	<b>6 créditos</b> <b>Asignaturas básicas:</b> - Sociología y métodos de investigación social

**VINCULACIÓN DE LAS ASIGNATURAS BÁSICAS A LAS MATERIAS FIJADAS EN EL ANEXO II DEL RD 1393/2007**

<b>ASIGNATURAS</b>	<b>Créditos</b>	<b>Materia (Anexo II RD1393/2007)</b>
Habilidades, Valores y Competencias Transversales	6	Formación básica transversal
Inglés	6	Idioma moderno
Fundamentos de Derecho Público I: Derecho Constitucional	6	Derecho
Introducción al Derecho	6	Derecho
Conceptos básicos de Derecho Civil	6	Derecho
Estadística	6	Estadística
Fundamentos de Administración de Empresas	6	Empresa
Psicología del Trabajo	6	Psicología
Historia Social	6	Historia
Sociología y métodos de investigación social	6	Sociología

<b>Módulo:</b> de FORMACIÓN DISCIPLINAR, segundo, tercer y cuarto curso	
<b>Materia:</b> Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	<b>12 créditos</b>
<b>Materia:</b> Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social y Políticas Sociolaborales.	<b>24 créditos</b>
<b>Materia:</b> Elementos Jurídicos Básicos	<b>42 créditos</b>
<b>Materia:</b> Sociología y Técnicas de Investigación Social	<b>6 créditos</b>
<b>Materia:</b> Economía	<b>6 créditos</b>
<b>Materia:</b> Organización de la empresa y del trabajo, Dirección y Gestión de RRHH	<b>24 créditos</b>
<b>Materia:</b> Prevención de Riesgos Laborales	<b>12 créditos</b>
<b>Materia:</b> Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales	<b>12 créditos</b>

<b>Módulo:</b> DE ESPECIALIZACIÓN, cinco itinerarios curriculares cuyas asignaturas optativas pueden ser también libres. Cuarto curso. <i>24 créditos a cursar por el estudiante</i>	
<b>Materia:</b> MENCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL (Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social y Elementos Jurídicos Básicos)	<b>18 créditos</b>
<b>Materia:</b> MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (Organización de la empresa y del trabajo, Dirección y Gestión de RR.HH)	<b>18 créditos</b>
<b>Materia:</b> MENCIÓN JURÍDICO PÚBLICA (Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social y Elementos Jurídicos Básicos)	<b>18 créditos</b>
<b>Materia:</b> MENCIÓN SOCIAL (Políticas sociolaborales, Marco normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Elementos Jurídicos Básicos)	<b>18 créditos</b>
<b>Materia:</b> MENCIÓN SOCIOECONÓMICA (Economía, marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social, Organización de la empresa y del trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos)	<b>18 créditos</b>

<b>Módulo:</b> FINAL, AUDITORIA O DE CONTROL. 4º curso	
<b>Materia:</b> Practicum	<b>12 créditos</b>
<b>Materia:</b> Trabajo de Fin de Grado	<b>6 créditos</b>

B) Distribución de asignaturas por cursos y semestres/cuatrimestres, así como su organización por materias y módulos y su carácter (básico, obligatorio u optativo)

Con objeto de ofrecer una visión general de la distribución temporal de las diferentes materias del plan de estudio, se incluye a continuación la planificación prevista. La relación de asignaturas que aparecen en los cuadros que siguen debe entenderse como una posible distribución de asignaturas, pudiéndose variar sus denominaciones y distribución de contenidos siempre que no afecten a los objetivos, competencias y contenidos asociados al módulo y materia a la que pertenecen, así como respetando el resto de características de dichos módulos.

		ASIGNATURAS	Materia	Módulo
CURSO: PRIMERO	PRIMER CUATRIMESTRE	Inglés	Formación transversal	De formación general
		Introducción al Derecho	Elementos Jurídicos Básicos	De formación general
		Estadística	Economía	De formación general
		Psicología del Trabajo	Psicología del Trabajo	De formación general
		Historia Social	Historia Social y de las Relaciones Laborales	De formación general
	SEGUNDO CUATRIMESTRE	Conceptos Básicos de Derecho Civil	Elementos Jurídicos Básicos	De formación general
		Sociología y Métodos de Investigación Social	Sociología y Técnicas de Investigación Social	De formación general
		Fundamentos de Administración de Empresas	Organización de la empresa y del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos	De formación general
		Fundamentos de Derecho Público I: Derecho Constitucional	Elementos jurídicos Básicos	De formación general
		Habilidades, Valores y Competencias Transversales	Formación transversal	De formación general

		ASIGNATURAS	Materia	Módulo
CURSO: SEGUNDO	PRIMER CUATRIMESTRE	Derecho del Trabajo I	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Políticas Sociolaborales	De formación disciplinar
		Introducción al Derecho de la Seguridad Social	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Políticas Sociolaborales	De formación disciplinar
		Elementos de Derecho de la Empresa	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		Sociología del Trabajo	Sociología y Técnicas de Investigación Social	De formación disciplinar
		Derecho Sindical I	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Teoría y Sistema de Relaciones Laborales	De formación disciplinar
	SEGUNDO CUATRIMESTRE	Derecho del Trabajo II	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social. Políticas sociolaborales	De formación disciplinar
		Derecho de las Sociedades Mercantiles	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		Derecho Sindical II	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Teoría y Sistema de las Relaciones Laborales	De formación disciplinar
		Fundamentos de Derecho Público II: Derecho Administrativo	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		Introducción a la economía	Economía	De formación disciplinar



		<b>ASIGNATURAS</b>	<b>Materia</b>	<b>Módulo</b>
<b>CURSO: TERCERO</b>	<b>PRIMER CUATRIMESTRE</b>	<b>Derecho Social Internacional y de la Unión Europea</b>	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		<b>Derecho Tributario I</b>	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		<b>Derecho de la Seguridad Social I</b>	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social y Políticas Sociolaborales	De formación disciplinar
		<b>Dirección Estratégica de la Empresa</b>	Organización de la empresa y del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos	De formación disciplinar
		<b>Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa I</b>	Prevención de Riesgos Laborales	De formación disciplinar
	<b>SEGUNDO CUATRIMESTRE</b>	<b>Derecho Procesal</b>	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		<b>Derecho de la Seguridad Social II</b>	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social	De formación disciplinar
		<b>Dirección de Recursos Humanos</b>	Organización de la empresa y del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos	De formación disciplinar
		<b>Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa II</b>	Prevención de Riesgos Laborales	De formación disciplinar
		<b>Comportamiento y diseño organizativos</b>	Organización de la empresa y del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos	De formación disciplinar

		ASIGNATURAS	Materia	Módulo
CURSO: CUARTO	PRIMER CUATRIMESTRE	<b>Derecho Tributario II: Fiscalidad de las Relaciones Laborales</b>	Elementos Jurídicos Básicos	De formación disciplinar
		<b>Sistemas de Información Contable</b>	Organización de la empresa y del trabajo, dirección y gestión de Recursos Humanos	De formación disciplinar
		<b>Derecho Procesal Laboral</b>	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social	De formación disciplinar
		<b>Prácticas Integradas I o su convalidación</b>	Practicum	Auditoria o de control
		<b>Optativa 1</b>	En función de la asignatura elegida según el cuadro adjunto en el apartado 5.3 a)	De especialización
	SEGUNDO CUATRIMESTRE	<b>Prácticas Integradas II o su convalidación</b>	Practicum	Auditoria o de control
		<b>Optativa 2</b>	En función de la asignatura elegida según el cuadro adjunto en el apartado 5.3 a)	De especialización
		<b>Optativa 3</b>	En función de la asignatura elegida según el cuadro adjunto en el apartado 5.3 a)	De especialización
		<b>Optativa 4 o convalidaciones</b>	En función de la asignatura elegida según el cuadro adjunto en el apartado 5.3 a). Tratándose de convalidaciones con un máximo de seis créditos dependiendo del curso o actividad objeto de convalidación.	De especialización
		<b>Trabajo de fin de Grado</b>	Trabajo de fin de grado	Auditoria o de control

La activación de las asignaturas optativas se regirá por la normativa específica de la Universidad de Cantabria relativa a optatividad en los nuevos planes de estudio de Grado

## DESCRIPCIÓN DE LAS MATERIAS QUE CONSTITUYEN EL PLAN DE ESTUDIOS

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>FORMACIÓN TRANSVERSAL</b>	12	BÁSICOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
PRIMER CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p><b>COMPETENCIAS GENERALES:</b></p> <p>CG-2: Razonamiento crítico. El alumnado sabrá desarrollar sus propias valoraciones a partir de una reflexión sistemática sobre los fundamentos en los que se asientan las ideas, juicios y acciones, y las consecuencias de las acciones propias y ajenas.</p> <p>CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas. El alumno utilizará conceptos para identificar, describir y definir realidades complejas y sabrá distinguir las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios significativos y establecer relaciones con elementos externos a la situación planteada para proponer una resolución de forma efectiva.</p> <p>CG-4: Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo. El alumnado estará en condiciones de, por una parte, proceder a la búsqueda adecuada y selectiva de nuevas fuentes de conocimiento. Y, de otra, comprender e incorporar sistemáticamente los nuevos conocimientos adquiridos fruto de la misma. Igualmente, sabrá desarrollar de modo sistemático enfoques originales en la realización de las tareas y proyectos académicos y profesionales.</p> <p>CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones. El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.</p> <p><b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>CE-2 Capacidad para realizar funciones de representación, negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.</p> <p>CE-7. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación para el empleo.</p> <p>CE-10. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.</p> <p>CE-11. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.</p> <p>CE-12 Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización</p> <p>CE-13 Capacidad para dirigir grupos de personas</p> <p>CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.</p>		

CE-20: Conocimiento de lenguas extranjeras. El alumnado podrá comunicarse de forma verbal y escrita en otras lenguas diferentes a la propia, en especial en Inglés, en situaciones, contextos y temáticas diversas. La asignatura es elemento axial en la obtención por el alumno de un nivel de conocimientos equivalente al B2.

Requisitos previos (en su caso)

Ninguno

Asignaturas básicas integradas en la materia

	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
Denominación de la asignatura 1 <b>INGLÉS</b>	6	BÁSICA
Denominación de la asignatura 2 <b>HABILIDADES, VALORES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES</b>	6	BÁSICA

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

**METODOLOGÍA:**

Clases teóricas.

Prácticas, incluyendo actividades como las siguientes:

- Comentario de textos.
- Estudio de trabajos de investigación relacionados con los contenidos del programa.
- Réplica de investigaciones.
- Estudio de casos.
- Programación de actividades de formación.
- Aplicación de tests y cuestionarios.

En todas las actividades prácticas habrá trabajo individual, en equipo y exposición al resto de la clase.

<b>Presenciales</b>	<b>Clases</b>	Clases de Teoría	26%	40%
		Prácticas en Aula	14%	
		Prácticas en Laboratorio		
	<b>Seguimiento</b>	Tutorías	4%	7%

		Evaluación	3%		
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	53%	
		Trabajo Autónomo	43%		

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

Las calificaciones constarán en un 70 % de contenidos teóricos y en un 30 % de contenidos prácticos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 5 en cada una de ellas para aprobar.

Los contenidos prácticos se pueden aprobar obteniendo "apto" en todas las prácticas realizadas o aprobando la parte destinada en los exámenes a esos contenidos, consistente en varias preguntas de respuesta breve.

#### Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

Este materia surge como consecuencia de la aplicación del "Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales" aprobado por la Universidad de Cantabria para su aplicación en todas las titulaciones de Grado.

6 de los créditos de esta formación básica transversal estarán dirigidos hacia potenciar la formación en una serie de competencias y valores de carácter transversal como son las destrezas comunicativas, prioritarias en este grado, técnicas de búsqueda de información, capacidad de trabajo en equipo, o aspectos relacionados con determinados valores esenciales en una sociedad democrática, todo ello de acuerdo a los principios generales que deben inspirar el diseño de los nuevos títulos.

Aspectos como la comunicación personal eficaz, la búsqueda de información, la presentación de la información de forma sintética y eficaz, la capacidad de reacción ante situaciones novedosas, el trabajo en equipo y gestión del tiempo, serán abordados a través de una completa oferta de actividades formativas. Además todos los estudiantes de la Universidad de Cantabria tendrán la oportunidad de recibir enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, tal y como se recoge en el Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre (preámbulo).

Atendiendo a la señalada prioridad, la formación de esta materia estará orientada hacia el desarrollo de las destrezas comunicativas.

Los 6 créditos restantes de esta formación básica transversal estarán dirigidos hacia potenciar las destrezas lingüísticas en lengua inglesa de los estudiantes, la formación recibida en esta asignatura junto con un uso continuado y gradual del inglés a lo largo de las diferentes etapas del plan de estudio tiene por objeto garantizar que todos los estudiantes finalicen sus estudios con un nivel adecuado en las diferentes destrezas comunicativas asociadas al idioma inglés.

En concreto, en lo que a esta asignatura concierne, la misma comprende la docencia en y de la lengua inglesa como competencia transversal de todas las titulaciones de la Universidad de Cantabria, y de sus aspectos léxicos, morfosintácticos y discursivos. Su estudio potenciará el grado de dominio adquirido en el Bachillerato - entre el nivel A2 y el B1- y mejore las competencias lingüísticas en cuanto a la comprensión auditiva, la comprensión de lectura, la expresión oral, la expresión escrita y la interacción.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y POLÍTICAS SOCIOLABORALES</b>	24	OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
SEGUNDO CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE. TERCER CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE.		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.  CG-2: Razonamiento crítico.  CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.  CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.  CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-2 Capacidad para realizar funciones de representación, negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales  CE-4 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo, políticas sociolaborales, igualdad de género, contratación laboral y condiciones de trabajo.  CE-5 Capacidad de asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y, en general, protección social.  CE-7: Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación para el empleo  CE-8: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.  CE-10: Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.  CE-12 Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización  CE-13: Capacidad para dirigir grupos de personas.  CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas  CE-21 Conocimiento de los elementos normativos que integran y condicionan las relaciones laborales</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno.		

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial, entidades gestoras de la seguridad social y en las Administraciones Públicas.
- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con cuestiones laborales y de la seguridad social o defensa ante los tribunales del orden social) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo, etc.
- Técnicas de trabajo en equipo: enseñanza y práctica en el trabajo en equipo subrayando la importancia de la organización y la mutua cooperación. Discusión colectiva del conocimiento, participación en seminarios, debates, jornadas, sesiones de reflexión monográficas, actividades interdisciplinares, etc.
- Visitas a empresas, Administraciones públicas, instituciones laborales, organizaciones sindicales y patronales, juzgados o tribunales del orden social, etc para completar la formación del alumnado.
- Visitas a las Administraciones públicas y a las empresas para comprobar la aplicación de las normas de protección social (Seguridad Social, Sanidad, Planes y Fondos de Pensiones, Seguros Privados Colectivos, etc).

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	
		Prácticas en Laboratorio	2%	
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.



Breve Descripción de los Contenidos de la Materia

**DERECHO DEL TRABAJO I**

La asignatura proporcionará al alumnado los conocimientos básicos en el análisis del Derecho del Trabajo como categoría histórica, el ordenamiento laboral, sistema de fuentes, normas internacionales, derecho social comunitario, efectos constitutivo y regulador del contrato de trabajo, las fuentes de las relaciones laborales, el modelo constitucional de relaciones laborales y el Convenio Colectivo como fuente de derechos y obligaciones, aplicación e interpretación de las normas laborales, los sujetos del contrato de trabajo, la delimitación del concepto de trabajador, el estudio exhaustivo de los presupuestos sustantivos del concepto de trabajador, inclusiones y exclusiones del concepto de trabajador, tipología de trabajadores, empleo público y privado, el trabajo en grupo, las relaciones laborales de carácter especial, altos cargos, servicio doméstico, penados en instituciones penitenciarias y menores internados, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, mediadores mercantiles dependientes, discapacitados en centros especiales de empleo, estibadores portuarios, personal civil no funcionario en establecimientos militares, residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud, abogados ejercientes en despachos individuales o colectivos, profesores de religión en centros públicos, el trabajo autónomo, el trabajador autónomo económicamente dependiente, el concepto de empresario, la personificación del empresario, tipología de empresarios, las Administraciones Públicas como empleador, empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, el empresario aparente, el grupo de empresas, la interposición y la mediación en la posición jurídica del empresario, contrata y subcontrata, empresas de trabajo temporal, cesión ilegal de trabajadores, transmisión de empresas, régimen de responsabilidades empresariales, la transnacionalización de las relaciones laborales.

**INTRODUCCIÓN DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La materia está compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Introducción al Derecho de la Seguridad Social:

1. Evolución histórica y configuración actual de la Seguridad Social: incertidumbre y riesgo social como fundamento de los sistemas de seguridad social. La protección contra la inseguridad en las sociedades modernas, mecanismos inespecíficos y específicos. Nacimiento, desarrollo y consolidación de la seguridad social, antecedentes, los seguros sociales, la influencia de la Constitución española en el sistema de Seguridad Social, el modelo constitucional de Seguridad Social. Evolución post-constitucional del Sistema de Seguridad Social español, los pactos de reforma del Sistema de la Seguridad Social. El sistema normativo de la Seguridad Social, las fuentes normativas de la Seguridad Social y los principios de ordenación de las fuentes, fuentes de Derecho Interno, Fuentes de Derecho Internacional y principios de articulación de las fuentes. La estructura normativa del Sistema.
2. Estructura del Sistema de Seguridad Social. Los sujetos incluidos en el campo de aplicación: La división por niveles, contributivo y no contributivo. Rasgos generales de nivel no contributivo y contributivo. La división por Regímenes, Régimen General y Regímenes Especiales. Ámbito subjetivo de protección del Sistema de Seguridad Social, principio de universalidad, nacionalidad, residencia, profesionalidad, la carencia de recursos o la situación real de necesidad. Campo de aplicación del Régimen General, inclusiones declarativas, inclusiones constitutivas y asimilaciones. Los actos de encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social. Su significado general y la diferencia según niveles de prestaciones. El encuadramiento en el nivel profesional, inscripción de empresas, afiliación, alta y baja. Las diferencias entre Regímenes del Sistema de Seguridad Social. Variedades de alta y su significado, el Convenio Especial. Incumplimiento de las obligaciones de encuadramiento y sus efectos.
3. La financiación del Sistema de Seguridad Social: los sistemas de financiación, recursos financieros, fuentes y principios de financiación del Sistema de Seguridad Social. La obligación de cotizar, sujetos de la obligación de cotizar, elementos de la obligación de cotizar, bases y tipos. Dinámica de la obligación de cotizar, la liquidación de cuotas, el sistema de Remisión Electrónica de Datos.

**DERECHO DEL TRABAJO II**

La asignatura tendrá como contenido básico el estudio de la formalización del contrato de trabajo, consentimiento, objeto, causa, forma, documentación, ley aplicable, libertad de contratación,

intermediación laboral, servicio público de empleo y agencias privadas de colocación, la ineficacia del contrato, nulidad total o parcial del contrato, la contratación temporal, contrato para obra o servicio determinado, contrato eventual, contrato de interinidad, principios generales de contratación temporal, contratación temporal en las Administraciones Públicas, contrato a tiempo parcial, contrato de fijo discontinuo, contrato de relevo por jubilación parcial, el fomento de la contratación indefinida, programas de empleo, el sistema nacional de empleo, las políticas activas y pasivas de empleo, la formación profesional para el empleo, el reciclaje profesional, los contratos de formación, los contratos en prácticas, la prestación de trabajo, clasificación profesional, movilidad funcional, derecho a la ocupación efectiva, deber de buena fe, deber de obediencia, deber de diligencia, deber de no concurrencia, pactos de no concurrencia, pactos de plena dedicación, la condición en el contrato de trabajo, titularidad de las invenciones laborales, el poder disciplinario, el deber de protección del empresario, la prevención de riesgos laborales, tiempo de trabajo, la jornada, el horario, los descansos, las vacaciones, el calendario laboral, las interrupciones no periódicas, la regulación del salario, salario mínimo interprofesional, indicador público de renta de efectos múltiples, la estructura del salario, modalidades del salario, garantías en el pago del salario, el Fondo de Garantía Salarial, los créditos salariales, los créditos salariales en empresas declaradas en concurso, las percepciones extrasalariales, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato, la extinción del contrato, el despido, pactos indemnizatorios, la tutela administrativa de los derechos laborales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la tutela judicial de los derechos laborales, la tutela judicial en el orden social.

#### **DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL I**

La materia estará compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos sobre el modelo constitucional de protección social, el sistema español de Seguridad Social, las técnicas de protección de los riesgos sociales a lo largo de la historia, estructura y campo de aplicación del sistema de Seguridad Social, la gestión y financiación del sistema, el Régimen General de la Seguridad Social, los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, el Sistema Nacional de Salud y los Sistemas Autonómicos de Salud, la prestación de asistencia sanitaria, la Protección por Dependencia, Asistencia Social y Servicios Sociales, la protección social complementaria privada, planes y fondos de pensiones y contratos de seguro, la distribución competencial en materia de protección social entre el Estado y las Comunidades Autónoma, la Protección Social en Europa, la transferibilidad y exportación de los derechos de protección social en la Unión Europea, etc.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia		Créditos ECTS	Carácter / Tipo	
<b>POLÍTICAS SOCIOLABORALES</b>		6	OPTATIVA	
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios				
CUARTO CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE				
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo				
<p>CG-1 Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.            CG-2 Razonamiento crítico.            CG-3 Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.            CG-4 Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo.            CG-5 trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.            CG-9 Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales            CE-2 Capacidad para realizar funciones de representación, negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.            CE-4 Capacidad para asesorar y /o gestionar en materia de empleo, políticas sociolaborales, igualdad de género, contratación laboral y condiciones de trabajo            CE-16 Capacidad para la expresión oral y escrita.            CE-18. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.            - Desarrollo de los conocimientos básicos para alcanzar, en el futuro y en su caso la cualificación como especialistas en materia de género.</p>				
Requisitos previos (en su caso)				
Ninguno.				
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante				
Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:				
Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	

	Seguimiento	Prácticas en Laboratorio (externas)	2%	10%
		Tutorías	5%	
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	
Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones				
<p>La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.</p>				
Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia				
<p>La materia estará compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos sobre la demanda de igualdad, el movimiento feminista, la evolución de los derechos individuales, los modelos europeos de intervención en las relaciones laborales, políticas sociolaborales y evolución del concepto del trabajador, empleo y trabajo, análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, políticas públicas de igualdad, los planes de igualdad de oportunidades, la acción positiva, el empoderamiento, la transversalidad, institucionalización de las políticas de género, los programas de igualdad europeos, nacionales, comunitarios y locales, los cambios estructurales en la organización sexual del trabajo, la corresponsabilidad, la ética y los nuevos derechos de ciudadanía, diagnóstico de la situación sociolaboral de la mujer en España, las nuevas realidades y su impacto en el empleo de la mujer (inmigración, globalización, sociedad del conocimiento), claves para la gestión de proyectos de empleo con perspectiva de género (procesos de diseño, gestión, comunicación, evaluación y transferencia, las políticas de acción positiva en el mercado laboral, simulación de un plan de igualdad, herramientas de evaluación, igualdad de oportunidades en el empleo y derecho para la conciliación de la vida laboral y personal, implicaciones jurídico-laborales del acoso sexual y la violencia de género, el principio de no discriminación y las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, discriminaciones salariales directas e indirectas, el "trabajo de igual valor", promoción, movilidad y formación profesional, las políticas públicas de igualdad en materia de salud, violencia de género, cooperación al desarrollo, bienestar social, mujeres especialmente vulnerables, educación, los efectos de las políticas sociolaborales con perspectiva de género en el empleo, control y fiscalización de los objetivos perseguidos con las políticas sociolaborales con perspectiva de género.</p>				
Comentarios Adicionales				

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	12 30	OBLIGATORIOS OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
OBLIGATORIAS: TERCER CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE Y CUARTO CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE OPTATIVAS: CUARTO CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.  CG-2: Razonamiento crítico.  CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.  CG-4: Capacidad de aprendizaje autónomo y razonamiento creativo.  CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.  CG-6: Uso de las nuevas tecnologías.  CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-1 Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales cumplidas las normas de Colegiación conforme a los Estatutos aprobados por el Consejo General de Graduados Sociales y demás legislación concordante  CE-4: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo, políticas sociolaborales, igualdad de género, contratación laboral y condiciones de trabajo.  CE-5: Capacidad de asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y, en general, protección social.  CE-14: Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.  CE-16: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas  CE-17: Capacidad para utilizar la red informática en la obtención de información y en la comunicación de datos.</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
<p><b>DERECHO PROCESAL SOCIAL</b></p> <p>Es conveniente que el alumnado haya cursado previamente la asignatura de Derecho Procesal impartida en el 2º cuatrimestre del tercer curso.</p>		

**REGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN ESPAÑA**

No se exige ningún requisito especial. En cualquier caso, conviene que los alumnos tengan conocimientos mínimos y básicos de Derecho Civil, Derecho Procesal Civil y Derecho Comunitario. La asignatura se impartirá en español. No obstante, ciertos materiales y herramientas informáticas utilizadas serán en inglés y francés.

**PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EUROPEO**

El conocimiento de idioma inglés y francés por parte de los alumnos podría serles de gran utilidad, con carácter complementario, para la realización de lecturas en el marco de las prácticas y seminarios

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

**DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II, GESTIÓN Y RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, REGÍMENES ESPECIALES Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con cuestiones laborales y de la seguridad social o defensa ante los tribunales del orden social) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo, etc.

- Técnicas de trabajo en equipo: enseñanza y práctica en el trabajo en equipo subrayando la importancia de la organización y la mutua cooperación. Discusión colectiva del conocimiento, participación en seminarios, debates, jornadas, sesiones de reflexión monográficas, actividades interdisciplinares, etc.

- Visitas a las Administraciones públicas y a las empresas para comprobar la aplicación de las normas de protección social (Seguridad Social, Sanidad, Planes y Fondos de Pensiones, Seguros Privados Colectivos, etc).

- Visitas a los centros de trabajo, sindicatos, sedes empresariales y las Administraciones públicas para comprobar el desarrollo de las técnicas negociadoras.

- Visitas a empresas, Administraciones públicas, instituciones laborales, organizaciones sindicales y patronales, juzgados o tribunales del orden social, etc para completar la formación del alumnado.

- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial y en las Administraciones Públicas.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	

	Seguimiento	Prácticas en Laboratorio	2%	10%
		Tutorías	5%	
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

### DERECHO PROCESAL SOCIAL

**CLASES MAGISTRALES:** en las que se explicarán, de forma sistemática, los conceptos básicos de la disciplina que se incorpora al programa. Correrán a cargo del profesor correspondiente, que a medida que avancen las explicaciones del programa perfilará, con carácter previo a la exposición, los textos legales utilizables y las lecturas que los alumnos deben realizar para enfrentarse a la explicación; y todo ello, con la finalidad de que la clase teórica permita la previa toma de posición del alumno frente a cuestiones problemáticas o complejas.

**CLASES PRACTICAS:** consistentes en la resolución de casos prácticos, confección de escritos procesales y análisis jurisprudencial.

**SEMINARIOS:** su objetivo es intensificar el estudio de una materia relevante, por su complejidad intrínseca, por su carácter interdisciplinar o su actualidad legislativa (reformas legales).

**APRENDIZAJE COOPERATIVO:** mediante la preparación conjunta de cualquiera de las actividades programadas y exposición conjunta de las conclusiones sobre las mismas.

**OTRAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS:** participación en prácticas externas tuteladas, conferencias, etc...

**ACCIÓN TUTORIAL:** grupal o individual según exija la actividad a desarrollar

**APRENDIZAJE AUTÓNOMO**

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	35%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	5%	
	Seguimiento	Tutorías	6,2%	10%

		Evaluación	3,8%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	5%	55%
		Trabajo Autónomo	50%	

**REGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN ESPAÑA**

Las actividades que el alumno debe realizar para superar esta asignatura son las siguientes:

1º Presenciales:

a) Clases teóricas y seminarios:

Estos espacios docentes se destinarán a la exposición concisa por parte del Profesor de la materia que será objeto de un caso práctico semanal, que los alumnos tendrán que resolver por su cuenta. También serán utilizadas para la enseñanza/aprendizaje de la técnica jurídica propia y específica de esta disciplina. Estas clases teóricas servirán, también, para profundizar en determinadas cuestiones de interés y abrir foros de debate. Por tanto, este tipo de actividad está íntimamente relacionada con las competencias número 2, 3 y 5, anteriormente mencionadas.

b) Clases prácticas:

En ellas los alumnos deberán exponer de forma oral, bajo la supervisión del Profesor, las soluciones a las cuestiones jurídicas planteadas en torno a un supuesto práctico de la asignatura, aplicando para ello tanto los conocimientos adquiridos a través de las clases teóricas como de otros medios didácticos tales como la búsqueda de jurisprudencia, lectura de bibliografía recomendada, información obtenida a través de la red, etc. Este tipo de actividad se dirige especialmente a la adquisición de las competencias número 2 y 5.

c) Tutorías y sesiones de evaluación:

Estas actividades estarán especialmente destinadas a la resolución de todas aquellas dudas que puedan generar a los alumnos tanto las cuestiones teóricas como los casos prácticos semanales.

2º No Presenciales:

**a y b) Trabajo autónomo y en grupo del alumno:** tiempo dedicado por el alumno a la preparación de las clases presenciales, tanto teóricas como prácticas, lectura, búsqueda de bibliografía, recursos informáticos, jurisprudencia, preparación y redacción de los casos prácticos semanales, etc...

Todas las competencias están implicadas en esta actividad del alumno. La razón es simple: si el alumno es capaz de resolver con éxito las prácticas semanales, tanto de forma individual como en grupo, no sólo habrá adquirido las competencias sino que además se estarán alcanzado de forma progresiva los resultados indicados.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	20%	40%
		Prácticas en Aula	20%	
		Prácticas en Laboratorio		
Seguimiento		Tutorías	10%	20%



		Evaluación	10%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	20%	40%
		Trabajo Autónomo	20%	

**PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EUROPEO**

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	40%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	10%	
	Seguimiento	Tutorías	2%	5%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	15%	55%
		Trabajo Autónomo	40%	

Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

**DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II, GESTIÓN Y RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RÉGIMENES ESPECIALES Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.

**DERECHO PROCESAL SOCIAL**

Para la evaluación de las competencias o aptitudes específicas relativas al conocimiento teórico (saber) de la asignatura, se seguirá un sistema de evaluación continuada, consistente en la realización de una serie de pruebas escritas que constarán de varias preguntas destinadas a evaluar el conocimiento

conceptual de las instituciones y extremos más importantes de la disciplina, explicados a través de las clases magistrales. La nota obtenida en la evaluación continuada supondrá hasta un máximo del 60 % de la nota final individual del alumno/a.

Por su parte, la evaluación de las competencias desarrolladas a través de la metodología de seminarios, se llevará a cabo valorando conjuntamente la participación y asistencia del alumnado y la resolución, por aquellos, de los problemas jurídico-procesales que en los mismos se planteen. La nota obtenida en dichos seminarios supondrá hasta un máximo del 15 % de la nota total individual del alumno/a

Para evaluar las competencias o aptitudes relativas al conocimiento práctico o clínico (saber hacer), se llevará a cabo una única prueba final consistente en la resolución de un supuesto práctico. La nota obtenida en dicha prueba supondrá hasta un máximo del 15% de la nota individual del alumno/a.

Por último, se podrá obtener hasta un máximo del 10 %, de la nota final individual, por la participación activa y adecuado aprovechamiento en aquellas otras actividades que se programen dentro de la asignatura.

El Sistema de Calificaciones:

Consistirá en una nota numérica, entre el 0 y el 10, a la que corresponderá una nota alfabética, así:

- .- De 0 a 4,9: suspenso
- .- De 5 a 6,9: aprobado
- .- De 7 a 8,9: notable
- .- De 9 a 10: sobresaliente.

#### **REGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN ESPAÑA**

Se seguirá un sistema de **evaluación continua** mediante casos prácticos semanales:

- Todos los alumnos deberán entregar por escrito la resolución de la práctica semanal, siguiendo las normas de estilo publicadas a tal efecto en el Aula Virtual de las asignatura.
- Cada Semana, serán seleccionados de forma aleatoria un número de alumnos que tendrán que exponer las cuestiones formuladas en el caso práctico.
- Al finalizar el cuatrimestre, todos los alumnos, hayan sido seleccionados o no, para la exposición oral del caso, tendrán el mismo número de prácticas semanales corregidas.
- El 60% de la nota final, resultará de la última práctica realizada. El 40% restante corresponderá a la nota media obtenida de las prácticas semanales.

#### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EUROPEO**

La calificación del alumno provendrá:

- 1º.- En un 60 % de la evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumno a través de un examen.
- 2º.- En un 40 %, de la valoración del seguimiento de las diversas actividades tutorizadas (prácticas, seminarios, etc.) realizadas por el alumno. Para la valoración de estas actividades se tendrá en cuenta la asistencia regular, la participación en las mismas, los comentarios de prácticas entregados por escrito en cada sesión y los trabajos entregados por escrito y presentados oralmente al finalizar los seminarios propuestos. En cualquier caso, para que se pueda tomar en cuenta la nota de estas actividades tutoradas será necesaria la asistencia a un 80 % de las sesiones prácticas y seminarios programados.

Breve Descripción de los Contenidos de la Materia

#### **DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II (obligatorio)**

La materia estará compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos sobre el estudio del Régimen General, campo de aplicación, población protegida, composición del sistema, determinación del campo de aplicación, inclusiones y exclusiones del sistema, sistemas especiales, regímenes especiales, actos de encuadramiento, inscripción, afiliación, altas y bajas de los trabajadores, la acción protectora, las contingencias comunes, las contingencias profesionales, accidente de trabajo y enfermedad profesional, régimen jurídico común de las prestaciones, garantías y

responsabilidades, la incapacidad temporal, la maternidad, la paternidad, el riesgo por embarazo, la incapacidad permanente, la pensión de jubilación, la pensión de viudedad y orfandad, las prestaciones familiares, la protección por desempleo, las prestaciones sanitarias, los servicios sociales y la asistencia social, la protección por dependencia, la acción protectora en los Regímenes Especiales.

### **DERECHO PROCESAL SOCIAL (obligatorio)**

EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL. COMPETENCIA: I.- Introducción. II.- Criterios de determinación de la competencia: 1-Objetivo, 2-Funcional, 3-Territorial. III.- Conflictos y cuestiones de competencia: 1-Conflictos de Jurisdicción, 2-Conflictos de competencia, 3-Cuestiones de competencia. IV.- Control de la competencia.

LAS PARTES: I.- Introducción. II.- Concepto de parte. III.- Capacidad para ser parte. IV.- Capacidad procesal: 1-Personas físicas, 2-Personas Jurídicas, 3-Supuestos especiales. V.- Legitimación. VI.- Fondo de Garantía Salarial. VII.- Postulación procesal. Asistencia Jurídica gratuita. VIII.- Pluralidad de sujetos como parte: 1-Litisconsorcio, 2-Intervención procesal. IX.- Sucesión procesal.

EL OBJETO DEL PROCESO: I.- Concepto de pretensión. II.- El objeto del proceso de declaración: 1-La petición o petitum, 2-La causa de pedir o causa petendi. III.- La pluralidad de objetos procesales: la acumulación en la instancia. IV.- Acumulación exclusivamente objetiva. V.- Acumulación objetivo-subjetiva. VI.- Los efectos comunes de la acumulación en la instancia.

ACTOS PREVIOS AL PROCESO: I.- Conciliación previa. II.- Reclamación administrativa previa. III.- Diligencias preliminares. IV.- Medidas cautelares.

EL PROCESO ORDINARIO. 1: I.- LA DEMANDA: 1-Concepto, 2-Estructura, 3-Documentos que han de acompañar a la demanda, 4-Presentación de la demanda, 5-Efectos de la demanda: a). procesales, b). materiales, 6-Admisión de la demanda, 7-Señalamiento, citación y comparecencia.

EL PROCESO ORDINARIO. 2: II.- LA COMPARECENCIA. 1-Concepto y contenido, 2-Conciliación intraprocesal, 3-Actitud del demandante (ratificar, desistir, ampliar, modificar), 4-Demandado. Posturas frente a la acción: a). admisión de los hechos, b). negación de los hechos, c).negación de los fundamentos jurídicos, d). reconvenición: sus límites y efectos. 5-Excepciones: a). Dilatorias, b). Perentorias, c). Caducidad, d). Prescripción, e). Cosa juzgada. 6-La incomparecencia. III.- LA PRUEBA. 1-Concepto y naturaleza jurídica, 2-Principios que regulan la actividad probatoria, 3- Carga de la prueba, 4-Objeto de la prueba, 5-Clases de prueba, 6-Medios de prueba. 7-El problema de la prueba ilícita, 8-Procedimiento probatorio: a). admisión y pertinencia, b). Práctica de la prueba. 9-Valoración y apreciación de la prueba. 10-Las pruebas en particular: a). Interrogatorio de las partes, b). Prueba documental, c). Prueba testifical, d). Prueba pericial, e). Reconocimiento judicial, f). Intervención de organismos. IV.- CONCLUSIONES. 1-La conclusión, 2-Información complementaria, 3-Citación para sentencia. V.- LA SENTENCIA. 1-Concepto y clases, 2-Formación interna de la sentencia, 3-Estructura interna, 4-Efectos de la sentencia: a). cosa juzgada, b). Aclaración de sentencias. VI.- TERMINACIÓN ANORMAL DEL PROCESO. 1-La renuncia, 2-el allanamiento, 3-la transacción, 4-Desistimiento, 5-caducidad de la instancia, 6- El sobreseimiento.

LOS RECURSOS: I.- Medios de impugnación: concepto y clases. II.- Recursos no devolutivos: reposición y súplica. III.- Recurso de Suplicación: a). Resoluciones recurribles, b). Motivos, c) Procedimiento y decisión. IV.- Recurso de casación: a). Resoluciones recurribles, b). Motivos, c). Diferencia con casación para unificación de doctrina. V.- Recurso de queja. VI.- Recurso de revisión. VII.- Audiencia al rebelde.

### **PROCESOS ESPECIALES**

I.- Introducción. II.- Despido disciplinario: a). Objeto, b). Partes, c). Demanda y ratificación, d). Alegaciones, pruebas y conclusiones, e). Sentencia, f). Recursos. III.- Impugnación de sanciones. IV.- Reclamación al estado por los salarios de tramitación en juicio por despido. V.- Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción. VI.- Vacaciones. VII.- Procedimientos en materia electoral. VIII.- Clasificación profesional. IX.- Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo X.- Permisos de lactancia y reducción de la jornada por

motivos familiares. XI.- Seguridad Social. XII.- Procedimientos de oficio. XIII.- Conflictos colectivos. XIV.- De la impugnación de Convenios Colectivos. XV.- Impugnación de los estatutos de los Sindicatos y de su modificación. XVI.- Tutela de los derechos fundamentales de libertad sindical y otros derechos fundamentales.

#### EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

I.- Ejecución definitiva de sentencias: a). Disposiciones de carácter general, b). Ejecución de condena dineraria, c). Ejecución de sentencias firmes de despido, d). Ejecución frente a Entes Públicos. Especial referencia a la ejecución de Seguridad Social. II.- Ejecución provisional de sentencias.

#### GESTIÓN Y RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (optativo)

La materia está compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Gestión y Recaudación de la Seguridad Social:

1. La Gestión del Sistema de Seguridad Social: tipología de sujetos gestores del Sistema de Seguridad Social. Entidades Gestoras y Servicios Comunes. Entidades Gestoras de prestaciones, Tesorería General de la Seguridad Social, Entidad Gestora del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, el Instituto Social de la Marina. La colaboración en la gestión, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la colaboración de las empresas y la participación en la gestión.
2. La Gestión Recaudatoria del Sistema de Seguridad Social: aspectos generales sobre gestión recaudatoria en materia de Seguridad Social, antecedentes históricos y normativos y derecho vigente. Significado y contenido de la gestión recaudatoria, órgano competente y ámbito material de la gestión recaudatoria. Formas de extinción de las deudas, pago de la deuda, consignación, compensación, transacción, arbitraje y convenios concursales, prescripción y créditos incobrables.
3. El Procedimiento de recaudación de los recursos de la Seguridad Social: procedimiento de recaudación en período voluntario, ingreso en plazo reglamentario y el ingreso fuera del plazo reglamentario. El procedimiento de recaudación en vía ejecutiva. Concepto, caracteres y naturaleza jurídica de la ejecución forzosa. Los títulos ejecutivos, concepto, clases, reclamación de deudas y acta de liquidación. Trámites de la vía ejecutiva, iniciación del procedimiento de apremio, la providencia de apremio, su notificación y oposición a la misma. Pago de deudas durante la vía ejecutiva, aplazamiento o fraccionamiento de pago durante la vía ejecutiva. Desarrollo de la vía ejecutiva, embargo de bienes, enajenación de bienes embargados, especialidades del procedimiento de apremio. Adjudicación de bienes a la Tesorería General de la Seguridad Social y deudas del Sector Público. Terminación del procedimiento de apremio y del procedimiento recaudatorio. Créditos incobrables, tercerías, medidas cautelares y recursos administrativos.

#### REGÍMENES ESPECIALES (optativo)

La materia está compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Regímenes Especiales:

1. El Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos: introducción, campo de aplicación, actos de encuadramiento, cotización y recaudación. Acción protectora, contingencias protegidas, régimen jurídico de las prestaciones, asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y prestaciones familiares.
2. El Régimen Especial Agrario: introducción, campo de aplicación, actos de encuadramiento, cotización, acción protectora, asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, accidente de trabajo y enfermedad profesional y jubilación. Consideración especial de las prestaciones por desempleo.
3. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar: sujetos incluidos, actos de encuadramiento, cotización, acción protectora, asistencia sanitaria, incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, maternidad y riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, jubilación, muerte y supervivencia, desempleo.
4. Régimen Especial de la Minería del Carbón: concepto y caracteres, sujetos incluidos, actos de encuadramiento, cotización y acción protectora.
5. Régimen Especial de Empleados de Hogar: concepto, sujetos incluidos, modalidades de prestación de servicios, actos de encuadramiento, cotización, acción protectora, alcance, las diversas prestaciones, incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, las prestaciones por muerte y supervivencia, las prestaciones por incapacidad permanente, jubilación y desempleo.

6. Régimen Especial de Estudiantes: campo de aplicación, actos de encuadramiento, cotización, acción protectora, requisitos, prestaciones del seguro escolar, prestaciones obligatorias, accidente escolar, enfermedad e infortunio familiar.

7. Regímenes Especiales de Funcionarios: régimen de clases pasivas del Estado y régimen especial de la seguridad social de los funcionarios civiles del Estado. El Régimen especial de la seguridad social de las Fuerzas Armadas y el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

#### **REGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR EXTRANJERO EN ESPAÑA (optativo)**

1.- Derechos socio-laborales de los trabajadores extranjeros en España. 2.- Entrada y Permanencia de trabajadores extranjeros en el territorio español y en el espacio comunitario 3.- El contrato de trabajo: A) Determinación del Tribunal Competente. B) Determinación del Derecho aplicable. . 4.- Relaciones Colectivas de trabajo en el ámbito internacional. 5. La Seguridad Social de los Trabajadores migrantes.

#### **ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (optativo)**

La asignatura se desarrollará en torno a contenidos tales como concepto y teorías sobre la negociación, concepto, requisitos y límites de la negociación colectiva laboral, legitimación para negociar acuerdos y Convenios Colectivos, composición de la Mesa Negociadora, funcionamiento y desarrollo de la negociación colectiva, requisitos para la validez del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva, la naturaleza de la negociación, las fases y tipología de la negociación, la prenegociación, estilos y planificación de la negociación, estrategia y tácticas de negociación, ética en la negociación, errores en la negociación, marco para negociar, función y límites de los negociadores, habilidades y competencias del negociador, técnicas de negociación, objeciones en la negociación, soluciones al conflicto durante la negociación, el recurso a la mediación antes del acuerdo, control y cumplimiento de los pactos alcanzados en la negociación colectiva.

#### **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL Y EUROPEO (optativo)**

Reconocimiento y protección universal de los derechos humanos; en particular, los derechos económicos, sociales y culturales. Naciones Unidas y sus organismos especializados en materia social: la Organización Internacional del Trabajo. Temas esenciales de la acción de la OIT, en particular, igualdad y no discriminación, prohibición del trabajo infantil y forzoso, libertad sindical. El Consejo de Europa y su actividad en materia social. El sistema europeo de derechos humanos. La Carta Social Europea y la Carta Social Europea revisada. Protección de derechos económicos y sociales en la Unión Europea. Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Igualdad y no discriminación en la UE. Derechos de grupos específicos e inclusión social y lucha contra la pobreza.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TEORÍA Y SISTEMA DE LAS RELACIONES LABORALES</b>	12	OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
SEGUNDO CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.            CG-2: Razonamiento crítico            CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas            CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.            CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-2 Capacidad para realizar funciones de negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales            CE-3. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales            CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas</p> <p>- Comprender las principales instituciones jurídicas que aglutina el Derecho Sindical.</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno.		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
<p>- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de problemas prácticos planteados en las relaciones colectivas de trabajo.</p> <p>- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con cuestiones laborales o defensa ante los tribunales del orden social) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia disciplina, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo,</p>		

etc.

- Visitas a los sindicatos, empresas y Administraciones públicas para comprobar la aplicación de las normas sindicales.

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	
		Prácticas en Laboratorio	2%	
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.

#### Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

La materia estará compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Derecho Sindical I:

1. El Derecho Sindical: contenido y caracteres. Las Fuentes del Derecho Sindical, internacionales, comunitarias y nacionales. Etapas históricas en la conquista de la libertad sindical.
2. La libertad sindical en el Derecho español: normativa vigente, la libertad sindical individual y colectiva, la autonomía sindical, los sindicatos más representativos en la LOLS, el régimen jurídico sindical, los sindicatos como asociaciones de relevancia constitucional, libertad de constitución, adquisición de la personalidad jurídica, la responsabilidad sindical.
3. La tutela de la libertad sindical: la tutela administrativa de la libertad sindical. La tutela judicial ordinaria y constitucional. La protección internacional de la libertad sindical.
4. La representación de los trabajadores en la empresa: problemática general, los dos modelos organizativos de representación de los trabajadores en la empresa, la representación unitaria y la representación sindical, comités de empresa, delegados de personal, secciones sindicales y delegados sindicales, criterios de funcionamiento de los órganos de representación, procedimiento electoral, el mandato representativo, las competencias y las garantías de los representantes de los trabajadores.

En Derecho Sindical II:

1. La negociación colectiva: marco y fundamento constitucional, los principios constitucionales en materia de negociación colectiva
2. Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores: las partes contratantes, capacidad negocial general y legitimación negocial, las unidades de negociación, contenido de los convenios, el contenido normativo y el contenido obligacional, el procedimiento negociador, la impugnación del convenio colectivo, eficacia jurídica del convenio, duración, aplicación e interpretación de los convenios colectivos, adhesión y extensión de los convenios.
3. Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos y de empresa: normativa aplicable, naturaleza jurídica y régimen jurídico.
4. La huelga y el cierre patronal: normativa aplicable, titularidad del derecho, las motivaciones de la huelga, el procedimiento de actuación huelgística, el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad, finalización y efectos de la huelga. El cierre patronal, regulación legal, causas, procedimiento, finalización y efectos.
5. Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos: normativa vigente, concepto y clases de conflicto colectivo. Los procedimientos extrajudiciales, legitimación, formalización y procedimiento. Los procedimientos judiciales, legitimación activa y pasiva, iniciación del proceso y sentencia.

Comentarios Adicionales



Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	12	OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
TERCER CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.</p> <p>CG-2: Razonamiento crítico.</p> <p>CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas</p> <p>CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.</p> <p>CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-9 Capacidad de Planificación y Diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.</p> <p>CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.</p> <p>Y también:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de los conocimientos básicos para alcanzar, en el futuro y en su caso la cualificación como especialistas en prevención de riesgos laborales.</li> </ul>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno.		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial y en las Administraciones Públicas.</li> <li>- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual y práctica en al realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, materia de apoyo, etc.</li> <li>- Visitas a las Administraciones Públicas y a las empresas para comprobar la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</li> </ul>		

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	
		Prácticas en Laboratorio	2%	
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.

#### Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

La materia estará compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa I:

1. Condiciones de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales: desarrollo histórico de la seguridad y salud en el trabajo, especialidades de la seguridad y salud en el trabajo, la relación trabajo-salud, definición e indicadores de salud, factores de riesgo laboral, definición de condiciones de trabajo. Los daños derivados del trabajo, definición y clasificación. Accidente de trabajo, concepto jurídico, clasificación según la severidad de la lesión, génesis, factores causales y formas de accidentes. La enfermedad profesional, concepto, clasificación y listado de enfermedades profesionales. Otros daños derivados del trabajo. Notificación y registro de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Índices estadísticos de siniestralidad.
2. Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo: fundamentos y bienes jurídicos protegidos, fuentes internacionales, comunitarias, nacionales y convencionales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, naturaleza, objeto y características, estructura y contenido de la Ley. La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, el deber de seguridad de los empresarios. Desarrollo de la acción preventiva en la empresa y la vigilancia de la salud de los trabajadores. La organización de la prevención en la empresa, auditoría del sistema de prevención. Derechos y obligaciones de los trabajadores, participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.
3. El Sistema de Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: responsabilidad administrativa, sujetos responsables, sanciones administrativas, procedimiento sancionador por incumplimiento. Responsabilidades en el ámbito de la seguridad social, recargo de prestaciones

económicas, sujetos responsables y ámbito objetivo del recargo. Responsabilidad penal en materia de salud laboral, delito contra la seguridad y salud en el trabajo. Responsabilidad civil, naturaleza y fines.

En Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa II:

1. Condiciones de seguridad en los lugares de trabajo: condiciones generales de los lugares de trabajo, definición de lugar de trabajo, condiciones de seguridad de los elementos de los lugares de trabajo, seguridad estructural, dimensiones mínimas de los locales, suelos y aberturas, pasillos y vías de circulación, escaleras, orden limpieza y mantenimiento, servicios higiénicos y locales de descanso, material y locales de primeros auxilios, prevención y protección contra incendios. Seguridad en las obras de construcción, planificación de la seguridad en la obra, obligaciones de los promotores, contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos, caídas de altura y medios de protección en aberturas, pasarelas y andamios. Máquinas y otros equipos de trabajo, conceptos y clasificación de los equipos de trabajo, peligros en las máquinas y tipos de medias preventivas, medidas de protección a tomar por el fabricante, obligaciones de los empresarios con ocasión de utilización de los equipos de trabajo, condiciones de seguridad de los equipos y condiciones de utilización, comprobaciones y mantenimiento. Pantallas de visualización de datos. Riesgo eléctrico. Señalización de la seguridad y equipos de protección individual.

2. Prevención de los Riesgos Higiénicos: prevención de los factores de riesgo ambientales, higiene industrial, clasificación de los contaminantes, agentes químicos, físicos y biológicos. Agentes químicos, efectos sobre el organismo, normativa aplicable, evaluación de la exposición a agentes químicos, criterios de valoración, actuaciones preventivas en el lugar de trabajo, prohibiciones y limitaciones en la fabricación y uso de los agentes químicos, vigilancia de la salud, situaciones de emergencia. Agentes cancerígenos, mutágenos y biológicos, normativa aplicable, definición y clasificación de agentes cancerígenos, mutágenos y biológicos. El ruido en las actividades de trabajo, normativa aplicable, evaluación de la exposición a ruido, obligaciones del empresario y actuaciones frente al ruido.

3. Aplicaciones ergonómicas: definición y objetivos de la ergonomía, diseño del puesto de trabajo, carga física, manipulación de cargas, medidas preventivas, la postura de trabajo, carga mental, factores y medias preventivas. Ergonomía de la organización, la organización del trabajo, factores psicosociales y salud, estrés laboral, hostigamiento en el trabajo, organización del tiempo de trabajo, variedad de jornadas de trabajo, trabajo a turnos y trabajo nocturno. Ambiente térmico e iluminación en el trabajo, condiciones termohigrométricas y sus efectos sobre la salud. La calidad del aire en los locales de trabajo, ventilación, renovación del aire, síndrome del edificio enfermo. Iluminación, nivel de iluminación en los lugares de trabajo, contraste y deslumbramiento.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO, DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	6 24 18	BASICA OBLIGATORIOS OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
PRIMER CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE TERCER Y CUARTO CURSO, AMBOS CUATRIMESTRES		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización y planificación.            CG-2: Razonamiento crítico.            CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.            CG-4: Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo.            CG-5: Trabajo en equipo.            CG-7: Adaptación al entorno. El alumnado será consciente de los recursos técnicos disponibles a utilizar para, en consonancia con sus propias aptitudes personales y profesionales, aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas a realizar            CG-8: Orientación a la calidad. El alumnado diseñará y aplicará procesos dirigidos a la obtención de mejores resultados en todas sus actividades.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECIFICAS:</p> <p>CE-4: Asesorar trabajo.            CE-8 :Interpretar datos e indicadores socioeconómicos            CE-10: Realizar análisis y diagnósticos y            CE-12: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización            CE-22 Conocimiento de los elementos de administración de la empresa que integran y condicionan las relaciones laborales</p> <p>Los resultados de aprendizaje de esta materia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nociones básicas de la empresa como forma de organizar la actividad económica.</li> <li>• Diagnosticar el comportamiento estratégico de una empresa.</li> <li>• Formular y aplicar estrategias en distintos escenarios.</li> <li>• Evaluar, decidir e implantar estrategias en un contexto empresarial.</li> <li>• Procesar información y asesorar en la toma de decisiones.</li> <li>• Dirigir y liderar equipos en diferentes escenarios estratégicos.</li> <li>• Aprender y aplicar herramientas de negociación y gestión del conflicto.</li> <li>• Emprender cambios organizativos y/o culturales en la empresa dentro de entornos turbulentos.</li> <li>• Conocer los principios básicos del comportamiento organizativo.</li> <li>• Planificar y controlar las decisiones organizativas de una empresa.</li> </ul>		

- Conocer los principios de la estructura y diseño organizativos.
- Gestionar las diferentes configuraciones estructurales y sus factores de contingencia.
- Conocer los fundamentos conceptuales y metodológicos de la Contabilidad Externa o Financiera.
- Conocer las diferencias entre la contabilidad externa e interna.
- Adquirir las habilidades y los conocimientos técnicos básicos para llegar a determinar las cuentas anuales de una empresa.
- Identificar las distintas formas de empresa multinacional.
- Aplicar estrategias de internacionalización.
- Cooperar en equipos de trabajo para la consecución de objetivos empresariales.
- Identificar empresas familiares y valorar sus procesos de planificación/sucesión.
- Interpretar la problemática de las formas organizativas de la empresa familiar y sus consecuencias en la toma de decisiones.
- Evaluar la viabilidad de proyectos de empresa.
- Analizar y distinguir una empresa y su posición estratégica desde un punto de vista externo e interno.
- Comprender la importancia de las personas en la empresa.
- Conocer y aplicar las prácticas de dirección de recursos humanos.
- Saber optimizar la aportación de las personas en las organizaciones.

Requisitos previos (en su caso)

Asignaturas básicas integradas en la materia

Denominación de la asignatura 1	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>	6	BASICA

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología en esta materia consiste, además de la documentación teórica pertinente, en el trabajo individual y grupal de casos sobre temas expuestos en el aula, así como el comentario de informaciones y casuística real de la problemática empresarial, intentando la búsqueda de soluciones desde el punto de vista del directivo. El trabajo del alumno será personal y en grupo y requerirá la presentación oral y multimedia de sus resultados ante el resto de compañeros.

Cada asignatura, en su guía específica, comunicará sobre las actividades formativas, metodología de enseñanza y relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Pres enci ales	Clas es	Clases de Teoría	16%	36%

		Prácticas en Aula	20%	
		Prácticas en Laboratorio	%	
	Seguimiento	Tutorías	3%	6%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	24%	58%
		Trabajo Autónomo	34%	

#### SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	15%	35%
		Prácticas en Aula	10%	
		Prácticas en Laboratorio	10%	
	Seguimiento	Tutorías	4%	7%
		Evaluación	3%	
No presenciales		Trabajo en Grupo	23%	58%
		Trabajo Autónomo	35%	

**Evaluación continua de la práctica que incluirá alguno/s de los siguientes procedimientos:**

- Análisis de casos empresariales por grupos de trabajo para cada bloque de teoría.
- Trabajo global de grupo bajo tutorización semanal.
- Lecturas y presentaciones en las clases por parte de los grupos.
- Prueba individual final sobre los conocimientos adquiridos.

**SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE**

- Evaluaciones periódicas.
  - Resolución y exposición de estudios de casos y ejercicios en clase.
  - Elaboración de estados contables.
- Exámenes finales escritos.

Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

**FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

La empresa como forma de organizar la actividad económica. Análisis económico de la empresa. Organización. Producción. Recursos Humanos.

**DIRECCION ESTRATÉGICA DE EMPRESA**

Naturaleza de la Dirección Estratégica. Análisis estratégico. Formulación estratégica. Implantación y control estratégico

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

La asignatura de Dirección de Recursos Humanos tiene como objetivo explicar todas y cada una de las intervenciones en recursos humanos que se pueden desarrollar en las empresas: planificación de plantillas, selección, política de contratación, política de retribución, formación, relaciones laborales y gestión de conocimiento, entre otras.

**COMPORTAMIENTO Y DISEÑO ORGANIZATIVO**

Comportamiento organizativo. Niveles del comportamiento humano: individual, grupal y organizativo. Conceptos, elementos y contexto de la estructura y diseño organizativo.

**SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE**

Fundamentos de contabilidad financiera o externa. El Marco conceptual de la contabilidad: principios y normas contables, criterios de registro y valoración. La elaboración e interpretación de las cuentas anuales.

**INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS**

Negocio Internacional. Evolución del Proceso de Internacionalización. Dirección Estratégica Internacional

**CREACIÓN DE EMPRESAS**

La decisión de crear una empresa: el concepto de viabilidad (económica, comercial, técnica y financiera). Constitución y legalización de la empresa.

**EMPRESA FAMILIAR**

Características de la empresa familiar. Relaciones familia-empresa. Continuidad y sucesión Órganos de gobierno de la empresa familiar. Estrategia y organización de la empresa familiar. Liderazgo y procesos directivos en la empresa familiar.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ELEMENTOS JURÍDICOS BÁSICOS</b>	12	OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
CUARTO CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.            CG-2: Razonamiento crítico.            CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.            CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.            CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</p> <p>1.- Marco jurídico-constitucional de la actividad económica.            2.- Análisis del concepto de sociedad como categoría general            3.- Estudio detallado de la sociedad cooperativa (caracteres, clases, constitución, régimen económico, estatuto del socio cooperativo, los órganos de la sociedad, operaciones de transformación, fusión y escisión, la disolución y liquidación)            4.- Estudio de las cooperativas de trabajo asociado, las sociedades laborales y las sociedades agrarias de transformación.            5.- Negociación, argumentación y mediación en un entorno profesional.</p> <p>- CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
<p>- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial y en las Administraciones Públicas.            - Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con cuestiones laborales)</p>		



o defensa ante los tribunales del orden social) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo, etc.

- Visitas a empresas, Administraciones públicas, instituciones laborales, organizaciones sindicales y patronales, juzgados o tribunales del orden social, etc para completar la formación del alumnado.

#### **DERECHO SANCIONADOR SOCIAL**

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	
		Prácticas en Laboratorio	2%	
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

#### **INSTITUCIONES DE ECONOMÍA SOCIAL**

**CLASES DE TEORÍA:** La función de la clase teórica es introducir al alumno en la comprensión de los conceptos básicos de la disciplina. Las clases correrán a cargo de un Profesor experto en la materia y exigirá de los alumnos la previa adquisición de conocimientos (autoaprendizaje) que les permita seguir adecuadamente las explicaciones docentes desde una perspectiva crítica ante la información recibida.

**PRACTICAS:** Las prácticas brindan al alumno la posibilidad de ver plasmados en la realidad cotidiana aquellos conocimientos teóricos obtenidos a lo largo de su aprendizaje, pudiendo comprender así, de forma real, su sentido, funcionamiento y problemática.

**SEMINARIOS (PRÁCTICAS DE LABORATORIO):** Los Seminarios responden a la misma filosofía que las prácticas, que no es otra que la de completar una formación que, en determinados ámbitos, es insuficiente y no responde a las demandas actuales. Se abordan en ellos cuestiones tan necesarias como la contabilidad financiera o el análisis de balances.

**TRABAJO EN GRUPO:** Mediante la preparación conjunta de las diferentes materias se persigue fomentar la capacidad de trabajo en grupo y de liderazgo de dichos trabajos.

**ACTIVIDAD TUTORIAL:** Presencial o virtual con la finalidad de guiar al alumno en su proceso de aprendizaje. Por esta razón, y con el ánimo de proporcionar al alumno una comunicación fluida con el profesorado y una tutela permanente, se disponen diversas herramientas de comunicación como el foro, el chat y el correo electrónico de las que el alumno se puede valer no sólo para la resolución de cuantas dudas o problemas se le presenten sino también para entablar el necesario diálogo y debate crítico que ha de guiar la docencia universitaria

**APRENDIZAJE AUTÓNOMO:** Incluye también la participación del alumno en el Aula Virtual de

la asignatura. En el marco general de la apuesta de la apuesta por la utilización de las nuevas tecnologías docentes, el Seminario de Derecho Mercantil pretende incorporarse a la utilización de las nuevas tecnologías, con el propósito de facilitar el autoaprendizaje por parte de los alumnos, mejorar el rendimiento de la actividad docente y optimizar los recursos educativos.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	26%	40%
		Prácticas en Aula	9%	
		Prácticas en Laboratorio	5%	
	Seguimiento	Tutorías	10%	13%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	7%	47%
		Trabajo Autónomo	40%	

Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

**DERECHO SANCIONADOR SOCIAL**

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.

**INSTITUCIONES DE ECONOMÍA SOCIAL**

Para la evaluación de las competencias relativas al conocimiento de la asignatura, se seguirá un sistema de evaluación continuada, consistente en la realización de una serie de pruebas que constarán de varias preguntas y/o casos prácticos, destinadas a evaluar el conocimiento de la disciplina y la capacidad del alumno para ponerla en práctica. La nota obtenida en la evaluación continuada supondrá hasta un máximo del 80 % de la nota final individual del alumno/a.

Por su parte, la evaluación de las competencias desarrolladas a través de la metodología de Seminarios (Prácticas en laboratorio) se llevará a cabo valorando conjuntamente la participación, asistencia y aprovechamiento del alumno/a. La nota obtenida en estas actividades supondrá hasta un máximo del 5 % de la nota total individual del alumno/a,

Para evaluar las competencias o aptitudes adquiridas mediante el trabajo autónomo (Docencia virtual) se llevará a cabo una prueba que consistirá en la resolución por el alumno/a de un caso práctico con el

instrumento de las nuevas tecnologías. La nota obtenida en dicha prueba supondrá hasta un máximo del 15% de la nota individual del alumno/a.

El Sistema de Calificaciones:

Consistirá en una nota numérica, entre el 0 y el 10, a la que corresponderá una nota alfabética, así:

- .- De 0 a 4,9: suspenso
- .- De 5 a 6,9: aprobado
- .- De 7 a 8,9: notable
- .- De 9 a 9,9: sobresaliente.
- .- 10: Matrícula de Honor

Breve Descripción de los Contenidos de la Materia

### **DERECHO SANCIONADOR SOCIAL**

La materia está compuesta por aquellos contenidos jurídicos que proporcionan al alumnado los conocimientos básicos en Derecho Sancionador Social:

1. La intervención administrativa en el campo de las relaciones laborales: examen histórico, significado y alcance, principales ámbitos de intervención de la Administración en el orden social. Distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas. La organización de la administración laboral. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organización y funciones. El procedimiento administrativo común, concepto y regulación, los principios generales del procedimiento administrativo, los sujetos del procedimiento, iniciación, instrucción y terminación del procedimiento administrativo, plazo de emisión de resolución, significado del silencio administrativo, impugnación de los actos administrativos. La potestad sancionadora de la Administración, principios del Derecho Sancionador Administrativo. La potestad sancionadora en el orden social, evolución normativa, infracciones en el orden social, prescripción de las infracciones.

2. Procedimiento Sancionador en el Orden Social: principios básicos del procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el orden social. Actividades previas al procedimiento sancionador en el orden social, la actividad inspectora, desarrollo y medios de actuación, resultado de la actividad inspectora. El procedimiento sancionador en el orden social, iniciación de oficio, las actas de infracción, contenido y valor probatorio, las medidas de carácter provisional. La instrucción del expediente sancionador. Finalización del expediente sancionador, la resolución y la caducidad del procedimiento.

3. Régimen jurídico de las sanciones administrativas, ejecutividad y revisión jurisdiccional: la sanción típica de derecho público, la multa. Las llamadas multas atípicas, sanciones especiales en materia de prevención de riesgos, en materia de Seguridad Social, en materia de empleo, formación profesional ocupacional y protección por desempleo. La aplicación del principio de proporcionalidad, la graduación de la conducta sancionable. Prescripción de las sanciones. El sistema de recursos, recurso de alzada, revisión jurisdiccional de la potestad sancionadora en el orden social. Ejecución de las resoluciones administrativas firmes, suspensión cautelar de la ejecutividad de las resoluciones administrativas. Recaudación del importe de las sanciones.

### **INSTITUCIONES DE ECONOMÍA SOCIAL**

El derecho mercantil como derecho especial. La constitución económica. La empresa. El empresario. Las obligaciones y contratos mercantiles.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ELEMENTOS JURÍDICOS BÁSICOS Y ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	6	OPTATIVO
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
CUARTO CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p><b>COMPETENCIAS GENERALES</b></p> <p>CG-2: Razonamiento crítico. El alumnado sabrá desarrollar sus propias valoraciones a partir de una reflexión sistemática sobre los fundamentos en los que se asientan las ideas, juicios y acciones, y las consecuencias de las acciones propias y ajenas.</p> <p>CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas. El alumno utilizará conceptos para identificar, describir y definir realidades complejas y sabrá distinguir las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios significativos y establecer relaciones con elementos externos a la situación planteada para proponer una resolución de forma efectiva.</p> <p>CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones. El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.</p> <p><b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b></p> <p>CE-15 Capacidad para organizar, asesorar y evaluar la responsabilidad social de la empresa. CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno.		

**Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante**

- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial y en las Administraciones Públicas.
- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con la descripción y el contenido de la responsabilidad social de la empresa) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo, etc.
- Técnicas de trabajo en equipo: enseñanza y práctica en el trabajo en equipo subrayando la importancia de la organización y la mutua cooperación. Discusión colectiva del conocimiento, participación en seminarios, debates, jornadas, sesiones de reflexión monográficas, actividades interdisciplinares, etc.
- Visitas a las Administraciones públicas y a las empresas para comprobar la aplicación de las prácticas empresariales y administrativas sobre Responsabilidad Social

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

<b>Presenciales</b>	<b>Clases</b>	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	8%	
		Prácticas en Laboratorio	2%	
	<b>Seguimiento</b>	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
<b>No Presenciales</b>		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40	

**Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones**

La evaluación será continua, valorando el progreso del alumnado tanto en las sesiones presenciales como en las no presenciales. Se efectuarán pruebas escritas en relación con el programa impartido. Las pruebas constarán de preguntas a desarrollar. En todo caso, las pruebas escritas supondrán el 80% de la calificación total del alumnado, pudiéndose completar el 20% restante con las prácticas en Aula, las prácticas externas, el trabajo en grupo, la valoración del trabajo autónomo del alumnado o aquellas que indique el profesorado.

Breve Descripción de los Contenidos de la Materia

**Gobierno corporativo y responsabilidad social de la empresa:**

La asignatura se desarrollará en torno a conceptos como el de responsabilidad social o responsabilidad corporativa de la empresa, dimensión social, ambiental, de cooperación al desarrollo e igualdad de la responsabilidad social, actuaciones desde la responsabilidad social para influir en el entorno no competitivo de las empresas, las memorias de sostenibilidad, el papel de los stakeholders, los códigos de conducta, las guías de buen gobierno de las sociedades, los consejos de administración (composición y desarrollo), Pacto Mundial, marketing corporativo, impacto económico y social de la responsabilidad social de la empresa, ejemplos más significativos de responsabilidad social, el labelling social, la responsabilidad social en la Administraciones Públicas, la responsabilidad social en las pequeñas y medianas empresas, los planes de igualdad como contenido de la responsabilidad social de la empresa, intervención autónoma y heterónoma en la responsabilidad social de la empresa., verificación y control de la responsabilidad social de la empresa.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>ELEMENTOS JURÍDICOS BÁSICOS</b>	18 42 12	BÁSICOS OBLIGATORIOS OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
BÁSICOS: PRIMER CURSO, AMBOS CUATRIMESTRES OBLIGATORIOS: SEGUNDO Y TERCER CURSO, AMBOS CUATRIMESTRES Y CUARTO CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE OPTATIVOS: CUARTO CURSO, AMBOS CUATRIMESTRES		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.            CG-2: Razonamiento crítico.            CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.            CG-4. Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo.            CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.            CG-6: Uso de las nuevas tecnologías.            CG-7: Adaptación al entorno. El alumnado será consciente de los recursos técnicos disponibles a utilizar para, en consonancia con sus propias aptitudes personales y profesionales, aprovecharlos en el óptimo desempeño de las tareas a realizar            CG-8: Orientación a la calidad. El alumnado diseñará y aplicará procesos dirigidos a la obtención de mejores resultados en todas sus actividades            CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-1. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales cumplidas las normas de Colegiación conforme a los Estatutos aprobados por el Consejo General de Graduados Sociales y demás legislación concordante            CE-2: Capacidad para realizar funciones de representación, negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales            CE-4: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo, políticas sociolaborales, igualdad de género, contratación laboral y condiciones de trabajo.            CE-5: Capacidad de asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y, en general, protección social.            CE-6: Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.            CE-7: Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación para el empleo.            CE-8: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.            CE-10: Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.            CE-11: Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.</p>		

CE-12: Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización  
 CE-13: Capacidad para dirigir grupos de personas.  
 CE-14: Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.  
 CE-15: Capacidad para organizar, asesorar y evaluar la responsabilidad social de la empresa.  
 CE-16: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.  
 CE-17: Capacidad para utilizar la red informática en la obtención de información y en la comunicación de datos.

Además, se perseguirá la consecución de los siguientes resultados :

- Suministrar al alumno un aparato conceptual y metodológico básico para el razonamiento jurídico.
- Contextualizar el fenómeno jurídico histórica, social y culturalmente.
- Generar una actitud reflexiva y crítica sobre el derecho.

Requisitos previos (en su caso)

### **DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA**

El conocimiento de idioma inglés y francés por parte de los alumnos podría serles de gran utilidad, con carácter complementario, para la realización de lecturas en el marco de las prácticas y seminarios

Asignaturas básicas integradas en la materia

	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
Denominación de la asignatura 1 <b>INTRODUCCIÓN AL DERECHO</b>	6	BÁSICA
Denominación de la asignatura 2 <b>DERECHO CIVIL</b>	6	BÁSICA
Denominación de la asignatura 3 <b>FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO I: DERECHO CONSTITUCIONAL</b>	6	BÁSICA

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

### **INTRODUCCIÓN AL DERECHO**

Clases teóricas y prácticas, realización de trabajos por parte de los alumnos, debates, comentarios de texto.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes



porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	26%	40%
		Prácticas en Aula	14%	
		Prácticas en Laboratorio		
Seguimiento	Tutorías	7%	10%	
	Evaluación	3%		
No Presenciales	Trabajo en Grupo	25%	50%	
	Trabajo Autónomo	25%		

#### DERECHO CIVIL

-Clases teóricas.

-Clases prácticas.

-Trabajo personal del alumno, en equipos organizados al efecto, sobre algunos de los temas del programa. Estos trabajos serán supervisados por el profesor responsable de la asignatura y expuestos de forma oral y pública durante las clases lectivas a lo largo del curso

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	17,5%	35%
		Prácticas en Aula	17,5%	
		Prácticas en Laboratorio		
Seguimiento	Tutorías	5%	10%	
	Evaluación	5%		

No Presenciales	Trabajo en Grupo	27,5%	55%
	Trabajo Autónomo	27,5%	

### FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO I: DERECHO CONSTITUCIONAL

El trabajo que los alumnos dedicarán a esta asignatura se ha organizado en diversas actividades, de las cuales unas siguen el modelo de enseñanza/aprendizaje presencial, y otras, el modelo de enseñanza/aprendizaje no presencial. En concreto, las actividades previstas son las siguientes:

#### 1. ENSEÑANZA PRESENCIAL.

La enseñanza/aprendizaje presencial se llevará a cabo a través de las siguientes actividades, todas de carácter obligatorio:

a) Clases teóricas. En ellas los alumnos desarrollarán una actividad de recepción de la información, y el profesor presentará las cuestiones claves de la asignatura convenientemente ordenadas en un sistema coherente que les permita el acceso al conocimiento objetivo de la realidad constitucional y poder profundizar personalmente en el estudio de la disciplina apoyados en los manuales, monografías, textos legales y jurisprudenciales, etc., recomendados. Durante las clases teóricas el profesor prestará mayor hincapié en aquellas cuestiones cuya comprensión pueda suponer una mayor dificultad para el alumno, remitiendo en otros casos al estudiante a la bibliografía correspondiente para que estudie la asignatura durante las horas no presenciales.

Con carácter previo al inicio de cada sesión teórica, el profesor recomendará las lecturas o pondrá a disposición los materiales con los que el alumno podrá trabajar previamente y que, por tanto, les permitirán obtener una idea previa y aproximada de las cuestiones que se tratarán en la clase teórica.

b) Clases prácticas. El objetivo principal de las clases prácticas reside en que los alumnos adquieran las habilidades jurídicas que les permitan resolver casos mediante la correcta aplicación de los conocimientos adquiridos durante las clases teóricas y las horas de trabajo personal.

Las prácticas consistirán en la resolución de varios casos reales o ficticios. Con carácter previo a su realización, el profesor facilitará los materiales básicos (sentencias del Tribunal Constitucional, textos legales o doctrinales, etc.) que los alumnos deberán estudiar durante las horas programadas para su estudio personal. Asimismo, los alumnos podrán disponer de los citados materiales durante su resolución.

Una vez corregidos las prácticas, el profesor realizará su corrección pública con el objeto de que los alumnos conozcan las respuestas correctas y obtengan parámetros para próximas prácticas, en definitiva, se trata de la técnica denominada feedback o retroalimentación.

c) Tutorías programadas. Con carácter general, su principal función consiste en articular un espacio de comunicación entre el alumno y el profesor donde se realice un seguimiento y orientación sobre el desarrollo de la asignatura. En las mismas, además de resolverse las eventuales preguntas formuladas por los alumnos sobre los diversos contenidos y actividades desarrolladas, los alumnos podrán revisar de manera individual la corrección las actividades programas.

#### 2. ENSEÑANZA NO PRESENCIAL.

a) Trabajo personal del alumno. El trabajo personal del alumno se dedicará a la preparación de las clases teóricas y prácticas y, por supuesto, a la preparación del examen o prueba final escrita.

b) Actividades académicamente dirigidas. Las actividades académicamente dirigidas tienen como objetivo prioritario el aprendizaje de los contenidos teóricos y prácticos de una forma autónoma con el apoyo del profesor.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	22,75 %	35%
		Prácticas en Aula	12,25 %	
		Prácticas en Laboratorio		
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	15%	55%
		Trabajo Autónomo	40%	

**FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO II: DERECHO ADMINISTRATIVO**

Metodología:

La enseñanza de la asignatura se basará en las siguientes técnicas de aprendizaje:

-La clase magistral.

-El aprendizaje basado en problemas: el alumno, individualmente o en grupo, tendrá que resolver los dos casos o supuestos planteados a lo largo del cuatrimestre por el profesor. En su caso, se llevará a cabo su exposición en el aula. Con esta técnica, además de verificar los progresos en el proceso de aprendizaje, se fomenta la implicación del alumno en la adquisición de los contenidos de la asignatura, propiciando el desarrollo de su madurez.

-La clase práctica en el aula, en la que la resolución de los casos prácticos planteados por el profesor se hará con su guía y bajo su dirección.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	40%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	10%	

	Seguimiento	Tutorías	1%	3%
		Evaluación	2%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	57%
		Trabajo Autónomo	47%	

### DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	40%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	10%	
	Seguimiento	Tutorías	2%	5%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	15%	55%
		Trabajo Autónomo	40%	

### DERECHO TRIBUTARIO I Y DERECHO TRIBUTARIO II: FISCALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

Metodología:

En la enseñanza de las diferentes asignaturas del área se utilizarán varias técnicas de aprendizaje:

-La clase magistral.

-Las clases teórico-prácticas a través del aula virtual (plataforma on line alojada en <http://aulavirtual.unican.es/>): en ella se encontrarán materiales teóricos, casos prácticos resueltos, ejercicios de autoevaluación de cada lección, exámenes de test para que el alumno pueda verificar sus conocimientos, así como otro tipo de materiales que puedan resultar de utilidad para el alumno. En el aula virtual se pondrán a disposición del alumno materiales teóricos tanto de aquellas partes del temario que no serán explicadas por el profesor en el aula, como, cuando el profesor lo considere conveniente, de aquellas que sí lo serán pero incidiendo en los aspectos más relevantes de la misma. El aula virtual

constituirá también un medio de comunicación alumno-profesor, a través de las herramientas de correo-electrónico y, en su caso, de los foros.

-El aprendizaje basado en problemas: el alumno, en grupo y durante dos sesiones, tendrá que resolver un caso práctico planteado por el profesor. En las sesiones se hará un intenso uso de herramientas informáticas y de otros recursos docentes. El alumno redactará dictámenes que recojan la solución propuesta a los casos planteados por el profesor. Con dicha técnica se pone el acento no tanto en la enseñanza del docente como en el aprendizaje del discente, fomentando más que el aprendizaje de contenidos la adquisición de destrezas por el alumno.

-La clase práctica en el aula, en la que la resolución de los casos prácticos planteados por el profesor se hará con su guía y bajo su dirección.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	40%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	10%	
	Seguimiento	Tutorías	1%	3%
		Evaluación	2%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	57%
		Trabajo Autónomo	47%	

#### DERECHO PROCESAL

**CLASES MAGISTRALES:** en las que se explicarán, de forma sistemática, los conceptos básicos de la disciplina que se incorpora al programa. Correrán a cargo del profesor correspondiente, que a medida que avancen las explicaciones del programa perfilará, con carácter previo a la exposición, los textos legales utilizables y las lecturas que los alumnos deben realizar para enfrentarse a la explicación; y todo ello, con la finalidad de que la clase teórica permita la previa toma de posición del alumno frente a cuestiones problemáticas o complejas.

**CLASES PRACTICAS:** consistentes en la resolución de casos prácticos, confección de escritos procesales y análisis jurisprudencial.

**SEMINARIOS:** su objetivo es intensificar el estudios de una materia relevante, por su complejidad intrínseca, por su carácter interdisciplinar o su actualidad legislativa (reformas legales).

APRENDIZAJE COOPERATIVO: mediante la preparación conjunta de cualquiera de las actividades programadas y exposición conjunta de las conclusiones sobre las mismas.

OTRAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS: participación en prácticas externas tuteladas, conferencias, etc...

ACCIÓN TUTORIAL: grupal o individual según exija la actividad a desarrollar

APRENDIZAJE AUTÓNOMO

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	35%
		Prácticas en Aula	5%	
		Prácticas en Laboratorio	5%	
	Seguimiento	Tutorías	6,2%	10%
		Evaluación	3,8%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	5%	55%
		Trabajo Autónomo	50%	

## DERECHO PENAL LABORAL

El trabajo que las/os alumnas/os dedicarán a esta asignatura se ha organizado en diversas Actividades, de las cuales unas siguen el modelo de enseñanza/aprendizaje presencial y otras el modelo no presencial. En concreto, las actividades previstas son las siguientes:

### 1.- ENSEÑANZA PRESENCIAL

Las actividades presenciales corresponden a la parte del proceso de enseñanza/aprendizaje donde profesor/a y alumnado interactúan personalmente. Estas actividades se desarrollarán en el aula o en la sala de ordenadores, y en ellas el/la profesor/a expone contenidos o guía las actividades a realizar por los estudiantes. La realización de las actividades presenciales tiene una significativa importancia en el desarrollo de la docencia, por cuanto el alumnado recibe personalmente información y explicaciones, pudiendo adquirir de una forma más vívida experiencia en la materia y pudiendo debatir, expresarse, y en definitiva, iniciarse en la argumentación jurídica y en el debate crítico, entre otras habilidades. Por todo ello, la asistencia será obligatoria.

En concreto, la enseñanza/aprendizaje presencial se llevará a cabo a través de las siguientes actividades:

a). Clases teóricas. En ellas las/os alumnas/os desarrollan una actividad de recepción de la información,

debiendo el profesor marcar los objetivos de cada tema y señalar al alumnado los conceptos más relevantes a tener en cuenta para su posterior trabajo personal que completará el aprendizaje de la materia.

La exposición teórica se desarrollará a partir de textos y materiales que estarán, de manera previa a las sesiones, a disposición de los alumnos. Con ello, el alumnado podrá trabajar previamente y tener una idea aproximada de lo que se va a exponer en clase. Asimismo, podrá seguir de manera clara y esquemática las explicaciones de cada sesión. Las clases contarán con apoyo de presentaciones informáticas y otros medios informáticos que ayudarán a la percepción adecuada de cada uno de los puntos a tratar en las clases teóricas y permitirán a el/la profesor/a hacer participar al alumnado. Asimismo, una exposición razonada de los conceptos básicos junto con la aportación de referencias bibliográficas orientará al alumno sobre cómo realizar el estudio de la materia.

b). Clases prácticas. En ellas las/os estudiantes reciben un entrenamiento sobre las habilidades jurídicas que deben adquirir, mediante la aplicación del conocimiento teórico previo a casos reales o ficticios pero que reproducen supuestos extraídos de la realidad. El profesor hará una breve introducción en la que se expondrá el objetivo de cada práctica y la metodología a emplear por los alumnos. No obstante, los temas teóricos relacionados con las clases prácticas precederán siempre a la realización de éstas. Las actividades a seguir por los alumnos estarán siempre guiadas por el/la profesor/a. Se seguirá un protocolo metodológico en el que se explicará el fundamento y los pasos a seguir por el alumno. Finalmente las posibles propuestas de solución serán analizadas y comentadas críticamente en el conjunto de grupo.

c). Tutorías programadas. A través de las tutorías se pretende crear un espacio de comunicación que permite realizar un seguimiento y orientar individualizadamente a las/os alumnas/os durante el desarrollo de la asignatura. Además de la resolución de los problemas y dudas que se puedan plantear al alumnado, se llevará a cabo la supervisión de las actividades académicamente dirigidas, proporcionando al alumno la orientación metodológica, bibliográfica, etc. que precise.

## 2.- ENSEÑANZA NO PRESENCIAL.

a). Trabajo personal del alumno. El trabajo personal del alumno/a para el estudio de los contenidos de esta materia se desarrollará como estudio de las clases teóricas, realización de memorias de las clases prácticas y preparación de exámenes. Evidentemente, este trabajo es un componente fundamental para el aprendizaje de la materia y el que supone mayor dedicación.

b). Actividades académicamente dirigidas. La realización de actividades dirigidas intenta que las/os alumnas/os completen el aprendizaje de contenidos teóricos y prácticos del programa de la asignatura de una forma autónoma y responsable apoyado por el profesor.

En concreto consistirán en la realización de lecturas complementarias de las clases teóricas a través de las cuales se profundice en aquellas partes de la materia sólo esbozadas y esquematizadas por el/la profesor/a en la clase teórica. Estas actividades serán tutorizadas por el/la profesor/a que, además de facilitar los materiales, proporcionará las orientaciones necesarias para una adecuada ejecución de la actividad. Asimismo indicará un formato para su realización y corregirá su contenido. Estas actividades dirigidas son obligatorias.

Para la realización de todas las actividades descritas la asignatura contará con un Aula Virtual en el Campus Virtual de la Universidad de Cantabria. A través de ella se planificará el trabajo, se propondrán y planificarán las actividades dirigidas y las prácticas a realizar por el alumnado y se entregarán las mismas para su corrección por la/ profesor/a. Asimismo, se controlará el seguimiento del alumnado mediante la realización de pruebas de control y autocontrol.

También en el Aula Virtual se pondrán a disposición del alumnado los materiales necesarios para un correcto y completo seguimiento del desarrollo de la docencia, tales como materiales docentes, instrucciones, calendario y materiales complementarios que eventualmente puedan requerirse para la realización de las prácticas y actividades dirigidas.

Finalmente, se crearán foros en los que las/os alumnas/os podrá plantear y resolver dudas surgidas en el estudio de la asignatura y debatir cuestiones especialmente polémicas planteadas por ellas/os o por la/el profesora/or. Con ello se pretende fomentar la interacción entre estudiantes y profesores y favorecer el desarrollo de la capacidad crítica en el planteamiento y estudio de los problemas penales.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes

porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	24%	40%
		Prácticas en Aula	12%	
		Prácticas en Laboratorio	4%	
	Seguimiento	Tutorías	3%	5%
		Evaluación	2%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	7%	55%
		Trabajo Autónomo	48%	

**ELEMENTOS DE DERECHO DE LA EMPRESA, DERECHO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES  
DERECHO DE CONSUMO.**

**CLASES DE TEORÍA:** La función de la clase teórica es introducir al alumno en la comprensión de los conceptos básicos de la disciplina. Las clases correrán a cargo de un Profesor experto en la materia y exigirá de los alumnos la previa adquisición de conocimientos (autoaprendizaje) que les permita seguir adecuadamente las explicaciones docentes desde una perspectiva crítica ante la información recibida.

**PRACTICAS:** Las prácticas brindan al alumno la posibilidad de ver plasmados en la realidad cotidiana aquellos conocimientos teóricos obtenidos a lo largo de su aprendizaje, pudiendo comprender así, de forma real, su sentido, funcionamiento y problemática.

**SEMINARIOS (PRÁCTICAS DE LABORATORIO):** Los Seminarios responden a la misma filosofía que las prácticas, que no es otra que la de completar una formación que, en determinados ámbitos, es insuficiente y no responde a las demandas actuales. Se abordan en ellos cuestiones tan necesarias como la contabilidad financiera o el análisis de balances.

**TRABAJO EN GRUPO:** Mediante la preparación conjunta de las diferentes materias se persigue fomentar la capacidad de trabajo en grupo y de liderazgo de dichos trabajos.

**ACTIVIDAD TUTORIAL:** Presencial o virtual con la finalidad de guiar al alumno en su proceso de aprendizaje. Por esta razón, y con el ánimo de proporcionar al alumno una comunicación fluida con el profesorado y una tutela permanente, se disponen diversas herramientas de comunicación como el foro, el chat y el correo electrónico de las que el alumno se puede valer no sólo para la resolución de cuantas dudas o problemas se le presenten sino también para entablar el necesario diálogo y debate crítico que ha de guiar la docencia universitaria.

**APRENDIZAJE AUTÓNOMO:** Incluye también la participación del alumno en el Aula Virtual de la asignatura. En el marco general de la apuesta de la apuesta por la utilización de las nuevas tecnologías docentes, el Seminario de Derecho Mercantil pretende incorporarse a la utilización de las nuevas tecnologías, con el propósito de facilitar el autoaprendizaje por parte de los alumnos, mejorar el rendimiento de la actividad docente y optimizar los recursos educativos.

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los



siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	26%	40%
		Prácticas en Aula	9%	
		Prácticas en Laboratorio	5%	
	Seguimiento	Tutorías	10%	13%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	7%	47%
		Trabajo Autónomo	40%	

Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

### INTRODUCCIÓN AL DERECHO

La calificación del examen teórico supondrá un 60% de la calificación definitiva de cada asignatura. El resto (40%) de la calificación corresponderá a la evaluación de las actividades prácticas. Para superar cada asignatura se exigirá alcanzar al menos la puntuación de 4 (sobre 10) en el examen teórico.

### DERECHO CIVIL

La evaluación será continua, de manera que se medirá el progreso del alumno a lo largo del curso. Al finalizar la asignatura, se efectuará una prueba escrita referente a la materia impartida, de la que excepcionalmente podrán ser relevados por el profesor aquellos alumnos que hayan demostrado sobradamente su nivel de conocimiento sobre la materia. La prueba podrá constar de preguntas breves o bien tipo test. Cuando el alumno deba realizar prueba escrita, la misma supondrá el 60% de su calificación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO I: DERECHO CONSTITUCIONAL

Sistema de evaluación continuada y examen.

Como idea general, se destacará que la evaluación se divide en dos bloques distintos: de un lado, la evaluación continuada; y, de otro, la prueba final escrita o examen.

En referencia al primer bloque, esto es, la evaluación continuada, constará de varias actividades que se desarrollarán durante el cuatrimestre. Las pruebas consistirán en la resolución de varios casos reales o ficticios. Dependiendo de su dificultad y extensión, los alumnos realizarán las pruebas durante las horas destinadas al estudio personal y las entregarán mediante un correo electrónico dirigido al profesor en la fecha fijada con suficiente antelación o, en su caso, se resolverán durante las clases prácticas. En este último caso, y con carácter previo a su realización, el profesor pondrá a disposición de los alumnos los materiales básicos (sentencias del Tribunal Constitucional, textos legales o doctrinales, etc.) que los

alumnos deberán estudiar durante las horas de estudio personal. Asimismo, los alumnos podrán disponer de los citados materiales durante su realización. Por último, los alumnos deberán realizar un trabajo individual sobre una o varias cuestiones del programa y, posteriormente, entregarla al profesor. La evaluación continuada, esto es, de las actividades precedentemente citadas, supondrá un 50% de la nota final del alumno.

Además de la evaluación continuada, los alumnos deberán hacer un examen final que supondrá el otro 50% de la nota. Ahora bien, en el caso de que el alumno haya obtenido más de un 5 de media en la evaluación continuada, sólo estará obligado a responder a tres de las cuatro cuestiones planteadas en el examen final, esto es, podrá elegir las tres preguntas que estime más convenientes. La no respuesta de una pregunta ("en blanco"), o la calificación con 0 de alguna de las mismas, impedirá la superación de la asignatura en la convocatoria correspondiente.

Para poder mediar entre la evaluación continuada y el examen final, será necesario obtener en este último al menos una nota igual o superior a 3 (en una escala de 0-10).

Sistema de calificaciones:

- 0-4.9: Suspenso (SS).
- 5.0-6.9: Aprobado (AP).
- 7.0-8.9: Notable (NT).
- 9.0-10: Sobresaliente (SB).

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO II: DERECHO ADMINISTRATIVO**

La calificación del alumno se obtendrá:

A) En un 60%, de la evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumno a través de un examen.

En él se preguntarán no sólo los contenidos explicados en las clases magistrales sino también los adquiridos en las clases prácticas o cuando se utilice la técnica del aprendizaje basado en problemas.

B) En un 40%, del rendimiento del alumno en la resolución de los casos prácticos.

La evaluación de este rendimiento se realizará valorando su participación en las sesiones presenciales, su iniciativa, esfuerzo, dedicación, así como su juicio crítico. Asimismo, se valorará su capacidad de exposición de los problemas y de planteamiento de soluciones.

## **DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA**

La calificación del alumno provendrá:

- 1º.- En un 70, % de la evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumno a través de exámenes.
- 2º.- En un 30 %, de la valoración del seguimiento de las diversas actividades tutorizadas (prácticas, seminarios, etc.) realizadas por el alumno. Para la valoración de estas actividades se tendrá en cuenta la asistencia regular, la participación en las mismas, los comentarios de prácticas entregados por escrito en cada sesión y los trabajos entregados por escrito y presentados oralmente al finalizar los seminarios propuestos. En cualquier caso, para que se pueda tomar en cuenta la nota de estas actividades tutoradas será necesaria la asistencia a un 80 % de las sesiones prácticas y seminarios programados.

## **DERECHO TRIBUTARIO I Y DERECHO TRIBUTARIO II: FISCALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES**

La calificación del alumno provendrá:

A) En un 70%, de la evaluación de los conocimientos adquiridos por el alumno a través de exámenes.

En él se preguntarán no sólo los contenidos explicados en las clases magistrales o en el aula virtual, sino también los adquiridos en las clases prácticas o en los seminarios dedicados al aprendizaje basado en problemas.

B) En un 30% del rendimiento del alumno en el seminario de aprendizaje basado en problemas y en las clases prácticas.

La evaluación de este rendimiento se realizará valorando su participación en las sesiones presenciales,

su iniciativa, esfuerzo, dedicación, así como su juicio crítico. También podrá tenerse en cuenta, en aquellos casos que se exija, la carpeta de aprendizaje que cada alumno deberá enviar al profesor a través del aula virtual en las clases prácticas o cuando se utilice el aprendizaje basado en problemas, carpeta en la que deberá describir sucintamente los problemas que haya detectado en el supuesto planteado, los recursos que haya utilizado para plantear la resolución de los problemas y las conclusiones a que haya llegado. También se valorará su capacidad de exposición de los problemas y de planteamiento de soluciones.

### **DERECHO PROCESAL**

En cuanto al Sistema de Evaluación:

Para la evaluación de las competencias o aptitudes específicas relativas al conocimiento teórico (saber) de la asignatura, se seguirá un sistema de evaluación continuada, consistente en la realización de una serie de pruebas escritas que constarán de varias preguntas destinadas a evaluar el conocimiento conceptual de las instituciones y extremos más importantes de la disciplina, explicados a través de las clases magistrales. La nota obtenida en la evaluación continuada supondrá hasta un máximo del 60 % de la nota final individual del alumno/a.

Por su parte, la evaluación de las competencias desarrolladas a través de la metodología de seminarios, se llevará a cabo valorando conjuntamente la participación y asistencia del alumnado y la resolución, por aquellos, de los problemas jurídico-procesales que en los mismos se planteen. La nota obtenida en dichos seminarios supondrá hasta un máximo del 15 % de la nota total individual del alumno/a

Para evaluar las competencias o aptitudes relativas al conocimiento práctico o clínico (saber hacer), se llevará a cabo una única prueba final consistente en la resolución de un supuesto práctico. La nota obtenida en dicha prueba supondrá hasta un máximo del 15% de la nota individual del alumno/a.

Por último, se podrá obtener hasta un máximo del 10 %, de la nota final individual, por la participación activa y adecuado aprovechamiento en aquellas otras actividades que se programen dentro de la asignatura.

El Sistema de Calificaciones:

Consistirá en una nota numérica, entre el 0 y el 10, a la que corresponderá una nota alfabética, así:

- .- De 0 a 4,9: suspenso
- .- De 5 a 6,9: aprobado
- .- De 7 a 8,9: notable
- .- De 9 a 10: sobresaliente.

### **DERECHO PENAL LABORAL**

La evaluación tratará de valorar los conocimientos y habilidades adquiridas por el alumnado. La evaluación será continua, por lo que la asistencia y realización de las prácticas y actividades dirigidas será obligatoria.

En concreto, la evaluación se realizará conforme al siguiente sistema:

El máximo de calificación será de 10 puntos, que podrán obtenerse de la siguiente forma:

- La evaluación teórica supondrá el 50 % de la nota total, pudiendo representar hasta 5 puntos. La nota de la teoría se obtendrá de la siguiente manera:

- Pruebas objetivas: hasta 3 puntos
- Lectura: hasta 1 punto
- Otras actividades: hasta 0,5 puntos
- Asistencia y participación en clases y actividades: hasta 0,5 puntos

- La evaluación práctica supondrá el 50% de la nota total, pudiendo representar hasta 5 puntos. La nota de la práctica se obtendrá de la siguiente manera:

- Informe final de prácticas: hasta 3 puntos
- Asistencia y participación: hasta 2 puntos

### **DERECHO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES, ELEMENTOS DE DERECHO DE LA EMPRESA Y DERECHO DE CONSUMO**

Para la evaluación de las competencias relativas al conocimiento de la asignatura, se seguirá un sistema de evaluación continuada, consistente en la realización de una serie de pruebas que constarán de varias preguntas y/o casos prácticos, destinadas a evaluar el conocimiento de la disciplina y la capacidad del alumno para ponerla en práctica. La nota obtenida en la evaluación continuada supondrá hasta un máximo del 80 % de la nota final individual del alumno/a.

Por su parte, la evaluación de las competencias desarrolladas a través de la metodología de Seminarios (Prácticas en laboratorio) se llevará a cabo valorando conjuntamente la participación, asistencia y aprovechamiento del alumno/a. La nota obtenida en estas actividades supondrá hasta un máximo del 5 % de la nota total individual del alumno/a,

Para evaluar las competencias o aptitudes adquiridas mediante el trabajo autónomo (Docencia virtual) se llevará a cabo una prueba que consistirá en la resolución por el alumno/a de un caso práctico con el instrumento de las nuevas tecnologías. La nota obtenida en dicha prueba supondrá hasta un máximo del 15% de la nota individual del alumno/a.

El Sistema de Calificaciones:

Consistirá en una nota numérica, entre el 0 y el 10, a la que corresponderá una nota alfabética, así:

- .- De 0 a 4,9: suspenso
- .- De 5 a 6,9: aprobado
- .- De 7 a 8,9: notable
- .- De 9 a 9,9: sobresaliente.
- .- 10: Matrícula de Honor

Breve Descripción de los Contenidos de la Materia

## **INTRODUCCIÓN AL DERECHO**

Funciones del Derecho. El conflicto social. El Derecho como agente de progreso social. Contextos del Derecho en el ámbito laboral: la política jurídica, el análisis económico del Derecho, los movimientos sociales, la justicia social. Teoría de la norma y del ordenamiento. Derecho subjetivo. La persona y el negocio jurídico. Interpretación jurídica. Desafíos y transformaciones del Derecho en el mundo contemporáneo: la sociedad del riesgo, la desjuridificación, la globalización. La crítica al Derecho

## **DERECHO CIVIL**

Pretende facilitar al alumno el concepto y estructura del Derecho Civil, y conocimientos básicos sobre teoría de la norma, para a continuación instruirle en los fundamentos del Derecho de la persona y la personalidad, los hechos y situaciones jurídicas, patrimonio, negocio jurídico, teoría general de las obligaciones y contratos, nociones esenciales de derecho de cosas, aspectos fundamentales del derecho de familia y de sucesiones, y el concepto y estructura de la responsabilidad civil extracontractual.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO I: DERECHO CONSTITUCIONAL**

1. Los rasgos estructurales y caracteres del sistema constitucional español.
2. El principio de división de poderes, así como el sistema de gobierno parlamentario.
3. Origen, características, funciones, etc., de los órganos constitucionales regulados en la Constitución española de 1978.
4. Los principios básicos que articulan el Estado autonómico español.
5. La organización institucional de las Comunidades Autónomas y, en particular, la organización de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
6. Definición, desarrollo y limitación de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO PÚBLICO II: DERECHO ADMINISTRATIVO**

La noción de Administración. El Derecho Administrativo como el Derecho de las Administraciones Públicas. La organización administrativa. El principio de legalidad de la Administración. El procedimiento administrativo. La teoría del acto administrativo. Sistema de recursos.

## **DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y DE LA UNIÓN EUROPEA**

Teoría general de las Organizaciones Internacionales. Organismos internacionales y europeos con competencia en materia social. El Derecho de las Organizaciones Internacionales. El sistema de normas, convenios y recomendaciones de la OIT. Relaciones Derecho Internacional-Derecho Interno. Unión Europea. Líneas generales del proceso de integración europea. Las competencias de la UE. Derecho de la Unión Europea: recepción y jerarquía. Las libertades comunitarias: libre circulación de personas, mercancías, servicios y capitales. Libre circulación de trabajadores. Desarrollos de la política social comunitaria..

## **DERECHO TRIBUTARIO I**

Derecho Financiero: Concepto y contenido. El haber de la Hacienda Pública. El Poder Tributario: entes públicos titulares.

Los principios constitucionales del Derecho Tributario: A) Principio de generalidad. B) Principio de capacidad económica. C) Principio de igualdad. D) Principio de progresividad. E) Principio de no confiscatoriedad. F) Principio de reserva de ley.

El tributo Concepto. Clases. El impuesto. La tasa. Referencia a los precios públicos. La contribución especial.

La obligación tributaria. Estructura 1. Relación jurídico-tributaria y obligación tributaria.2. El hecho imponible y la exención.3. El sujeto activo.4. El sujeto pasivo: contribuyente y sustituto; Otros obligados tributarios: retenedor; repercutido; responsable; sucesores; otros.5. Los elementos cuantitativos del tributo: base imponible, tipo de gravamen y cuota.6. Extinción de la obligación tributaria. Especial referencia a la prescripción. 7. Garantías del crédito tributario.

Procedimientos tributarios 1. La gestión de los tributos. 2. La inspección de los tributos. 3. La recaudación de los tributos: recaudación voluntaria y recaudación ejecutiva. 4. El procedimiento sancionador: infracciones y sanciones tributarias. Los delitos contra la Hacienda Pública. 5. Los procedimientos de revisión.

Referencia al sistema impositivo español: Introducción. El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. El Impuesto sobre Sociedades. El Impuesto sobre la Renta de los No Residentes. El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Referencia al desactivado Impuesto sobre el Patrimonio. El Impuesto sobre el Valor Añadido. El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Los Impuestos Especiales y otras figuras impositivas. Los tributos locales.

## **DERECHO PROCESAL**

La asignatura aporta al alumno el conocimiento de los principios y elementos básicos del Derecho Procesal, llevando a cabo el análisis y adaptación de los tres conceptos fundamentales de la disciplina y en que esta se asienta: acción, jurisdicción y proceso, en cada una de ellas, profundizando, no sólo desde el punto de vista formativo, sino también analítico, específicamente en el Derecho Procesal Social. Así, se pueden esquematizar los contenidos de la asignatura en los siguientes:

DERECHO PROCESAL: I.- Concepto de Derecho Procesal. II.- Relaciones del Derecho Procesal con el ordenamiento jurídico. III.- Contenido del Derecho Procesal. IV.- Fuentes del Derecho Procesal. V.- Aplicación de la Ley procesal en el tiempo y en el espacio.

JURISDICCIÓN: I.- Introducción a la Jurisdicción. II.- Perspectiva histórica de la Jurisdicción. III.- Concepto de Jurisdicción. IV.- Jurisdicción-Constitución. V.- Notas esenciales y garantías de la Jurisdicción. VI.- Delimitación de la Jurisdicción: a). Poder Judicial y otros poderes del Estado, b). Límites de la Jurisdicción. VII.- Organización jurisdiccional: 1-Ordenes jurisdiccionales; 2- Orden Jurisdiccional Social; 3-Poder Judicial: notas y autogobierno.

ACCION: I.- Acción y Jurisdicción. II.- Tutela Judicial Efectiva. Concepto. III.- Contenido. IV.- Acción y pretensión. V.- Clases de pretensiones.

PROCESO: I.- El conflicto como presupuesto del proceso. II.- Conceptos de proceso y de procedimiento. III.- Naturaleza Jurídica del Proceso. IV.- Contenido del proceso: derechos constitucionales de incidencia procesal. Obligaciones procesales, expectativas y cargas.

PRINCIPIOS DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO: I.- Principios del proceso. 1-Inherentes a la estructura del proceso: a). contradicción, b). Igualdad; 2-relativos a la pretensión y al derecho subjetivo material: dispositivo y de oficialidad; 3-relativos a la formación del material fáctico: aportación e investigación; 4-relativos a la valoración de la prueba: prueba libre y tasada. II.- Principios relativos al procedimiento: 1-relativos a la formación de los actos procesales: oralidad y escritura, 2-relativos a la relación entre el Tribunal y el material fáctico: inmediación y mediación, 3-otros principios: a). concentración y preclusión, b). publicidad. III.- Principios del Derecho Laboral Procesal. 1-Eficacia, 2-principios laborales procesales: a). por-operario, b). norma más beneficiosa, c). condición más beneficiosa, d). inamovilidad.

LOS ACTOS PROCESALES: I.- Acto procesal: concepto. II.- Requisitos generales de los actos procesales: lugar, tiempo y forma. III.- Ineficacia y subsanación de los actos. IV.- Clases de actos procesales: 1-Actos del Juez, 2-Actos del Secretario, 3-Actos de las partes.

## **DERECHO TRIBUTARIO II: FISCALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES**

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: Introducción. Naturaleza y ámbito de aplicación. Hecho imponible y exenciones, con especial referencia a las indemnizaciones por despido del trabajador. Aspectos subjetivos: contribuyentes, residencia habitual, atribución de rentas e individualización de rentas. Período impositivo, devengo del impuesto y criterios de imputación temporal. Definición y determinación de la renta gravable: la base imponible. Especial referencia a los rendimientos del trabajo: sueldos y salarios, prestaciones de desempleo, etc. Sistemas de previsión social: contribuciones empresariales, incentivos fiscales, prestaciones gravadas. Integración y compensación: base imponible general y base imponible del ahorro. Base liquidable. Reducciones. En particular las reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social. La adecuación del impuesto a las circunstancias personales y familiares. La determinación de la deuda tributaria. Tributación familiar. Régimen especiales: el régimen especial para trabajadores desplazados. Gestión del Impuesto. La obligación de practicar pagos a cuenta. Las retenciones de las rentas del trabajo.

El Impuesto sobre Sociedades. Referencia especial a los costes laborales. Incentivos fiscales para favorecer el empleo.

El Impuesto sobre la Renta de los No Residentes: la fiscalidad de las rentas del trabajo de los no residentes.

Las rentas del trabajo en los Convenios para evitar la doble imposición: especial referencia al Convenio modelo de la OCDE.

Libre circulación de trabajadores y fiscalidad.

La fiscalidad de los profesionales. Referencia al IVA y al IAE.

## **DERECHO PENAL LABORAL**

### **I.- Parte General**

1. Introducción al Derecho Penal
2. El concepto de delito
3. Las consecuencias jurídicas del delito

### **II.- Parte Especial**

1. Introducción al Derecho Penal laboral
2. Los delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo
3. Los delitos contra la salud y la seguridad de los trabajadores
4. Los delitos contra las reglas de actuación colectiva

5. Los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social

6. Otros delitos en el marco de las relaciones laborales

- Divulgación de secretos

- Discriminación en el empleo

- Delitos contra la libertad sexual cometidos con ocasión de las relaciones laborales

- Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra los derechos de asociación, reunión o manifestación o el ejercicio de otros derechos cívicos reconocidos por la Constitución o las leyes

### **ELEMENTOS DE DERECHO DE LA EMPRESA**

El derecho mercantil como derecho especial. La constitución económica. La empresa. El empresario. Las obligaciones y contratos mercantiles.

### **DERECHO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**

Sociedades mercantiles. Concepto. La personalidad jurídica. El levantamiento del velo. Las sociedades profesionales. Sociedades colectiva y comanditaria. La sociedad anónima: fundación, aportaciones sociales, acciones, Junta General, administradores, modificación de estatutos, cuentas anuales, transformación, fusión y escisión, disolución y liquidación. La sociedad de responsabilidad limitada. La sociedad comanditaria por acciones. Sociedades de base mutualista. Instituciones de inversión colectiva. Uniones de empresas. La emisión de obligaciones.

### **DERECHO DE CONSUMO**

La protección legal de consumidores y usuarios: el mandato Constitucional. Concepto de consumidor. La imperatividad de las normas protectoras de los consumidores. Derechos reconocidos a los consumidores. Los órganos de defensa de los consumidores. La contratación mercantil con consumidores. El acceso de los consumidores a la justicia: el sistema arbitral de consumo.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>ECONOMÍA</b>	6 6 6	BÁSICOS OBLIGATORIO OPTATIVOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
ESTADÍSTICA: PRIMER CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE. INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA: SEGUNDO CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE. ECONOMÍA DEL TRABAJO: CUARTO CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE.		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.</p> <p>CG-3: Capacidad de análisis, síntesis y resolución de problemas. Se entiende por tal, la identificación, análisis y definición de los elementos significativos que constituyen un problema o aspecto a mejorar para resolverlo con criterio y de forma efectiva.</p> <p>CG-4: Capacidad para el aprendizaje autónomo y el razonamiento creativo.</p> <p>CG- 5: Capacidad para trabajar en equipo. El alumno deberá saber integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas mucho más allá de los logros de carácter individual, pensando de forma global por el bien de la organización a la que pertenece.</p> <p>CG-6: Uso de las nuevas tecnologías.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE- 8: Capacidad para interpretar el papel de los agentes e instituciones en la actividad económica y social, en especial del mercado de trabajo. El alumno deberá ser capaz de comprender la importancia de los agentes e instituciones en su participación en los diversos sectores económicos y sociales, tanto desde una perspectiva nacional como internacional</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno.		
Asignaturas básicas integradas en la materia		
Denominación de la asignatura 1	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>ESTADÍSTICA</b>	6	BÁSICA
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		



La exposición de los contenidos teóricos se complementará con la resolución de ejercicios y problemas de aplicación de los conceptos adquiridos. Los estudiantes realizarán ejercicios y problemas individualmente y en grupo, contando con el apoyo del profesorado. El trabajo autónomo del estudiante permitirá la asimilación de los conocimientos de la asignatura.

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	24 %	35 %
		Prácticas en Aula	11 %	
		Prácticas en Laboratorio	0 %	
	Seguimiento	Tutorías	8 %	12 %
		Evaluación	4 %	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	23 %	53 %
		Trabajo Autónomo	30 %	

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

#### ESTADÍSTICA:

- Realización de pruebas sorpresa en el aula.
- Resolución y exposición de problemas y ejercicios en clase.
- Resolución de pruebas mediante hoja de cálculo.
- Exámenes finales escritos.

#### INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA:

Evaluación continua 40% y evaluación final 60%. El alumno deberá realizar en grupos un trabajo de análisis de casos sobre las "Implicaciones de la economía en el mercado de trabajo". El trabajo se evaluará teniendo en cuenta tanto su presentación escrita como oral. Además el alumno deberá entregar al profesor las prácticas, ejercicios, calculo de indicadores,... que sean planteados durante el curso.

#### ECONOMÍA DEL TRABAJO:

Evaluación continua 40% y evaluación final 60%. El alumno deberá realizar en grupos un trabajo de la situación del mercado laboral en un país europeo, para cotejarlo y exponerlo en clase comentando las diferencias existentes con el mercado laboral español. El trabajo se evaluará teniendo en cuenta tanto su presentación escrita como oral. Además el alumno deberá entregar al profesor las prácticas, ejercicios, calculo de indicadores,... que sean planteados durante el curso. Además se realizarán varias pruebas escritas a lo largo del cuatrimestre.

Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

**ESTADÍSTICA.**

- Estadística Descriptiva: medidas de posición, dispersión y concentración; regresión y correlación; series temporales. Principales distribuciones: Binomial, Poisson y Normal. Inferencia Estadística: estimación puntual, estimación por intervalos y tablas de contingencia.

**INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA.**

- Introducir los conceptos fundamentales de la economía. El programa consta de dos partes, la microeconomía y la macroeconomía. En la primera parte se analizan las ventajas de la especialización productiva y el mercado como sistema de asignación de recursos en la economía. En la segunda parte se explican algunos fenómenos macroeconómicos y se hace una breve introducción al efecto de las políticas fiscales y monetarias en la economía y a las relaciones económicas entre países.

**ECONOMÍA DEL TRABAJO (optativa)**

- Se pretende explicar las principales cuestiones que son objeto de estudio de la Economía Laboral. El desarrollo del mismo se centra en la descripción del funcionamiento global del mercado de trabajo empleando las técnicas de las teorías microeconómica y macroeconómica. En primer lugar, se centra en introducir los rasgos específicos del mercado de trabajo y se definen las principales magnitudes (activos, ocupados y parados ). En segundo lugar, se aborda el análisis de la oferta y demanda de trabajo, así como el proceso de ajuste de oferta y demanda y sus consecuencias sobre el salario y el empleo. En tercer lugar, se estudia la importancia de las instituciones en el equilibrio del mercado laboral. Finalmente se abordan temas cómo las diferencias salariales, la discriminación y aspectos macroeconómicos relevantes, cómo la inflación salarial, el desempleo y la distribución de la renta.

**Comentarios Adicionales**

*BIBLIOGRAFÍA BÁSICA INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA*

MANKIW, G. (2007): Principios de Economía. Thomson, 4ª edición.

*BIBLIOGRAFÍA BÁSICA ECONOMÍA DEL TRABAJO*

McCONNEL, C. y BRUE S.(1996): Economía laboral, Madrid, McGraw-Hill.

HAMERMESH D. y REES A.(1984): Economía del trabajo y los salarios, Madrid, Alianza Editorial.

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL</b>	6 6	BÁSICOS OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
PRIMER AÑO, SEGUNDO CUATRIMESTRE. SEGUNDO AÑO, PRIMER CUATRIMESTRE.		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
Comprensión de las teorías, métodos y campos primordiales de la Sociología y de la Sociología del trabajo. Dominio de las técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el contexto de las relaciones laborales. Adquisición de una visión compleja del trabajo y de las relaciones laborales en las sociedades avanzadas. Impulso del conocimiento crítico-dialógico y de la creatividad ética del alumno mediante el empleo de grupos de discusión y simulaciones.		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno		
Asignaturas básicas integradas en la materia		
Denominación de la asignatura 1	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>SOCIOLOGÍA Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL</b>	6	BÁSICO
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
<p>-Clase magistral.</p> <p>-Presentación, desarrollo y resolución en clase de casos supuestos y reales relacionados con los ámbitos de la Sociología y la Sociología del trabajo: desarrollos conceptuales y soluciones metodológicas tanto cuantitativas y/o cualitativas como cuantitativo-cualitativas.</p> <p>-Adiestramiento en el trabajo en equipo como modo interactivo predominante en la investigación social.</p> <p>-Orientación bibliográfica y manejo de las fuentes documentales.</p> <p>-Lectura de textos básicos y conversación-comentario con el profesor</p> <p>Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:</p>		

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	25%	40%
		Prácticas en Aula	15%	
		Prácticas en Laboratorio		
	Seguimiento	Tutorías	1%	3%
		Evaluación	2%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	17%	57%
		Trabajo Autónomo	40%	
Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones				
<p>-Examen teórico-práctico sobre contenidos presenciales: 60%.            -Trabajo de investigación sobre un tema socio-laboral de actualidad, establecido por el profesor al inicio de cada curso con exposición oral de 15 minutos por cada alumno:40%.El profesor orientará al alumno en la realización del trabajo de investigación, que supone una prueba de madurez de su trabajo grupal y autónomo.</p>				
Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia				
<p><b>SOCIOLOGÍA Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL</b></p> <p>La sociología como ciencia multiparadigmática. Principales paradigmas sociológicos : del positivismo y la sociología comprensiva al constructivismo y el pluralismo metodológico. Los campos de la sociología. Los métodos: la encuesta estadística, la observación participante, la entrevista en profundidad, el método biográfico, la observación documental, el grupo de discusión y el análisis del discurso y de la conversación.</p> <p><b>SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO</b></p> <p>De la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento. Los conflictos del trabajo:la sociología del sindicalismo. La transformación del trabajo. El empleo y el desempleo en el estado del bienestar. Movimientos migratorios, residencia, familia, género y trabajo. Globalización, reflexividad posmoderna y trabajo.</p>				
Comentarios Adicionales				

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</b>	6	BÁSICOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
PRIMER CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-2: Razonamiento crítico. El alumnado sabrá desarrollar sus propias valoraciones a partir de una reflexión sistemática sobre los fundamentos en los que se asientan las ideas, juicios y acciones, y las consecuencias de las acciones propias y ajenas.</p> <p>CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas. El alumno utilizará conceptos para identificar, describir y definir realidades complejas y sabrá distinguir las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios significativos y establecer relaciones con elementos externos a la situación planteada para proponer una resolución de forma efectiva.</p> <p>CG-4. Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo. El alumnado estará en condiciones de, por una parte, proceder a la búsqueda adecuada y selectiva de nuevas fuentes de conocimiento. Y, de otra, comprender e incorporar sistemáticamente los nuevos conocimientos adquiridos fruto de la misma. Igualmente, sabrá desarrollar de modo sistemático enfoques originales en la realización de las tareas y proyectos académicos y profesionales.</p> <p>CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones. El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE-2 Capacidad para realizar funciones de representación, negociación y resolución extrajudicial en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales</p> <p>CE-7. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación para el empleo</p> <p>CE-10. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.</p> <p>CE-11. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.</p> <p>CE-12 Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización</p> <p>CE-13 Capacidad para dirigir grupos de personas</p> <p>CE-16 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas</p>		

Requisitos previos (en su caso)				
Ninguno				
Asignaturas básicas integradas en la materia				
Denominación de la asignatura 1	Créditos ECTS	Carácter / Tipo		
<b>PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</b>	6	Carácter / Tipo BÁSICA		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante				
<p><b>METODOLOGÍA:</b></p> <p>Clases teóricas.</p> <p>Prácticas, incluyendo actividades como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comentario de textos.</li> <li>Estudio de trabajos de investigación relacionados con los contenidos del programa.</li> <li>Réplica de investigaciones.</li> <li>Estudio de casos.</li> <li>Programación de actividades de formación.</li> <li>Aplicación de tests y cuestionarios.</li> </ul> <p>En todas las actividades prácticas habrá trabajo individual, en equipo y exposición al resto de la clase.</p> <p>En la asignatura de Habilidades: comunicación se plantearán los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la comunicación: Una cualidad apreciada en cualquier empresa es que cualquier empleado o directivo sepa comunicar lo que sabe, lo que siente y lo que es.</li> <li>- Aprender a expresarse en público: Es la mejor carta de presentación de cualquier persona o de la institución que representa cuando habla en público. Además, aprenderán a usar una herramienta que les hará ser más competitivos a nivel laboral.</li> <li>- Aprender a hacer valer lo que uno hace, investiga, promueve, produce: es importante no sólo la calidad de un producto, sino, además, saber "vender" ese producto.</li> <li>- Mejorar su escucha: Una cualidad apreciada en cualquier contexto es que uno sepa escuchar eficazmente el mensaje de su interlocutor.</li> <li>- Mejorar la capacidad de negociación y de convencimiento: Es fundamental para cualquier grupo de trabajo.</li> </ul> <p>Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:</p>				
Presenciales	Clases	Clases de Teoría	26%	40%
		Prácticas en Aula	14%	

	Seguimiento	Prácticas en Laboratorio		
		Tutorías	4%	7%
		Evaluación	3%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	53%
		Trabajo Autónomo	43	
Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones				
<p>Las calificaciones constarán en un 70 % de contenidos teóricos y en un 30 % de contenidos prácticos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 5 en cada una de ellas para aprobar.</p> <p>Los contenidos prácticos se pueden aprobar obteniendo "apto" en todas las prácticas realizadas o aprobando la parte destinada en los exámenes a esos contenidos, consistente en varias preguntas de respuesta breve.</p>				
Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia				
<p>Su ubicación en el primer curso del Plan de Estudios la convierte no sólo en la introducción en el ámbito más psicológico del trabajo, sino también en toda la Psicología en general. Por ello se cuidará al máximo durante las exposiciones en clase la presentación e introducción de los conceptos propios de la ciencia psicológica.</p> <p>Para ello los contenidos se han dividido en cuatro bloques temáticos.</p> <p>El primero supone un acercamiento a la Psicología y a los temas que más tienen que ver con este ámbito: aprendizaje y personalidad.</p> <p>En el segundo bloque se realiza una introducción a la Psicología Social, centrándonos en el grupo y el trabajo en grupo.</p> <p>El tercer bloque, tras analizar el concepto, estudia los temas principales de la Psicología del Trabajo: la organización, análisis del trabajo, motivación y satisfacción laboral.</p> <p>Finalmente en el cuarto bloque temático se tratan las aplicaciones de la disciplina: selección, formación del personal, calidad de la vida laboral, etc.</p>				
Comentarios Adicionales				

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>HISTORIA SOCIAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES</b>	6	BÁSICA
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
PRIMER CURSO, PRIMER CUATRIMESTRE.		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información.  CG-2: Razonamiento crítico.  CG-4: Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <p>CE- 14: Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional desde una perspectiva histórica y comparada.  CE-16: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.  CE-17: Capacidad para utilizar la red informática en la obtención de la información y en la comunicación de datos.  CE-23 Conocimiento histórico-evolutivo de las relaciones laborales.</p>		
Requisitos previos (en su caso)		
Ninguno		
Asignaturas básicas integradas en la materia		
Denominación de la asignatura 1	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>HISTORIA SOCIAL</b>	6	BÁSICO
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		
Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:		



Presenciales	Clases	Clases de Teoría	30%	40%
		Prácticas en Aula	10%	
		Prácticas en Laboratorio		
	Seguimiento	Tutorías	15%	25%
		Evaluación	10%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo		35%
		Trabajo Autónomo	35%	

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

El Sistema de Evaluación seguirá una doble vía. Por un lado, habrá una prueba escrita sobre los contenidos teóricos desarrollados en clase, cuyo peso en la calificación final será de un 50%. En las pruebas escritas se valorará la precisión, la capacidad de síntesis y el discernimiento de los problemas fundamentales.

Además, durante las clases se incentivará la participación del alumnado mediante comentarios de textos, noticias periodísticas, lecturas. La participación del alumnado se concretará en un 20% como máximo de la nota final.

El 30% restante resultará de trabajos relacionados con la temática expuesta en las clases teóricas, trabajos desarrollados a través de películas o lecturas.

#### Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

Las relaciones laborales en la Europa preindustrial. Los gremios.

Las relaciones laborales desde la Primera Industrialización (1760-1880): Empresas y mercados, organización del trabajo y relaciones laborales, condiciones de vida de las clases trabajadoras.

La situación de la clase trabajadora en España en el siglo XIX.

La crisis del sistema liberal de relaciones laborales: el surgimiento de la "cuestión social" y la intervención del Estado.

La segunda Revolución Industrial y el desarrollo del sindicalismo moderno.

Las Guerras Mundiales y el surgimiento de las concepciones totalitarias. El sindicalismo de Estado y el de los regímenes fascistas.

El sindicalismo y las sociedades del bienestar. La internacionalización del sindicalismo. Modelos sindicales en Europa, EEUU y Japón.

Auge y crisis del sindicalismo.

#### Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>PRACTICUM</b>	12	OBLIGATORIOS
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
CUARTO CURSO, PRIMER Y SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p>COMPETENCIAS GENERALES:</p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información            CG-2: Razonamiento crítico.            CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas.            CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones.            CG-9: Capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales y en particular la igualdad y no discriminación como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.</p> <p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar en el alumnado las capacidades de planificación, organización, dirección y control empresarial.</li> <li>- Analizar las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos en materia de planificación, empleo, evaluación del rendimiento, salarios, formación, relaciones colectivas, prevención de riesgos laborales, seguridad social.</li> <li>- Capacidad para resolver casos prácticos, relacionando las instituciones de las distintas asignaturas que componen el Grado.</li> <li>- Realización de prácticas: aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos a la resolución de los problemas prácticos planteados en el ámbito empresarial y en las Administraciones Públicas.</li> <li>- Técnicas de estudio individual: enseñanza y práctica en la realización de trabajo individual (fundamentalmente informes jurídicos sobre cualquier tipo de tema relacionado con cuestiones laborales o defensa ante los tribunales del orden social) y práctica en la realización del trabajo individual de forma continuada, constancia, disciplina, método, etc. Realización de las tareas prescritas por el profesorado, elaboración personal de trabajos, lectura de libros, material de apoyo, etc.</li> <li>- Visitas a empresas, Administraciones públicas, instituciones laborales, organizaciones sindicales y patronales, juzgados o tribunales del orden social, etc para completar la formación del alumnado.</li> </ul>		
Requisitos previos (en su caso)		
Para que el alumnado pueda matricularse de esta asignatura es imprescindible que se hayan aprobado la mitad de los créditos del Plan de Estudios.		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante		

Como referencia, la dedicación a cada una de estas actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría		40%
		Prácticas en Aula		
		Prácticas en Laboratorio (externas)	40%	
	Seguimiento	Tutorías	5%	10%
		Evaluación	5%	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	10%	50%
		Trabajo Autónomo	40%	

#### Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones

Para la evaluación de la asignatura se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Informe del Coordinador o Tutor de la institución o centro correspondiente donde el alumnado haya realizado las prácticas. Este informe valorará el trabajo realizado, la asistencia y el interés mostrado por el alumnado durante dicho período.
- Elaboración por parte del alumnado de una memoria sobre las prácticas realizadas.
- Dicha memoria debe comenzar con un análisis de las características y funcionamiento del concreto lugar de trabajo. Pero fundamentalmente, la memoria ha de contener un informe descriptivo de todo el trabajo que el alumnado haya realizado en sus respectivos centros de trabajo, sistematizándolo por materias tratadas y relacionando las prácticas realizadas con los aspectos teóricos aprendidos en el Grado de Relaciones Laborales.

#### Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia

Las "Prácticas Integradas I y II" se diferencian claramente del resto de las tradicionales enseñanzas regladas impartidas en el marco de las aulas. Su contenido consiste en la iniciación a la práctica en materia de organización del trabajo, dirección y gestión de personal, seguridad y salud en el trabajo, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Derecho Sindical. La realización de estas prácticas constituye una oportunidad para que el alumnado pueda palpar el resultado de sus estudios teóricos, debiendo destacarse que las prácticas integradas persiguen un acercamiento del estudiante al mercado de trabajo, siendo por tanto un puente entre el sistema educativo y la realidad laboral y empresarial. Además se persigue minimizar las dificultades de acceso al empleo debido a la falta de experiencia profesional, siendo de enorme importancia la "colaboración entre la Universidad y los agentes productivos".

El alumnado debe realizar doscientas horas de prácticas tutorizadas en algún centro de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma, relacionados directa o indirectamente con las enseñanzas impartidas en el Grado, siendo el espacio físico una empresa privada o pública, un sindicato, asociación empresarial,

asesorías jurídicas, empresas de trabajo temporal, mutuas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, ayuntamientos o cualquier órgano de la Administración.

Estas prácticas se realizarán de forma coordinada entre la Facultad de Derecho y el Centro de Orientación e Información de Empleo de la Universidad de Cantabria (COIE) que será el encargado de formalizar el Convenio de Cooperación Educativa correspondiente con la empresa o institución donde el alumnado vaya a realizar sus prácticas.

Resultan evidentes las particularidades que presenta esta asignatura, debiendo resaltarse que el aprovechamiento óptimo de estas doscientas horas va a depender en gran medida de las características del lugar donde se realicen las prácticas, de la voluntad de colaboración por parte de las distintas empresas y organismos, de las posibilidades de dedicación del alumnado, de las instrucciones concretas impartidas por el tutor/a del centro de trabajo, así como de las ganas de aprender del alumnado.

Comentarios Adicionales

Denominación de la materia	Créditos ECTS	Carácter / Tipo
<b>TRABAJO DE FIN DE GRADO</b>	6	OBLIGATORIO
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios		
CUARTO CURSO, SEGUNDO CUATRIMESTRE		
Competencias y resultados del aprendizaje que el estudiante adquiere con dicho módulo		
<p><b>COMPETENCIAS GENERALES:</b></p> <p>CG-1: Capacidad de organización, planificación y gestión de la información. El alumnado determinará eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la planificación de las actividades con los plazos y medios disponibles, y sabrá estructurar, recoger, procesar y obtener resultados de una información dada.</p> <p>CG-2: Razonamiento crítico. El alumnado sabrá desarrollar sus propias valoraciones a partir de una reflexión sistemática sobre los fundamentos en los que se asientan las ideas, juicios y acciones, y las consecuencias de las acciones propias y ajenas.</p> <p>CG-3: Capacidad de abstracción, análisis, síntesis y resolución de problemas. El alumno utilizará conceptos para identificar, describir y definir realidades complejas y sabrá distinguir las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios significativos y establecer relaciones con elementos externos a la situación planteada para proponer una resolución de forma efectiva.</p> <p>CG-4. Capacidad para el aprendizaje autónomo y razonamiento creativo. El alumnado estará en condiciones de, por una parte, proceder a la búsqueda adecuada y selectiva de nuevas fuentes de conocimiento. Y, de otra, comprender e incorporar sistemáticamente los nuevos conocimientos adquiridos fruto de la misma. Igualmente, sabrá desarrollar de modo sistemático enfoques originales en la realización de las tareas y proyectos académicos y profesionales.</p> <p>CG-5: Trabajo en equipo en el contexto actual y con capacidad de adaptación y toma de decisiones. El alumnado se integrará y colaborará de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción elegida. Tendrá a tales efectos la actitud mental y crítica para fomentar los vínculos interpersonales, conocer y fortalecer su capacidad de liderazgo en sintonía el reparto equilibrado de tareas y la cohesión del grupo.</p>		
<p><b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>CE-11. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral</p> <p>CE-14 Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito</p>		

nacional e internacional

CE-16. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE-17. Capacidad para utilizar la red informática en la obtención de información y en la comunicación de datos.

Los resultados de aprendizaje en la asignatura que integra esta materia son:

Buscar información sobre un tema o caso real planteado y organizarla.

Analizar los diferentes modelos o enfoques posibles de acuerdo con lo aprendido en el grado, con sus ventajas e inconvenientes.

Elaborar una memoria estructurada conteniendo los principales resultados y conclusiones de su trabajo.

Presentar y defender los resultados de la memoria de forma accesible.

Requisitos previos (en su caso)

Para la presentación del trabajo fin de Grado, la Universidad de Cantabria exige al estudiante la acreditación de un nivel mínimo de inglés de acuerdo al Programa de Capacitación Lingüística aprobado para todas sus titulaciones.

Como norma general se exigirá la acreditación de un nivel mínimo B2 de acuerdo al marco común europeo de referencia para las lenguas (MCERL). No obstante, en aquellos casos en los que el estudiante acredite un nivel de dominio B1 de otra lengua extranjera, el requisito de inglés podrá ser rebajado al nivel B1. La Universidad establecerá anualmente pruebas de acreditación de nivel y una comisión transversal creada al efecto analizará el reconocimiento por medio de certificaciones externas de reconocido prestigio.

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

El trabajo fin de grado está orientado a la evaluación de competencias asociadas al título, por lo que el Centro deberá determinar aquellos trabajos que anualmente puedan ser adecuados para dicha evaluación. Con anterioridad al inicio de cada curso académico, el centro solicitará a los Departamentos y estos al Profesorado Responsable en el Grado una relación de posibles trabajos o líneas temáticas en las que realizar dichos trabajos junto con la relación de profesores proponentes que los dirigirán. La oferta de trabajos deberá ser aprobada por la Junta de Centro o una comisión creada ad hoc.

Al inicio de cada cuatrimestre se publicará la relación de trabajos que podrán solicitar los alumnos. Los mecanismos de selección y asignación de trabajos a estudiantes serán fijados por el centro, pero siempre garantizando el derecho de todos los alumnos a poder realizar un trabajo fin de grado.

Los alumnos podrán también proponer un trabajo fin de grado no contemplado en la oferta, contando con el visto bueno de un profesor responsable en el Grado como director y siendo aprobado siguiendo el trámite anterior.

Como referencia la dedicación a cada una de las actividades estará en torno a los siguientes porcentajes:

Presenciales	Clases	Clases de Teoría	0	%
		Prácticas en Aula	0	
		Prácticas en Laboratorio	0	
	Seguimiento	Tutorías	10	15%
		Evaluación	5	
No Presenciales		Trabajo en Grupo	0	85%
		Trabajo Autónomo	85	
Sistema de Evaluación de la Adquisición de las Competencias y Sistema de Calificaciones				
La defensa del trabajo deberá realizarse en sesión pública durante el período lectivo y constará de una exposición oral por el alumno por el tiempo máximo fijado de antemano. A continuación el alumno deberá responder a las preguntas o aclaraciones planteadas por el Tribunal.				
Breve Descripción de los Contenidos de Cada Materia				
Comentarios Adicionales				

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

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

#### 6.1.1 Personal académico disponible

El Profesorado del Grado en Relaciones Laborales cuenta en términos generales con la experiencia y nivel de investigación propios de sus respectivas situaciones administrativas y laborales. Postulado que precisa de un mayor grado de matización en relación con el profesorado asociado, matiz relevante una vez advertida su significativa -aunque decreciente- presencia en la actual titulación. Se trata en su mayoría de profesores con amplia experiencia docente, en algunos casos superior a los diez años. Y de profesores que responden en puridad al perfil propio de esta figura, contando muchos de ellos con publicaciones en sus respectivas especialidades.

Desglosando por actividad y antigüedad el profesorado asociado que actualmente imparte docencia en la titulación (datos curso académico 2007-2008), su configuración responde a los siguientes perfiles: abogado, en número de tres, dos de ellos con antigüedad docente en la Universidad de Cantabria desde el 22 de octubre del año 2001, el tercero desde el 1 de octubre del año 1991; profesores de enseñanza secundaria, en número de cuatro, con antigüedad docente en la Universidad de Cantabria 28 de octubre del año 2004, 7 de febrero de 2006, 20 de abril de 1998 y 1 de octubre de 1995; un funcionario de la Tesorería General de la Seguridad Social, prestando servicios en la Universidad desde el 22 de octubre del año 2001; un trabajador de la empresa privada, con antigüedad desde el 22 de octubre del año 2001; un Subinspector de Empleo y Seguridad Social, con antigüedad desde el 22 de octubre del año 2001; un funcionario del Servicio Cántabro de Empleo, con antigüedad desde el 22 de octubre del año 2001; un juez sustituto, prestando servicios en la Universidad de Cantabria desde el 22 de octubre del año 2001; un Gerente en Cantabria de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con antigüedad desde el 8 de abril de 2005; un Letrado del Parlamento de Cantabria, con antigüedad desde el 1 de febrero de 1999; un Jefe del Servicio de Gestión Tributaria, con antigüedad docente desde el día 6 de octubre de 2006; el último es Técnico Superior del Gobierno de Cantabria, con antigüedad desde el día 22 de octubre del año 2001. Las antigüedades reseñadas vienen en muchos casos acotadas por el periodo de integración de la titulación en la Universidad de Cantabria -de ahí la reiteración de la antigüedad iniciada en octubre de 2001-, sin embargo algunos de estos profesores acreditan una experiencia en la docencia universitaria significativamente mayor, contando con la venia docendi de la propia Universidad de Cantabria e incluso durante el periodo previo a la vinculación con ésta.

En todo caso, la experiencia del profesorado de la titulación de Relaciones Laborales no se limita a la actividad docente -igualmente comprensiva de un sinfín de conferencias, participación en cursos de postgrado y un largo etcétera-, sino que cuenta con una destacable actividad investigadora. Actividad particularmente relevante, como es natural, en relación con el profesorado no asociado. La producción científica del colectivo a examen es elevada y cuenta con una importante proyección externa. En el periodo comprendido entre los cursos académicos 2002/2003 a 2006/2007, los Profesores integrados en las Áreas de Conocimiento que proveerán de docentes al Grado en Relaciones Laborales han publicado, salvedad hecha de error de cálculo u omisión, 110 libros (incluidas ahí las sucesivas ediciones, cuando las hay, de códigos y recopilaciones legislativas), 266 artículos en revistas



y 366 capítulos de libros. Datos extraídos de las sucesivas Memorias de la Universidad de Cantabria correspondientes a este periodo. Según idéntica fuente, durante ese tiempo, se han leído en la Facultad de Derecho 8 tesis doctorales y los profesores han participado en 35 Proyectos de Investigación (excluyendo los convenios con empresas).

Porcentaje del total de profesorado que son "Doctores": considerando los datos del curso académico 2008/2009, 21,43%; en el curso académico 2009/2010 el porcentaje es del 25%. Tendencia, pues, positiva que es deseable sostener en los próximos cursos académicos. La superación de estos índices pasa, en primer lugar, por fomentar la participación del Profesorado Doctor en la titulación utilizando la plantilla ya disponible en las Áreas de Conocimiento con docencia en el Grado; en segundo lugar, por la consolidación del profesorado en formación que aparece bajo la forma de contratados LOU (5), algunos de los cuales no ostentan el grado de doctores. Pasa también por la ampliación de la plantilla de profesorado de carrera preexistente.

**Categorías Académicas del Profesorado existente en las Áreas de Conocimiento con docencia en el grado propuesto:**

Catedráticos de Universidad: 12  
 Titulares de Universidad (TU, CEU): 37  
 Contratado Doctor: 7  
 Titulares de Escuela Universitaria: 11  
 Profesor Ayudante Doctor: 4  
 Contratados LOU: 8  
 Profesor Ayudante no doctor: 5  
 Profesores Asociados: 94  
 Profesor Visitante: 1  
 Becario Predoctoral de Investigación: 1

**Profesorado que efectivamente imparte docencia en el actual plan de estudios**

Según los últimos datos del presente curso académico, 2009/2010, el Profesorado con docencia en la titulación alcanza un número de 32 profesores, de los cuales 8, es decir el 25%, son Doctores. Su condición y especialización es la siguientes: un Catedrático de Universidad de Derecho Administrativo; cuatro Profesores Titulares, CEU o PTEU correspondientes a las Áreas de Conocimiento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Derecho Financiero y Tributario, Historia Contemporánea, Derecho Internacional Público y Derecho Constitucional; cuatro contratados LOU, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Economía Aplicada, Derecho Mercantil y Derecho Penal; veinte Profesores Asociados, 9 del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 del Área de Economía financiera y Contabilidad, 1 de Economía Aplicada, 2 de Organización de Empresas, 2 de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, 1 de Derecho Financiero y Tributario, 1 de Derecho Procesal, 1 de Derecho Constitucional, 1 de Derecho Penal y 1 de Derecho Mercantil; 1 Contratado de Investigación.

**3. NÚMERO TOTAL DE PERSONAL ACADÉMICO A TIEMPO COMPLETO Y PORCENTAJE DE DEDICACIÓN AL TÍTULO actual**

Número total	12
Profesores a tiempo completo y dedicación 75-100 al plan	4 3

Profesores a tiempo completo y dedicación 50-75 al plan	1		
Profesores a tiempo completo y dedicación 25-50 al plan	2		
Profesores a tiempo completo y dedicación 0-25 al plan	4		
<b>4. NÚMERO TOTAL DE PERSONAL ACADÉMICO A TIEMPO PARCIAL (HORAS/SEMANA) Y PORCENTAJE DE DEDICACIÓN AL TÍTULO</b>			
Número total	20		
Profesores a tiempo parcial (3H) y dedicación 75-100 al plan	10		
Profesores a tiempo parcial (3H) y dedicación 50-75 al plan	3		
Profesores a tiempo parcial (4H) y dedicación 75-100 al plan	2		
Profesores a tiempo parcial (6H) y dedicación 75-100 al plan	2		
Profesores a tiempo parcial (6H) y dedicación 0-25 al plan	2		
Personas sin dedicación asignada	0		
<b>5. EXPERIENCIA DOCENTE</b>			
No suma 100% porque se excluyen los de 0			
%		Personas:	
% profesorado tiene más de 25 años de experiencia docente en el área de CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	6,25	Personas: 2	
% profesorado tiene más de 15 años de experiencia docente en el área de CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	12,5	Personas: 4	
% profesorado tiene más de 10 años de experiencia docente en el área de CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	15,63	Personas: 5	4
% profesorado tiene más de 5 años de experiencia docente en el área de CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS	40,63	Personas:13	
% profesorado tiene más de 25 años de experiencia docente en el área de HUMANIDADES	3,13	Personas:1	
<b>6. EXPERIENCIA INVESTIGADORA Y ACREDITACIÓN EN TRAMOS DE INVESTIGACIÓN</b>			
Para todos los tipos de expedientes, no solo DF y DC			
% profesorado tiene 3 sexenios de investigación reconocidos	6,25	Personas:	2
% profesorado tiene 2 sexenios de investigación reconocidos	3,13	Personas:	1
% profesorado tiene 1 sexenios de investigación reconocidos	6,25	Personas:	2
Experiencia Profesional diferente a la académica o investigadora, no limitada al Profesorado Asociado:			
- Como Letrados del Tribunal Constitucional (1)			
- Como Magistrados Suplentes del TSJ de Cantabria (2)			

- Como Jueces Sustitutos (1)
- Abogados: 3
- Árbitros de la Junta Arbitral de Consumo (1)
- Árbitros en elecciones sindicales (3)
- Árbitros del ORECLA, organismo cántabro de resolución extrajudicial de conflictos laborales (1)
- Profesores de enseñanza secundaria (4)
- Funcionario de la TGSS (1)
- Trabajador de la empresa privada (2), uno de ellos gerente territorial de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Técnico Superior del Gobierno de Cantabria (1)
- Jefe del Servicio de Gestión Tributaria (1)
- Letrado del Servicio Cántabro de Empleo. Jefe de Servicio en la Dirección General de Trabajo (1)
- Letrado del Parlamento de Cantabria (1).

Experiencia Investigadora y acreditación en tramos de investigación reconocidos si los tuviera o categoría investigadora:

% profesorado tiene 3 sexenios de investigación reconocidos	3,57	Personas:	1
% profesorado tiene 2 sexenios de investigación reconocidos	3,57	Personas:	1
% profesorado tiene 1 sexenios de investigación reconocidos	3,57	Personas:	1

Justificación de que se dispone de profesorado o profesionales adecuados para ejercer tutoría de las prácticas externas en por ejemplo, empresas, administraciones públicas, hospitales, etc.:

Ya en la actualidad, los alumnos de tercer curso de la titulación en Relaciones Laborales desarrollan prácticas externas en empresas e instituciones públicas y privadas como asignatura de "Prácticas Integradas" por valor de 12 créditos (antiguos) bajo la supervisión del profesorado responsable de la asignatura. Al margen de dicha asignatura existe también la posibilidad de realizar prácticas externas bajo la tutela de profesorado de la titulación. La Universidad de Cantabria dispone de un servicio específico para la gestión del programa de prácticas externas, el COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo), dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes. El COIE centraliza toda la información relativa a los programas de prácticas externas en todas las titulaciones de la UC, desde el punto de vista de la gestión y administración. Esta información debe permitir la obtención de datos e indicadores de calidad de los programas de prácticas externas, tanto por titulaciones y centros, como globales de toda la universidad. Por otra parte, la responsabilidad en cuanto a la calidad académica de las prácticas recae en los responsables de la titulación. Desde el punto de vista formativo, se adopta un sistema común de evaluación de las practicas externas para todas las titulaciones, basado en el sistema europeo EUROPASS que ya existe para la evaluación de otras actividades o competencias académicas que se desarrollan fuera de la universidad, como pueden ser las competencias lingüísticas o los programas de movilidad.

#### 6.1.2 Otros recursos humanos disponibles

Perfil: Entre los servicios administrativos de gestión directamente vinculados a la Facultad de Derecho cabe enumerar los siguientes:

- Secretaría de la Facultad. Cuenta con un Administrador de la Facultad (28 años de experiencia), tres miembros más de personal de administración y servicios ( 1 administrativo con 8 años experiencia y dos auxiliares administrativos con 2 años y 2 años y medio de experiencia) y un técnico de apoyo para la Facultad del Servicio de Informática de la Universidad.
- Información-Conserjería de la Facultad, conformado por dos conserjes (con 30 y 15 años de experiencia) y dos auxiliares de servicio asignados al Centro (2 años de experiencia cada uno). Personal que desarrolla sus funciones en dos turnos, de mañana y de tarde.
- El personal de la distintas Secretarías de Departamento, dos de ellas, la Secretaría del Departamento de Derecho Público y la Secretaría del Departamento de Derecho Privado ubicadas en la Facultad de Derecho. Departamentos cuya dirección recae en profesorado de la Facultad. La Secretaría del Departamento de Derecho Público cuenta con una Secretaria de Departamento (25 años de experiencia), la Secretaría de Departamento de Derecho Privado con una Secretaria de Departamento (25 años de experiencia) y un auxiliar (25 años de experiencia).

Perfil: Asimismo, para el correcto funcionamiento de la enseñanza virtual o no presencial la Facultad cuenta con el respaldo del Servicio de soporte en los Centros puesto en marcha por el Servicio de informática de la Universidad de Cantabria, disponiendo siempre de un técnico informático destinado en la Secretaría de la Facultad.

### **6.1.3. Previsión de profesorado y otros recursos humanos disponibles**

Acumular experiencia en la ejecución del nuevo Grado así como de la fijación de equivalencias entre los nuevos créditos ECTS y los tradicionales, entre otras circunstancias, dota a cualquier apreciación de un carácter meramente orientativo, tal y como enfatiza la expresión "previsión" de la rúbrica de este apartado. Subrayado tal carácter, cabe decir lo siguiente. Como líneas generales cabe señalar la voluntad de incrementar la plantilla de profesorado permanente funcionario, conferir estabilidad profesional a los profesores doctores que aún no la tienen, así como la incorporación de nuevos ayudantes y becarios a las Áreas más necesitadas; todo ello teniendo en cuenta el necesario recambio generacional. En particular, el nuevo Grado ha de implicar un aumento del profesorado permanente, elemento éste imprescindible para desarrollar una labor docente e investigadora de calidad. Partiendo de la evidencia de que el profesorado de esta naturaleza no es preponderante en la Diplomatura de Relaciones Laborales y considerando que el Grado solicitado supone, en términos muy generales, un año más de docencia y que la nueva titulación constituye una transformación sustancial, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, de estos estudios universitarios, este profesorado debería aumentar significativamente, al menos, en un 30%, con respecto al que hoy desempeña esa función, para así lograr un equilibrio entre la puesta en marcha de la titulación y su eficiente progresión. Incremento que ha de sumarse a la consolidación del profesorado existente garantizando en todo caso el necesario relevo generacional. La programación de dicho crecimiento ha de considerar todos los contenidos formativos, preexistentes y nuevos, del grado, en su definitiva conformación. Subrayar que la anterior reflexión, condicionada por el equilibrio financiero del servicio público, no lo es tanto sobre la entidad y conocimientos del profesorado sino sobre la naturaleza más adecuada de éste.

Por otro lado, la Universidad de Cantabria, consciente de la importancia de establecer políticas que, por un lado potencien la estabilización y promoción profesional de su profesorado, y por otro faciliten una adecuada regeneración de las plantillas sin que esto suponga una pérdida en la calidad de la docencia e investigación de los diferentes grupos, viene desarrollando diferentes actuaciones. Se podrían citar los programas de promoción del profesorado de la UC, la participación en actividades docentes de la plantilla investigadora o

los programas de contratación de profesores ayudantes. De cara al futuro, y ante la implantación de los nuevos Grados, estas políticas continuarán, reforzando especialmente aquellas áreas con mayores desequilibrios y mayores necesidades docentes, garantizando en todo caso que la docencia se realice siempre con los parámetros de calidad adecuados.

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

La Comisión Transversal de Igualdad de la Universidad de Cantabria es un órgano consultivo y asesor constituido por hombres y mujeres en representación de todos los estamentos de la institución académica. Su objetivo es trabajar por la igualdad en el ámbito universitario. Se trata de una iniciativa única dentro del sistema español de educación superior. La Comisión se ha creado a raíz de una propuesta del Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social de la UC que se adecua a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta propuesta fue aprobada por el Consejo de Gobierno de la institución en su sesión ordinaria del 17 de marzo de 2008.

Los 13 miembros de la Comisión tienen como cometidos la reflexión, intercambio y comunicación en torno a temas de igualdad, respecto a los cuales se les pide un alto grado de sensibilización y compromiso. También ha asumido la elaboración del Plan de Igualdad que especifica la citada normativa nacional para su implantación en la Universidad de Cantabria, siendo una iniciativa pionera en el panorama universitario español.

En relación con el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación de personas con discapacidad, la Universidad de Cantabria mantiene desde el año 2005 convenios con el IMSERSO y la Fundación ONCE para el desarrollo de proyectos de eliminación de barreras arquitectónicas en todos los edificios de la Universidad. Gracias a estos convenios se prevé que todos los edificios sean plenamente accesibles en 2010.

Actualmente se desarrolla también un proyecto conjunto con la Fundación ONCE para la accesibilidad informática de personas con discapacidad. Además, desde el año 2005 se mantiene un convenio con el Gobierno de Cantabria a través de la Dirección General de Asuntos Sociales para la atención a personas con discapacidad, que presta toda la atención personal y académica necesaria a los estudiantes que lo soliciten

## 7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

La experiencia acumulada a lo largo de más de cuatro décadas de impartición de esta titulación en la Comunidad Autónoma, más de quince años bajo vinculación de distinto signo (adscrito primero, integrado después) con la Universidad de Cantabria, así como la calidad y prestigio de estos estudios en la Comunidad, constituyen punto de partida insoslayable a los efectos de valorar la adecuación de los recursos humanos disponibles. Justificación que se refuerza sólidamente teniendo en cuenta la ratio resultante de relacionar los recursos descritos en los precedentes puntos con la actual tasa de matrícula. Ciertamente que esta razón general ha de verse necesariamente atemperada por el carácter del vínculo del personal que presta sus servicios para la actual titulación, así como por su grado de dedicación, lo que no obsta que las encuestas al alumnado como método valorativo de la actuación docente la sitúen por encima de 3 (tres) puntos sobre 5 (cinco) y en torno a la media universitaria en los últimos tres años. Pero, conjuntamente con el amplio y completo elenco de servicios, habla por sí mismo del grado de atención docente e instrumental que nuestros egresados reciben.

Ha de tenerse en cuenta a este respecto que las dimensiones de la Facultad resultan idóneas, amén de a otros efectos, al propósito de favorecer una mayor atención de las necesidades del alumnado.

La Facultad de Derecho, responsable del grado propuesto, cuenta, sin lugar a la más mínima duda, con una de los edificios más modernos y, sobre todo, mejor dotados de la Universidad de Cantabria, con conexión Wi-Fi en todos los despachos y espacios comunes de la Facultad. Edificio de grandes dimensiones compartido con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, si bien con espacios claramente diferenciados constando con tres cuerpos o edificaciones distintas. La edificación en esta sede de la Facultad de Derecho, un espacio central con Servicios Comunes y el ala oeste, ubicación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

A los servicios administrativos citados previamente es preciso sumar ahora, por un lado, los espacios con que la Facultad cuenta a efectos de impartir docencia, y, por otro, enumerar otros servicios propios o comunes, compartidos especialmente con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales o pensados para uso generalizado de toda la comunidad universitaria, ubicados en nuestras dependencias. Servicios, todos estos últimos, íntimamente unidos a nuestros estudios si bien sin dependencia funcional de la Facultad de Derecho. Servicios que favorecen el más cómodo y eficiente uso de los recursos universitarios por parte de nuestro alumnado o profesorado.

En cuanto a espacios docentes, la Facultad cuenta con los siguientes.

o Un total de 13 aulas, con capacidad para 1200 alumnos. La existencia de turnos permite, lógicamente, acoger un número mayor de alumnos. En estos momentos la titulación de Relaciones Laborales utiliza las aulas 8, 9 y 10 con capacidad para 84, 64 y 64 alumnos respectivamente, todas ellas dotadas con ordenador, cañón proyector y megafonía. Están en principio destinadas al Grado en Relaciones Laborales las aulas 11 y 12, con capacidad para aproximadamente 80 alumnos cada una, y dos aulas de nueva creación con una capacidad de 25 alumnos cada una. Todas ellas dotadas con ordenador, cañón proyector y megafonía. Resulta por otra parte necesario decir que estos espacios no se deben predestinar en todo caso y con carácter absoluto para una de las dos titulaciones del Centro, sea ésta la de Derecho, sea la de Relaciones Laborales, pues será preciso hacer el uso más razonable de los

mismos que probablemente precise un uso compartido de algunas aulas, en concreto las de menor capacidad destinadas a las prácticas.

- o Cada Área de Conocimiento dispone, además, de una amplia sala de reuniones utilizada a efectos de programación docente, impartición de Seminarios y cursos de Doctorado, trabajo en grupo con los alumnos, etc.
- o Sala de Juntas dotada de megafonía y videoprojector.
- o Sala de Reuniones en el Decanato para grupos de aproximadamente 10 personas.
- o Aula Magna con capacidad para 355 personas, compartida con la Facultad de Ciencias Económicas.
- o Sala de Grados con 72 plazas, equipada con cañón proyector y megafonía.
- o Espacios virtuales. La Facultad de Derecho a través del Aula Virtual ofrece diversas asignaturas de libre elección, cursos de postgrado y asignaturas presenciales que se complementan a través de Internet.

Todo el personal de la Facultad cuenta con el respaldo del Servicio de Informática de la Universidad, que tiene destinado permanentemente un técnico en la Secretaría de la Facultad para solventar de forma inmediata cualquier problema tecnológico.

En lo que respecta a otros servicios propios de la Facultad de Derecho y, en consecuencia, de esta titulación, enumerar los siguientes. La mayoría de los recursos cifrados como propios de la Facultad de Derecho lo son compartidos con la titulación de Derecho, igualmente Grado de la Facultad.

o Aula Aranzadi, asistido por dos becarios a tiempo parcial en distintos turnos, mañana y tarde. Con fondos bibliográficos de esta prestigiosa editorial y concebida para incorporar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación a la formación de estudiantes universitarios. Cuenta con 22 equipos informáticos. Los alumnos pueden en ella familiarizarse con el uso de las bases de datos jurídicas (legislación, jurisprudencia, bibliografía), la consulta en línea de publicaciones (boletines oficiales, revistas jurídicas), la utilización de aplicaciones o servicios de administración electrónica (programas de renta, trámites telemáticos) o el empleo de dispositivos de firma y certificación electrónica (DNI electrónico, certificados FNMT).

o Aula de Informática, asistido igualmente y bajo idéntico régimen por dos becarios. Con 29 equipos en total, ofrece la posibilidad de acceso a internet, impresión, escaneo, realización de trabajos, grabadora de CD.

o Comedor de la Facultad de Derecho. Equipado con dispensadores de agua y microondas para alumnos que porten su propia comida.

Además, se ubican en el edificio de la Facultad unidades de servicios de la Universidad destinadas al uso conjunto de los alumnos de las Facultades de Derecho y Económicas:

o Se cuenta con una Biblioteca eficiente que en nuestro edificio acoge la sección de Derecho y Económicas, con un servicio muy bien valorado, y con una cantidad de fondos bibliográficos importante. En concreto, en su división de Derecho –que incluye las publicaciones de otra naturaleza propias de la titulación de Relaciones Laborales pero adquiridas con presupuesto de la Facultad- cuenta con unos 80.000 libros, 1000 revistas (entre colecciones vivas y muertas) y 700 revistas electrónicas. Dispone, además, de cinco ordenadores con conexión a Internet y cuatro con acceso a bases de datos a disposición de los alumnos, así como con dos lectores de microfilms y microfichas. Existen, entre sus tres plantas, 356 plazas para lectores.

o Sala de Estudio, con capacidad para 150 alumnos (independiente de los espacios de la Biblioteca destinados a lectura).

o Por último, cuenta además la Facultad en su seno con servicios indirectamente gestionados tales como el Servicio de Cafetería o el Servicio de Reprografía. Servicio de Reprografía, que dispone de la maquinaria más moderna para sus funciones. Cafetería que sirve también comidas a un precio módico.

□ Por último, la ubicación en el edificio de la Facultad de servicios comunes a toda la comunidad universitaria facilita su uso por parte de nuestro alumnado. Destacan en este apartado los siguientes centros:

o Centro de Formación en Nuevas Tecnologías (CeFont), que dispone de un aula informática dotada con 20 ordenadores para alumno y 32 plazas de capacidad. Este mismo aula está dotado con los medios técnicos necesarios para la realización de videoconferencias. En este aula se desarrollan permanentemente cursos para la formación del profesorado en el uso de las nuevas tecnologías y el desarrollo de las nuevas metodologías docentes, constituyendo una pieza esencial en la adaptación del profesorado a las nuevas exigencias impuestas por el plan piloto de adaptación al EEES. El objetivo fundamental del aula es servir a la actividad formativa propia del CeFoNT pero puede ser utilizada también en las actividades de los programas de innovación educativa, como actividades del Aula Virtual de la UC o programas compartidos del G7 (programa P.I.R., Campus Virtual Compartido).

o Centro de Documentación Europea creado en 1985 en virtud del acuerdo firmado entre esta universidad y la Comisión Europea. Encuadrado en la red "Europe Direct", bajo dependencia del Servicio de Biblioteca pero ubicado en las dependencias de la Facultad, recayendo su Dirección Académica en el Profesorado de la misma, cuenta además con dos personas, un funcionario y un becario prestando servicios en el mismo. Tiene como objetivo principal colaborar con las instituciones de enseñanza superior en promover y difundir la información y la investigación en temas relativos a la Unión Europea. La Oficina de Publicaciones Oficiales se encarga de enviar un ejemplar de cada documento y facilitar la conexión a algunas de las bases de datos comunitarias de forma gratuita, convirtiendo, de esta manera, a los Centros de Documentación Europea en los principales depositarios con carácter oficial de la documentación que emana de las instituciones europeas. Además de facilitar el acceso a la documentación generada por las instituciones comunitarias de la Unión Europea, posee, también, una vertiente formativa orientada a la formación de usuarios universitarios mediante la organización de cursos y cursillos. En estos momentos, cuenta con dos puestos informáticos desde los que es posible acceder a la información on-line. Asimismo, se ha establecido un Convenio con el Gobierno Regional, a través de la Dirección General de Asuntos Europeos, mediante el cual el Centro de Documentación Europea colabora en aquellas actividades formativas y divulgativas organizadas por esa Dirección General.

o El Centro de Idiomas de la Universidad de Cantabria, que se configura como un servicio de apoyo a la actividad docente e investigadora para la realización de los servicios de traducción y cualquier otro que contribuya a la consolidación y ampliación de las relaciones internacionales.

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

Destacar en este punto tres líneas de actuación:

- Desde hace unos años se vienen acometiendo obras de ajuste del tamaño, excesivo, de algunas aulas para su adaptación a las necesidades docentes actuales, sobre todo teniendo en cuenta la modificación de los planes de estudio y la nueva metodología docente determinantes de la reducción del tamaño de los grupos. Este proceso continúa si bien se espera su conclusión, salvedad hecha de nuevas necesidades no previstas, al inicio del nuevo curso académico.

- Está en construcción una Sala de Vistas, para la simulación práctica de juicios e incluso, en su caso, su realización real bajo autorización del CGPJ. La Sala de Vistas se espera esté operativa para el próximo octubre, si bien en relación con el Grado en Relaciones Laborales su uso posiblemente no sea precisado en el primer curso del Grado.

- Igualmente está en ejecución la transformación de un aula como adicional Sala de Estudio



para los alumnos, aula que se compartirá con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Espacio de Biblioteca operativo para el nuevo curso académico.

## 8. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

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

#### 8.1.1 Justificación de los indicadores

La tasa de graduación reflejada en el Contrato-Programa de la Universidad de Cantabria para la actual titulación de Diplomado en Relaciones Laborales es:

Año académico	Tasa
2006	35,29
2007	30,61
2008	-
Tasa media	33

Atendiendo a idéntica fuente la tasa de abandono es

Año académico	Tasa
2006	23,53
2007	36,73
2008	-
Tasa media	30

Y la tasa de eficiencia es del 76,24

#### 8.1.2 Valores de los indicadores

Estos valores constituyen meras estimaciones, entendemos prudentes, basadas en la experiencia y, sobre todo, en las tasas reales conocidas y aportadas. Confiando también en la positiva repercusión de los nuevos planteamientos docentes, y en los medios personales y extraordinarios materiales a disposición del Centro.

▪ Tasa de Graduación:	35-40%
▪ Tasa de abandono:	25-30%
▪ Tasa de Eficiencia:	75-80%

### 8.2. Progreso y resultados de aprendizaje

El Plan Estratégico Marco de los Servicios Universitarios, aprobado en Consejo de Gobierno de la UC en Febrero de 2007 para el período 2007-2010, define entre sus objetivos:

- Objetivo 4: Disponer de un sistema de información que facilite los procesos de acreditación y evaluación de la calidad, la rendición de cuentas y el seguimiento de los indicadores del Contrato – Programa.
- Objetivo 7: Colaborar en la captación de nuevos estudiantes y mejorar la labor de

información y de orientación profesional.

El Servicio de Gestión Académica desarrolla de estos objetivos, facilitando a los centros la información actualizada para el seguimiento de estos indicadores y facilitando a los responsables de las titulaciones el seguimiento adecuado de los resultados obtenidos, y por tanto la definición de acciones y políticas de mejora

El Sistema Interno de Garantía de Calidad del título tiene establecido procesos por los que se recoge información interna y externa que permitirá a la Comisión de Calidad del título analizar e identificar posibles carencias o dificultades en los procesos de enseñanza-aprendizaje y proponer las correspondientes medidas correctoras. La Comisión de Calidad del título desempeña, por tanto, un papel esencial en el seguimiento y valoración del progreso y resultado de aprendizaje de los estudiantes. Papel completado por la Comisión de Calidad del Centro.

A nivel general de la universidad, la UC tiene establecidas sendas comisiones académicas de control de los procesos de evaluación y de seguimiento de la implantación del EEES. Dichas comisiones se reunirán periódicamente para analizar los resultados académicos en las diferentes titulaciones y solicitarán informes a los centros sobre cualquier incidencia detectada. En estas comisiones se encuentran representados los Vicerrectorados de Ordenación Académica, de Estudiantes, de Profesorado y de Calidad e Innovación Educativa.

Por otra parte, tanto el COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo) como el "Club de Titulados" de la UC que tiene previsto crear el Vicerrectorado de Estudiantes, por su contacto directo con el ambiente profesional en el que desarrollarán sus actividades los futuros graduados, ofrecerán al centro información interesante sobre la formación adquirida por los graduados. En el caso del grado en Relaciones Laborales resulta interesante igualmente la participación en la plantilla docente de profesorado asociado que aporta una información muy valiosa sobre la adecuación de la formación recibida para el desarrollo profesional futuro.

Otro aspecto a destacar es la posibilidad de realizar Trabajos Fin de Grado en régimen de cotutela con instituciones u organizaciones externas. Teniendo en cuenta que el trabajo fin de grado va dirigido a la comprobación efectiva de que el estudiante ha adquirido todas las competencias asociadas al título, la participación de instituciones externas resulta igualmente interesante.

Por último, como mecanismo versátil que también lo es de calidad, la docencia puede incorporar, y así lo hace alguna materia en la actualidad, tutorías colectivas que periódicamente permiten verificar el aprendizaje de los alumnos por unidades temáticas o contenidos afines.

## 9. SISTEMA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DEL TÍTULO

### Introducción

El RD 1393/2007 de 29 de octubre de 2007 establece la necesidad de que los títulos universitarios oficiales tengan definido de un Sistema de Garantía Interno de Calidad, que aporte las herramientas y criterios para la evaluación de la calidad de la oferta formativa, desde el diseño de una Política de Calidad hasta el análisis de los resultados obtenidos con el desarrollo del Plan de Estudios. Este Sistema de Garantía Interno de Calidad puede diseñarse como un sistema propio de la titulación, o como un sistema común de la Universidad.

La Universidad de Cantabria establece la responsabilidad de la calidad de la oferta formativa en el propio Título y en el Centro que lo alberga, apoyándose en el diseño de un Sistema de Garantía Interno de Calidad general de la Universidad, como parte de un proyecto común para el desarrollo de su Política de Calidad. Así, aunque corresponde a los centros la definición de los SGIC de las titulaciones, hay elementos estructurales y transversales cuya definición corresponde a la política general de la Universidad.

La estructura de los SGIC de las titulaciones de la Universidad se ha diseñado desde el Área de Calidad de la Universidad, que ha elaborado una documentación marco que habrá de ser personalizada para cada Centro atendiendo a sus diferentes particularidades, garantizando el cumplimiento de los requisitos contenidos en el RD 1393/2007 y en la documentación publicada por ANECA para la elaboración de las memorias de verificación y acreditación de los títulos. Esta documentación marco del SGIC ha sido analizada por los Vicerrectorados de Calidad e Innovación Educativa, Ordenación Académica, y Profesorado.

El SGIC se ha sometido a debate y revisión en la Comisión de Calidad e Innovación Educativa (creada por Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 2005), con la participación además de otras personas invitadas por su reconocido prestigio en el ámbito de la evaluación de la Calidad en el Sistema Educativo Universitario. , así como personas que están especialmente implicadas en la gestión, o representan a organismos y servicios relacionados con el Sistema de Garantía de Calidad.

Finalmente el SGIC ha sido sometido a debate en el Consejo de Gobierno, y ha sido aprobado en el máximo órgano de gobierno de la Universidad con fecha 27 de noviembre de 2008. La documentación completa del Sistema de Garantía Interno de Calidad para las Titulaciones de la Universidad de Cantabria está disponible públicamente en:

[http://www.unican.es/Vicerrectorados/calidad\\_apoyo/calidad/](http://www.unican.es/Vicerrectorados/calidad_apoyo/calidad/)

El Sistema de Garantía Interno de Calidad del Título desarrolla las directrices generales dadas por la universidad, y se concreta en el Manual del SGIC de la Titulación y en el conjunto de procedimientos que lo acompaña. Esta documentación es accesible públicamente desde la página Web del Centro

A continuación se describen los principales puntos del SGIC del Título

### 9.1. Responsable del sistema de garantía de calidad del plan de estudios

De acuerdo con las directrices generales sobre el Sistema de Garantía Interno de Calidad para las Titulaciones de la Universidad de Cantabria, se establece una estructura de responsabilidad y gestión en la titulación y en el centro, con las características y funciones que se describen a continuación:

- Equipo de Gobierno del Centro
- Comisión de Calidad del Título (CCT)
- Comisión de Calidad del Centro (CCC)

#### ***Equipo de Dirección:***

La definición de la Política de Calidad del Título corresponde y es responsabilidad del Equipo de Dirección del Centro que la alberga, que gestiona e imparte la docencia, desarrollando su Plan de Estudios. Esta Política de Calidad implica el compromiso explícito en el desarrollo de una cultura que reconozca la importancia de la calidad y de los sistemas de garantía como un valor propio de su trabajo y lleva consigo el diseño, implantación y desarrollo de una estrategia para la mejora continua.

Esta definición de la Política de Calidad se concreta en los siguientes apartados:

- El Director hace una declaración pública que recoja la política de calidad del centro, objetivos previstos orientados a cada grupo de interés (estudiantes y futuros estudiantes, personal académico, personal de administración, autoridades académicas, empleadores, etc).
- El Equipo de Dirección apoya la implantación del SGIC como instrumento fundamental para el desarrollo de su Política de Calidad.
- El Director y el Equipo de Dirección habrán de procurar que todos los miembros del Centro (personal docente e investigador, personal de administración y servicios, alumnos) tengan acceso al SGIC, y a los cambios que puedan producirse en su desarrollo.
- El Director nombra al Presidente de la Comisión de Calidad del Título y preside la Comisión de Calidad del Centro, cuyas funciones se describen más abajo.

La composición del Equipo de Dirección del Centro, se rige por los Estatutos de la Universidad de Cantabria y el Reglamento de Régimen Interno de la Titulación.

#### ***Comisión de Calidad del Título:***

El órgano responsable del Sistema de Garantía de Calidad del Título es la Comisión de Calidad de la Titulación (CCT), que debe:

- Particularizar a las características de la titulación el diseño del SGIC definido por la Universidad de Cantabria
- Promover la cultura de Calidad en la titulación, entre todos los grupos de interés.
- Gestionar el desarrollo e implementación de todos los procesos del SGIC
- Analizar la implantación del SGIC y proponer las mejoras necesarias.
- Mantener la comunicación con la dirección del centro sobre el desarrollo del SGIC, y con el Área de Calidad de la Universidad.

Esta Comisión de Calidad de la Titulación está formada por:

- El representante/coordinador de la titulación.
- El profesor responsable del programa de prácticas externas en la titulación (Coordinador del Programa de Prácticas Externas, CPPE).
- El profesor responsable del programa de movilidad de estudiantes en la titulación (Coordinador del Programa de Movilidad, CPM).
- Al menos dos profesores, entre los cuales habrá al menos uno senior y uno junior, con

docencia en la titulación.

- Al menos un estudiante matriculado en la titulación.
- Al menos un graduado, preferentemente incorporado al mercado laboral o al tejido empresarial relacionado con el perfil profesional de la titulación, o en su defecto un estudiante matriculado en un Postgrado o Máster relacionado con la titulación.
- Y un representante del PAS vinculado a la gestión de la titulación.

El Área de Calidad de la Universidad presta apoyo a esta comisión, facilitando información y asesoramiento.

El Director nombra al Presidente de la Comisión de Calidad, que será uno de los profesores miembros de la comisión distinto del representante del equipo de dirección del centro y de los coordinadores de los programas de prácticas y de movilidad. El Presidente propondrá a la Junta de Centro la composición del resto de la comisión para su aprobación. El Presidente de la Comisión de Calidad tendrá voz en la Junta de Centro.

La Comisión de Calidad del Título establecerá su reglamento de régimen interno y el procedimiento para la renovación de sus miembros. En cualquier caso, la formación de la Comisión de Calidad deberá ser ratificada por la Junta de Centro al menos cada cuatro años.

La Comisión de Calidad es un órgano independiente del equipo de dirección del centro. Algunas de sus funciones son:

- Realizar un diagnóstico de la situación de la titulación en la actualidad, en relación con el diseño del SGIC.
- Proponer a la Comisión de Calidad del Centro para su revisión el Manual del SGIC de la titulación, de acuerdo con los objetivos y la Política de Calidad del Centro definidos por el Director y el Equipo de Dirección del Centro, de acuerdo con las condiciones del Sistema de Garantía Interno de Calidad Para las Titulaciones y con los objetivos expresados en la Política de Calidad de la Universidad de Cantabria, y adaptado al contexto propio de la titulación.
- Colaborar con la dirección del centro y con el Área de Calidad de la Universidad para proponer procedimientos que permitan el desarrollo de la política de calidad de la titulación.
- Procurar la mejor distribución de la información relacionada con el SGIC entre todos los agentes implicados.
- Coordinar los procesos del SGIC, proponiendo al Director el nombramiento, si es preciso, de responsables de los distintos procesos para su desarrollo y seguimiento.
- Realizar el seguimiento de la efectividad de los procesos (participación, acceso a los grupos de interés, etc.) y analizar los resultados obtenidos de los diferentes procesos que conforman el SGIC.
- Analizar así mismo las propuestas de modificaciones o mejoras del SGIC que provengan de otros colectivos implicados en la titulación.
- Proponer a la Comisión de Calidad del Centro modificaciones y mejoras del SGIC de la Universidad que resulten de los análisis anteriores sobre el diseño, la implementación y el desarrollo del SGIC.
- Presentar a la Comisión de Calidad del Centro, a la vista de los resultados obtenidos del SGIC, propuestas para la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios para su presentación y aprobación en la Junta de Centro.
- Controlar la ejecución de las acciones de respuesta a las sugerencias, quejas o reclamaciones, y en general de cualquiera de los procesos del SGIC que no tenga asignado un responsable directo, o recabar la información de los responsables cuando los haya.
- Redactar el informe global anual sobre el desarrollo del SGIC y los resultados obtenidos en los diferentes procesos en la titulación, para informar a la Comisión de Calidad del Centro, y al Área de Calidad de la Universidad.

Las propuestas de la Comisión de Calidad del Título, presentadas por la Comisión de Calidad del Centro y aprobadas por la Junta de Centro, tendrán carácter vinculante para todo el personal docente, investigador y de administración y servicios, asociado a la titulación, así como para los estudiantes matriculados en ella.

***Comisión de Calidad del Centro:***

La Comisión de Calidad del Centro (CCC) es un órgano que participa en las tareas de planificación y seguimiento de los SGIC de las titulaciones que imparte, actuando además como medio de comunicación interna de las políticas de calidad, objetivos, programas y responsabilidades de estos sistemas.

La CCC es la que actúa como interlocutor directo entre el Equipo de Dirección del Centro y las Comisiones de Calidad de las titulaciones que en él se imparten.

La Comisión de Calidad del Centro estará formada al menos por

- el Director, que actuará como presidente,
- los presidentes de las Comisiones de Calidad de las titulaciones,
- los representantes/coordinadores de las titulaciones,
- el delegado de estudiantes del centro, o persona en quien delegue.
- un graduado preferentemente incorporado al mercado laboral o al tejido empresarial relacionado con el perfil profesional de la titulación, o en su defecto matriculado en un Postgrado o Máster relacionado con la titulación.
- y un representante del PAS vinculado a la gestión del centro.

De esta comisión podrán formar parte también, ocasionalmente, otras personas que representen grupos de interés específicos de las titulaciones que se imparten en el centro, provenientes del mundo de la empresa, empleadores, administración pública, institutos de investigación, etc., a propuesta del Director y con la aprobación de la Junta de Centro

El Área de Calidad de la Universidad dará apoyo técnico a esta comisión, actuando como asesor, facilitando información y facilitando también la comunicación con el equipo de gobierno de la Universidad.

La Comisión de Calidad del Centro redactará un reglamento de funcionamiento interno y el procedimiento para la renovación de sus miembros, en particular los representantes de los estudiantes.

Entre las funciones principales de esta Comisión están:

- Verificar la planificación del SGIC de las titulaciones, y su correspondencia con los objetivos y la Política de Calidad del Centro, definidos por el Director, y el Equipo de dirección del centro, y proponer a las Comisiones de Calidad de las Titulaciones las modificaciones que considere necesarias, en su caso. Supervisar el trabajo de las comisiones de calidad de las titulaciones.
- Presentar los Manuales de los SGIC de las titulaciones que imparte al Área de Calidad de la Universidad para su verificación.
- Proponer a la Junta de Centro el Manual del SGIC de las titulaciones que imparte, una vez revisados por el Área de Calidad de la Universidad, para su aprobación.
- Coordinar la ejecución de los diversos procedimientos de los SGIC de las titulaciones.
- Recibir de las CCT las propuestas de mejora del diseño de los SGIC, y trasladarlas a la Junta de Centro para su aprobación.
- Recibir y analizar la información de las CCT sobre los resultados obtenidos en los

distintos indicadores de los SGIC.

- Recibir de las CCT las propuestas de revisión y mejora de los planes de estudios, y trasladarlas a la Junta de Centro para su aprobación.
- Informar al Área de Calidad de la Universidad de las propuestas de modificación del diseño, implementación y desarrollo de los SGIC de las titulaciones que imparte, para su análisis y verificación.
- Recibir información del Área de Calidad de la Universidad sobre el Sistema de Garantía Interno de Calidad para las Titulaciones, sus modificaciones o actualizaciones, y trasladarlas a las CCT.
- Coordinar y controlar la ejecución de las acciones de mejora aprobadas por la Junta de Centro sobre el diseño, la implementación y el desarrollo del SGIC.
- Recibir información del equipo de gobierno de la Universidad sobre la Política de Calidad y su desarrollo en la Universidad de Cantabria, y trasladarla a las CCT.
- Coordinar la información sobre los SGIC, sus resultados y las acciones de mejora propuestas para el desarrollo de los planes de estudio que imparte, y presentar a la Junta de Centro, para su aprobación, la redacción del informe que se hará público según se describe en el apartado correspondiente de la Guía del SGIC.
- Coordinar y distribuir la información pública sobre los SGIC de las titulaciones que imparte. En particular, coordinará con los servicios técnicos de la Universidad la creación de una página Web para la información de todo el sistema de calidad del centro, que sea accesible a toda la comunidad universitaria perteneciente a él.

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

Todo el SGIC repercute en la calidad del programa formativo. Este capítulo se refiere de forma inmediata al proceso directo de enseñanza – aprendizaje que se produce en la relación profesor – alumno.

El SGIC dispone de un mecanismo de evaluación de la situación de la enseñanza ofrecida en la titulación que permite orientar las acciones de mejora de la actividad docente. Esta evaluación de la enseñanza contempla las tres dimensiones del proceso de enseñanza:

- Planificación de la docencia
- Desarrollo de la Enseñanza
- Resultados

El procedimiento para la evaluación y mejora de la enseñanza se basa en tres procesos, que son:

- Obtención de información sobre el estado y la calidad de la enseñanza que se ofrece en la titulación.
- Análisis de la información obtenida y relación con los criterios de calidad exigidos, definidos en la política de calidad de la Titulación y de la Universidad de Cantabria.
- Propuestas de mejora, ejecución y seguimiento.

Cada uno de estos engranajes está formado a su vez por un conjunto de procedimientos, definidos por la Universidad de Cantabria con carácter general para todas las titulaciones que se imparten en ella. Estos procedimientos básicos de los SGIC para la obtención de la información, su análisis, y las consecuentes acciones de mejora son los procedimientos que formarán parte del Programa de Evaluación de la Actividad Docente general en la Universidad de Cantabria, (programa DOCENTIA).

La información que se recoge sobre la calidad de la enseñanza ofrecida en la titulación se refiere a cada uno de los cuatro grupos de interés directamente implicados: estudiantes,



profesores, responsables académicos, y responsables de calidad del título. Esta información se recogerá en cada curso académico, siguiendo los procedimientos descritos en el Manual General de Procedimientos del SGIC (MGP-SGIC P3 y procedimientos asociados)

- P3-1. Estudiantes: Encuesta a los estudiantes sobre la calidad de la docencia.
- P3-2. Profesorado: Autoinforme sobre la docencia.
- P3-3. Responsables Académicos: Informe de los responsables de las titulaciones.
- P3-4. Evaluación de la enseñanza: Informes de la Comisión de Calidad del Título sobre cada unidad docente.
- P3-5. Informe global de evaluación de la docencia.

A la información recogida por estos procedimientos se añade la que aportan los servicios de gestión académica sobre los indicadores básicos de resultados académicos. Estos indicadores, para una unidad docente, hacen referencia, entre otros posibles, al número de estudiantes matriculados, al número de estudiantes repetidores, a las tasas de rendimiento y éxito de la asignatura, a las tasas de rendimiento y éxito del departamento, agregadas por cursos y por la materia del plan de estudios en la que se inscribe la asignatura.

Por último, la comisión de Calidad del Título utiliza además para la evaluación de la enseñanza y del profesorado otras fuentes de información que forman parte de los procedimientos de los SGIC como indicadores, quejas y reclamaciones, incidencias, méritos, proyectos de innovación y mejora, perfil del estudiante, recursos humanos, recursos materiales y servicios, que estén relacionadas con la actividad docente.

Todos estos procedimientos llevan consigo el análisis de la información y la evaluación de la docencia desde los distintos puntos de vista, y la propuesta de planes de mejora, que se concretan en el Informe Global de la Docencia que elabora la Comisión de Calidad del Título, y que presenta a través de la Comisión de Calidad del Centro a la Junta de Facultad para su aprobación.

La Junta de Centro es, en definitiva, el órgano responsable de garantizar la calidad de la oferta formativa que se imparte en el centro, y por tanto debe tener la autoridad suficiente para poder ejercer esta responsabilidad. Re caerá en la Junta de Centro la aprobación de un programa de mejora, apoyado en los resultados del proceso de evaluación de la enseñanza. La Junta de Centro podrá determinar que este programa de mejora tenga carácter vinculante para la organización docente del curso académico.

Para ejercer esta responsabilidad, la Junta de Centro podrá tomar decisiones en el ámbito académico, o proponer a los órganos competentes acciones disciplinarias o administrativas.

El Informe Global de la Docencia y el programa de mejoras se dirige también a los órganos responsables de Calidad de la Enseñanza en el Universidad (Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa), para el seguimiento del SGIC general de las Titulaciones de la Universidad de Cantabria, y el diseño de programas institucionales de mejora que repercutan en la calidad de la docencia (Planes de formación de profesorado, proyectos de innovación educativa, etc.)

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

#### ***Programa de Prácticas Externas (PPE)***

La Universidad de Cantabria dispone de un servicio específico para la gestión del programa de prácticas externas, el COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo), dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes.

El COIE centraliza toda la información relativa a los programas de prácticas externas en todas las titulaciones de la UC, desde el punto de vista de la gestión y administración. Esta información debe permitir la obtención de datos e indicadores de calidad de los programas de prácticas externas, tanto por titulaciones y centros, como globales de toda la universidad.

Por otra parte, la responsabilidad en cuanto a la calidad académica de las prácticas recae en los responsables de la titulación. Desde el punto de vista formativo, se adopta un sistema común de evaluación de las prácticas externas para todas las titulaciones, basado en el sistema europeo EUROPASS que ya existe para la evaluación de otras actividades o competencias académicas que se desarrollan fuera de la universidad, como pueden ser las competencias lingüísticas o los programas de movilidad. Se crea además un expediente de prácticas, en el que se recoge toda la actividad desarrollada por un estudiante a lo largo de su formación en la Universidad de Cantabria en los programas de prácticas externas.

El Plan de Estudio define las condiciones académicas en las que las prácticas externas forman parte del programa formativo, decidiendo desde la obligatoriedad o no de la realización de prácticas para la obtención del título y sus objetivos formativos, hasta el número de créditos correspondientes como formación académica, o las condiciones de acceso, duración etc.

El capítulo cuarto del SGIC se refiere especialmente a las prácticas curriculares, aunque también es necesario un seguimiento de las prácticas voluntarias en cuanto puedan favorecer o por el contrario entorpecer el desarrollo del programa formativo de la titulación, y siempre que se enmarquen en la actividad universitaria.

La descripción de la titulación incluye la definición de los objetivos, de las prácticas en empresa y del número de créditos, tipología y requisitos mínimos de dichas prácticas. Esta definición tendrá en cuenta el plan de estudios, los perfiles de ingreso y egreso, el entorno profesional y las nuevas demandas relacionadas con el Espacio Europeo de Educación Superior.

Uno de los profesores miembros de la Comisión de Calidad del Título será el Coordinador del Programa de Prácticas Externas (CPPE), que actuará como interlocutor y colaborador con el COIE y con los órganos de gobierno de la Universidad.

Así pues, el coordinador del programa de prácticas y el COIE presentarán conjuntamente cada curso académico una propuesta de organización de las prácticas externas de la titulación, que deberá ser aprobado por la Junta de Centro, como parte de la organización docente.

El COIE, en colaboración con el coordinador, preparará el material para informar y difundir el funcionamiento y organización de dichas prácticas.

El programa de prácticas define el procedimiento para la asignación de los estudiantes a las prácticas, y para la asignación del tutor académico que será responsable de asesorar al estudiante a lo largo de la duración de la práctica, y de realizar la evaluación académica.

El CPPE, como miembro de la Comisión de Calidad del Título, llevará a cabo un plan de seguimiento y mejora de la Calidad del Programa, para lo que contará con la colaboración del COIE para el seguimiento de los sistemas de gestión y administración, y con el Área de Calidad para los aspectos académicos.

Este plan de seguimiento se concreta en el procedimiento P4 del Manual General de Procedimientos del SGIC de la Universidad, y los procedimientos asociados:

- P4-1. Estudiantes: Encuesta de evaluación de las prácticas externas
- P4-2. Tutor externo y tutor académico: Informe de evaluación de la práctica. Informe del Tutor Académico sobre el Programa de Prácticas.
- P4-3. Gestión Académica: Expediente de prácticas externas.
- P4-4. Comisión de Calidad del Título y COIE: Evaluación global del PPE

### ***Programa de Movilidad***

Los programas de movilidad en la UC se gestionan a través de un modelo centralizado que se articula en torno a la Oficina de Relaciones Internacionales, ORI, dependiente del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, responsable de los aspectos administrativos y de servicios y una red de profesores coordinadores en cada titulación, responsables de la orientación y el reconocimiento académico.

El Coordinador del Programa de Movilidad (CPM) es uno de los profesores miembros de la Comisión de Calidad del Título y tiene entre sus funciones el seguimiento del Programa y el informe de las incidencias y propuestas de mejoras encaminadas a la mejora del programa formativo de los alumnos que participan en él. El Coordinador elabora un informe anual, dirigido a la Comisión de Calidad del Título, para su presentación ante la Comisión del Centro y la Junta de Facultad. Este informe es parte del Informe Global de la Calidad del Programa Formativo de la Titulación que elabora anualmente la Comisión de Calidad del Título, y se envía también a la ORI para en análisis y puesta en marcha de las acciones de mejora que se consideran necesarias desde la titulación.

La regulación académica del Programa de Movilidad está plenamente integrada en la Normativa de estudiantes de Primer y Segundo ciclo (Títulos VII y VIII). En estos títulos se recoge el procedimiento de publicación de convocatoria, selección, reconocimiento académico y obligaciones de las partes implicadas en los intercambios tanto para los estudiantes enviados como recibidos por la UC.

La información sobre la satisfacción de los estudiantes que participan en los programas de movilidad se recoge mediante una encuesta, común en todas las instituciones que participan en el programa internacional ERASMUS.

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

Para el desarrollo del Sistema de Garantía de la Calidad, desde el Vicerrectorado de Estudiantes se ha previsto, entre otras acciones, puesta en marcha del Observatorio del Mercado de Empleo Universitario de Cantabria, OMECAN, como parte de las actividades del COIE, que se plantea como un servicio de recogida de información continua con el fin de mejorar la inserción laboral de los universitarios. El objetivo genérico es analizar la realidad laboral en la que se encuentran inmersos los egresados y conocer el grado de satisfacción de la formación realizada en nuestra universidad.

Para la recogida de la información se prevé utilizar una triple vía de captación de datos:

1. La explotación de datos estadísticos provenientes de las administraciones públicas.
2. La elaboración y ejecución de encuestas a egresados.
3. La explotación de datos EMPLEA

A partir de estas fuentes de información se realizarán informes sobre:

- Indicadores básicos de empleo universitario.
- Estudios de inserción profesional de cada título (grado y postgrado), según: genero, edad, estudio cursado, tipo de entidad contratadora, lugar, etc...
- Situación real de la inserción laboral de los titulados.
- Informes de demanda de formación.
- Informes de demanda de servicios.
- Informes de demanda de satisfacción por la formación.
- Informes de demanda de satisfacción por los servicios
- Informes de prácticas en empresa según: titulación, tipo de práctica, etc.
- Informes de evaluación de las empresas sobre los universitarios.
- Informes de evaluación de los universitarios sobre las empresas.
- Informes de satisfacción (empresas y estudiantes).
- Estudio de buenas prácticas en todos los ámbitos anteriores.

En estas actividades participarán los Vicerrectorados de Estudiantes y de Calidad e Innovación Educativa, como dirección y coordinación, y diversos servicios y órganos de gestión como

- Servicio de Gestión Académica,
- Club de Titulados
- la dirección de los Centros y los responsables de las distintas titulaciones,
- comisiones de calidad de centros y titulaciones,
- el Área de Calidad.

Además colaboran también otros servicios externos como

- Servicio Cantabro de Empleo – EMCA
- Instituto Cantabro de Estadística – ICANE
- Asociación Antiguos Alumnos - ALUCAN

La Comisión de Calidad del Título será la responsable del análisis de los datos e informes generados por el OMECAN, y por otros medios que tenga a su alcance (Colegios Profesionales, Sociedades, etc.), desde el punto de vista de la adecuación de la titulación a la perspectiva laboral y empresarial.

Este análisis debe traducirse en propuestas para la mejora de los planes de estudio, desde el diseño de objetivos adecuados a la formación demandada por la sociedad y por la evolución de las necesidades de las nuevas formas de trabajo y desempeño profesional, hasta la selección de materias y metodologías educativas para la consecución de esos objetivos, o la adecuación de los recursos humanos y materiales para llevarlos a la práctica.

La información, los resultados del análisis y las propuestas de mejora, se harán públicas como evidencia de los resultados obtenidos y la calidad de la oferta formativa de la titulación. Esta información se elabora por la Comisión de Calidad del Título en un informe que forma parte del Informe final del Sistema de Garantía Interno Calidad de la Titulación.

### 9.5. Procedimiento 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 extinción del título

#### ***Satisfacción con el Programa Formativo:***

Tal como especifica el punto 9.5 del Anexo I del RD 1393/2007, el Sistema de Garantía Interno de Calidad de las titulaciones oficiales debe atender al criterio de satisfacción de los distintos colectivos implicados en el programa formativo, estudiantes, personal académico y personal de administración y servicios. El procedimiento que se describe a continuación se gestiona desde el Área de Calidad de la Universidad, y es común para todas las titulaciones.

Para obtener información sobre la satisfacción de estos tres colectivos, el Área de Calidad diseña un conjunto de encuestas o formularios en los que se abordan los siguientes aspectos, considerados imprescindibles en el estudio de satisfacción con la titulación:

- Información de carácter general del encuestado: características sociodemográficas, profesionales y laborales, según proceda.
- Plan de estudios y su estructura.
- Organización de la enseñanza.
- Recursos Humanos.
- Instalaciones e Infraestructuras.
- Proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Acceso y atención al alumno.
- Aspectos generales de la titulación.

El Área de Calidad adapta los modelos de encuestas diseñados por Unidades Técnicas de Calidad de las Universidades del Grupo Norte, del que forma parte.

Los procedimientos y modelos para el desarrollo de este capítulo del SGIC se describen en el Manual General de Procedimientos, MGP-SGIC-6, y los documentos asociados.

Los datos obtenidos de la encuesta son tratados estadísticamente desde el Área de Calidad, asegurando la salvaguarda de los datos personales. El Área de Calidad emite un informe con la descripción estadística de los valores obtenidos por titulación, aportando también datos agregados por centro y por el conjunto de la Universidad.

Este informe se remite a la Comisión de Calidad del Título, para su análisis e incorporación al Informe final del Sistema de Garantía Interno de Calidad del Título. Así mismo, el informe del Área de Calidad se remite a los órganos de gobierno de la Universidad responsables en materia del Sistema de Garantía de Calidad de la oferta formativa.

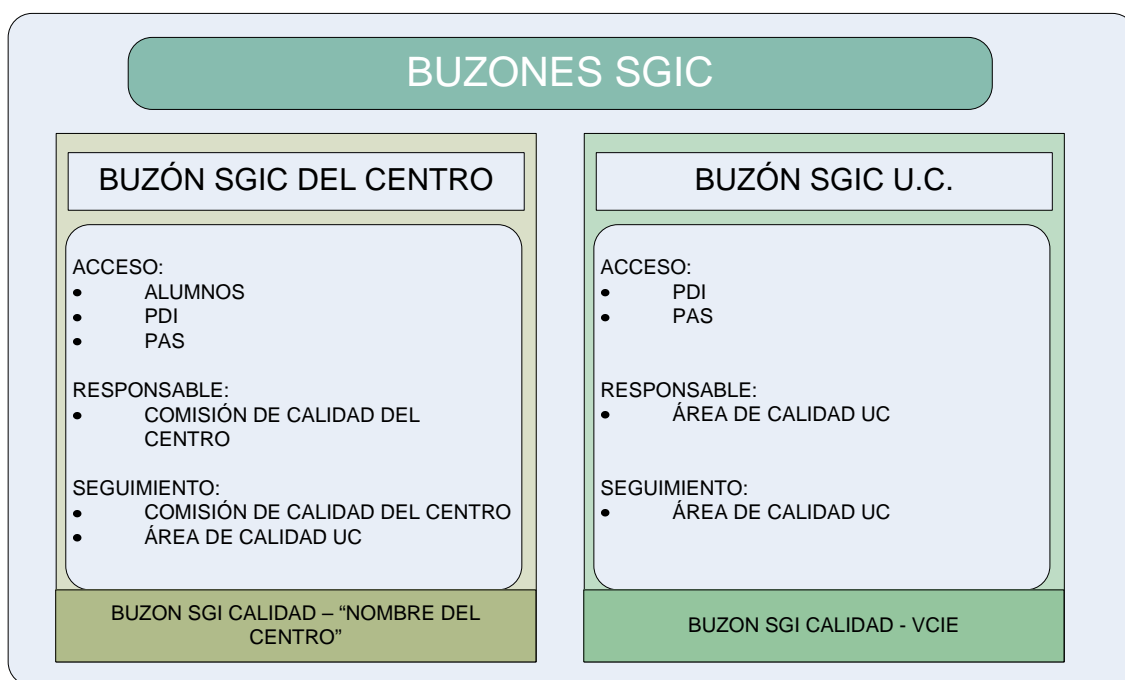
Tanto el informe del Área de Calidad como el de la Comisión de Calidad del Título enfocan el análisis hacia la detección de puntos fuertes y puntos débiles, y proponen las acciones de mejora que se consideren necesarias para su estudio y aprobación en los respectivos órganos de gobierno. Ambos órganos son también responsables de vigilar el desarrollo, cumplimiento y efectividad de los programas de mejora.

Paralelamente, se realizarán periódicamente encuestas o sondeos de opinión entre otros agentes sociales, como empleadores, colegios profesionales, etc., relacionados con el desempeño profesional de los egresados.

**Sugerencias y reclamaciones:**

La atención a sugerencias y reclamaciones provenientes de cualquier miembro de la comunidad universitaria relacionada con la titulación (estudiantes, PDI y PAS) se canaliza por varios conductos:

1. Gerencia: Por un lado, gestionado desde la Secretaría Técnica de la UC (dependiente de Gerencia), se dispone de una red de Buzones de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones. Este procedimiento se utiliza sobre todo para asuntos referidos a los servicios universitarios: administración, biblioteca, cafetería, y en general al funcionamiento de los centros.
2. Sistema de Garantía Interno de Calidad: El SGIC de la UC tiene una estructura de buzones de sugerencias, quejas y reclamaciones, distribuido en los centros y en el Área de Calidad.



El acceso a estos buzones se realiza a través del Campus Virtual, mediante identificación personal. Los alumnos tendrán acceso a los buzones de los centros que correspondan a asignaturas en las que estén matriculados. Los profesores y el personal de administración y servicios tendrán acceso a los buzones de los centros en los que prestan servicios, docentes o administrativos, y al buzón del SGIC de la UC. A este buzón central tendrán también acceso los delegados de los centros y representantes de estudiantes en los distintos órganos de la Universidad.

De la existencia de estos buzones de sugerencias, quejas y reclamaciones se informa en las páginas web de los títulos y centros, facilitando además el acceso desde estos puntos al buzón a través de las cuantas individuales del Campus Virtual.

Además se informa de también de estos buzones y se da acceso desde la página web del Área de Calidad y del Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa.

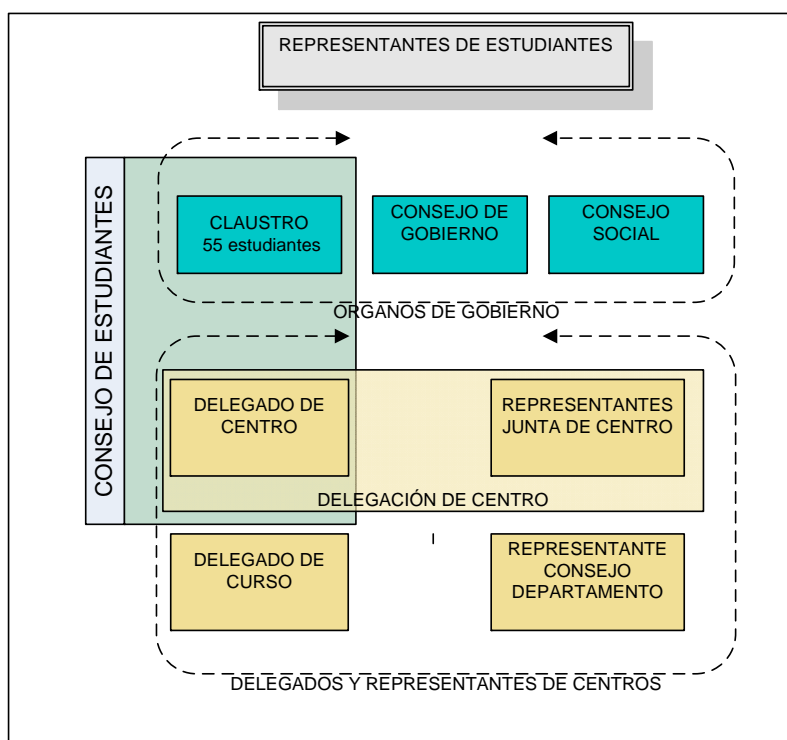
El seguimiento de los buzones del SGI de calidad en los centros corresponderá a las Comisiones de Calidad de los centros, que distribuirán a los órganos o servicios correspondientes para la resolución de los casos, y llevarán el seguimiento en primera instancia. Una copia o resumen de los casos recibidos en los centros se hará llegar al Área de Calidad.

Del seguimiento del buzón del centro se hará un informe anual, que formará parte del Informe Final del SGIC del Centro.

Los casos recibidos en el buzón del Área de Calidad se distribuirán también desde allí a los órganos o servicios afectados, para su resolución, y se llevará el seguimiento de los casos, incluyéndose un informe final en el Informe Anual del SGIC de la UC.

En estos informes, tanto de las comisiones de centro como del Área de Calidad, se incluirán las propuestas de mejora oportunas para ser tenidas en cuenta por los distintos responsables de servicios, comisiones de calidad de centros y titulaciones, y órganos de gobierno, que puedan redundar en la mejora de la calidad de los títulos.

3. Representantes: Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen representación en los diferentes órganos de gobierno de la Universidad, y en particular en los centros y titulaciones. De esta forma, pueden presentarse de forma individual o colectiva sugerencias, quejas y reclamaciones ante cualquiera de los órganos de gobierno.



El Consejo de Estudiantes es el órgano de deliberación, consulta y representación de los estudiantes de la Universidad de Cantabria rigiéndose por los Estatutos de la Universidad, y por su propio reglamento. Toda la información relativa a las actividades del Consejo de Estudiantes está accesible públicamente en la dirección web <http://www.ceuc.unican.es/Secciones/Documentacion.html>

Los órganos de representación del personal docente e investigador son la Junta de personal Docente e Investigador, el Comité de Empresa, y las Secciones Sindicales, que se regirán por sus normas específicas y por lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad de Cantabria. En todo caso, dichos órganos participarán en la negociación de las condiciones de trabajo y en la defensa de los derechos de los representados.

Además todo el personal docente e investigador de la Universidad de Cantabria está representado y participa en los órganos de gobierno y administración de la Universidad, de acuerdo con lo dispuesto en los mismos Estatutos y en las normas que los desarrollan.

Por último, el Personal de Administración y Servicios, como miembros de la comunidad universitaria, esta representado en los órganos de gobierno y representación de la Universidad en los términos que disponen los Estatutos. El ejercicio de sus derechos sindicales y de representación laboral se regirá por su normativa específica. La Junta de Personal será el órgano propio de representación para el personal funcionario, y el Comité de Empresa para el personal laboral. Su elección y funcionamiento se rige por sus normas específicas.

Esta representatividad de todos los colectivos que forman la comunidad universitaria garantiza a cualquiera de sus miembros la posibilidad de hacer llegar las sugerencias, quejas y reclamaciones y acceder a cualquiera de los órganos de gobierno.

4. Defensor Universitario: actúa atendiendo a todas las preguntas, sugerencias, quejas y reclamaciones provenientes de los miembros de la Universidad de Cantabria. La descripción de sus funciones se puede consultar en la web de la UC, (en la dirección <http://www.unican.es/defensor>), y es accesible públicamente.

***Crterios y procedimientos en caso de extinción del título:***

Los Estatutos de la Universidad de Cantabria establecen la responsabilidad de la aprobación, modificación o supresión de los títulos que en ella se imparten en el Consejo de Gobierno.

La propuesta de supresión de un título puede llegar a Consejo de Gobierno a través de distintas iniciativas.

- A iniciativa de la Junta de Centro responsable de su impartición.
- Por iniciativa del Rector.
- Por iniciativa del Consejo Social.

Los motivos que pueden apoyar la propuesta de supresión del título puede ser a su vez de distinto tipo, relacionado con el número de estudiantes, con los resultados que se deriven de los sistemas de Garantía de Calidad, con los recursos humanos y materiales disponibles, etc. También puede proponerse la supresión del título cuando, tras modificar los planes de estudios y comunicarlo al Consejo de Universidades para su valoración por ANECA (artículo 28 del mencionado RD), ésta considere que tales modificaciones suponen un cambio apreciable en la naturaleza y objetivos del título previamente inscrito en el RUCT, lo que supone que se trata de un nuevo plan de estudios y se procederá a actuar como corresponde a un nuevo título.

Para llevar a Consejo de Gobierno una propuesta de supresión del título deberán recabarse informes de

- el Director del centro responsable de la titulación
- la Comisión de Calidad de la Titulación
- los Vicerrectorados responsables de Calidad e Innovación Educativa, Ordenación



Académica, Estudiantes y Profesorado

- Gerencia
- Cualquier otro órgano o servicio que pueda aportar información pertinente sobre la titulación

En cualquier caso, el Consejo de Gobierno deberá dar audiencia al Director del centro responsable de la docencia de la Titulación, que expondrá la situación de la misma y los motivos para apoyar o no la supresión del título.

La decisión de supresión del título deberá ir acompañada de un Plan de Extinción, en el que se definan los plazos, modos y condiciones en las que se producirá esta supresión, atendiendo a la normativa vigente en la Universidad:

- No admisión de matrículas de nuevo ingreso.
- Plazos de supresión de la actividad docente.
- Programa de tutorías y orientación específico para los alumnos matriculados en la titulación.
- Régimen de evaluación, garantizando el respeto de los derechos adquiridos por los estudiantes, según la normativa de la UC en materia de evaluación y permanencia.
- Otros procedimientos que se pongan en marcha para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los estudiantes matriculados.

El Plan de Extinción del Título contemplará en su caso también los aspectos que afectan al profesorado y al personal de administración y servicios, y a los recursos materiales vinculados a la titulación.

El Plan de Extinción del Título será preparado por una comisión de la que formarán parte

- representantes de los vicerrectorados responsables de Ordenación Académica, Calidad e Innovación Educativa, Estudiantes y Profesorado,
- el presidente de la Comisión de Calidad del Título y el Director del centro responsable de la docencia de la titulación,
- dos representantes de los estudiantes,
- un representante del PAS,

Este Plan de Extinción del Título tendrá que ser aprobado de nuevo por Consejo de Gobierno, para proceder al proceso de supresión del título en el siguiente curso académico.

***Publicación de información sobre el título y sobre el SGIC:***

La Comisión de Calidad del Título tiene entre sus funciones la de gestionar la información relativa al SGIC del Título. El procedimiento para distribuir la información se basa en una estructura que parte de la definición de los diferentes sujetos a quienes va dirigida, y establece contenidos, medios y responsables. La información llega de forma acumulativa a los distintos niveles: cada nivel tiene acceso a toda la información distribuida en los niveles anteriores.

La información que se difunde debe atender a los siguientes criterios:

1. Realizar una labor de divulgación de la titulación y de la Universidad.
2. Realizar una labor de acercamiento de los procesos y sistemas de garantía de calidad a los principales implicados y receptores inmediatos de los resultados de estos procesos.
3. La información sobre los resultados del sistema de calidad debe respetar y potenciar el criterio de transparencia informativa y de rendición de cuentas,
4. La información emitida debe respetar al mismo tiempo la posible confidencialidad de datos y procesos que se originan en la titulación o en el centro pero cuya

responsabilidad o gestión corresponde a la Universidad como responsable último.

El contenido abarcará cada uno de los procesos que forman parte del SGIC, con un carácter fundamentalmente descriptivo (cualitativo) de los procedimientos, resultados y repercusiones en la mejora del desarrollo de los planes de estudio.

Un representante del Comité de Calidad del Centro, informará y presentará personalmente el Informe Final del Sistema de Garantía Interno de Calidad del Título ante los responsables académicos del centro, directores de los departamentos involucrados en la docencia de las titulaciones que se imparten en el centro y Junta de Centro. El informe incluirá las propuestas de mejora, con detalle de las necesidades de recursos humanos y materiales, presupuesto aproximado, indicación de responsables de las diferentes actuaciones y programación temporal para su desarrollo.

El Informe anterior, con la aprobación de la Junta de Centro, se entregará a la Dirección del Área de Calidad de la Universidad, quien podrá solicitar las aclaraciones que considere necesarias del responsable del Comité de Calidad del Centro y a los responsables de los Comités de Calidad de las Titulaciones. Este informe se editará en formato digital y en formato impreso, y se presentará a través del registro de la Universidad, junto con copia del Acta de la Junta de Centro en la que se aprueba.

Los detalles de los procedimientos que desarrollan el proceso de información del SGIC del Título se describen en el Manual General de Procedimientos MGP-SGIC-9

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 10.1. Cronograma de implantación de la titulación

#### 10.1.1 Justificación

El Título de Grado en Relaciones Laborales viene a sustituir a los actuales estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales. Titulación que acredita en Cantabria una trayectoria de más de 40 años, bajo distintas denominaciones y dependencias, pero una homogeneidad evolutiva de contenidos. Dentro de este periodo la titulación se adscribe a la Universidad de Cantabria en el curso académico 1989/90 [Real Decreto 1025/1989, de 28 de julio, por el que se crean centros y se autorizan enseñanzas en las Universidades de Cantabria, Castilla-La Mancha, Islas Baleares, León, Autónoma de Madrid, Murcia, Oviedo, Salamanca, Valladolid y Zaragoza (BOE, núm. 190, de 10-VIII-1989)], gobernada por un patronato de naturaleza pública, pasando en el curso académico 2000/2001 a integrarse en la misma [según se aprecia en la Resolución de 18 de julio de 2001, de la Universidad de Cantabria, por la que se hace público el plan de estudios conducente al título de Diplomado en Relaciones Laborales (BOE núm. 202, de 23-VIII-2001)]. En el curso académico 2006-2007 la titulación se traslada desde su sede de Torrelavega a la actual de Santander en el Campus Universitario, lo que ha generado un aumento de nuevas matrículas fruto, posiblemente, de la concentración de la población en el denominado arco de la bahía de Santander (Santander y otros municipios costeros cercanos). El cronograma de implantación se explica a su vez por la confluencia de factores normativos, el manejo de una razonable situación transitoria marcada por la coexistencia de titulación actual y nuevo Grado y la dotación de plantilla.

#### 10.1.2 Cronograma de implantación

Año 2010: se extingue el primer curso de los actuales estudios de diplomado en Relaciones Laborales y se implanta primer curso del nuevo grado en Relaciones Laborales. El curso puente para los alumnos de la titulación a extinguir se implanta igualmente este primer año.  
 Año 2011: se extingue el segundo curso de los actuales estudios de diplomado en Relaciones Laborales y se implanta el segundo curso del título de Grado  
 Año 2012: se extingue el tercer curso de los actuales estudios de diplomado en Relaciones Laborales y se implanta el tercer curso del título de Grado  
 Año 2013: se implanta el cuarto curso del Título de Grado

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

Los alumnos del vigente plan de estudios podrán obtener el nuevo grado cursando las asignaturas propias de aquél y cumplidos cumulativamente los siguientes requisitos.

- En primer lugar, realizar un trabajo de fin de grado equivalente a 6 créditos ects obteniendo una calificación positiva.
- Completar 12 créditos de formación básica de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- En tercer lugar, habrán de cursar y superar cinco de las siguientes asignaturas:
  - a) En todo caso "Idioma moderno: inglés".
  - b) Cuatro de las siguientes asignaturas
    - Para todos los alumnos titulados con el plan a extinguir: "Habilidades, Valores y Competencias Transversales", "Estadística", "Derecho Civil", "Introducción al Derecho",

"Derecho Procesal Laboral", "Derecho Tributario II: Fiscalidad de las Relaciones Laborales" y "Comportamiento y diseño organizativos".

- Para quienes no hayan cursado sus equivalentes como optativas en el Plan a extinguir podrán además elegir entre esas cuatro asignaturas a cursar cualquiera de las siguientes: "Sistemas de Información Contable" y "Derecho Tributario I".

Es decir, estos obtendrán el Grado en Relaciones Laborales de la UC habiendo cursado íntegramente los 207 créditos del Plan de estudios inmediatamente antecedente más 48 créditos ECTS del nuevo Grado. La razón de ser de este tránsito es favorecer, sin desmerecer su entidad, que los alumnos del nuevo Plan puedan sin solución de continuidad matricularse en el Grado y obtenerlo cursando asignaturas que en su mayoría se implantan en el primer curso académico del mismo. La elección de las materias a cursar pivota en torno a las asignaturas novedosas y que presentan un carácter básico u obligatorio en el nuevo plan de Grado. A medida que se implanta el Grado las opciones de complementar aquel curso puente se amplían siguiendo la nueva obligatoriedad del Plan de Grado. En todo caso, es *requisito sine qua non* la superación de la asignatura "Idioma moderno: inglés" y la elaboración y valoración positiva del Trabajo de Fin de Grado.

**PLAN VIGENTE DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES**

**207 CREDITOS**  
(168 obligatorios, 18 optativos, 21 libre configuración)

**FUTURO PLAN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**240 CRÉDITOS ECTS**  
(216 obligatorios, 24 optativas y convalidaciones)

**TABLA DE EQUIVALENCIAS**

CURSO	CRÉDITOS	ASIGNATURA	ASIGNATURA (TODAS 6 CRÉDITOS ECTS)	CURSO
1º	6	DERECHO ADMINISTRATIVO	Fundamentos de Derecho Público II: Derecho Administrativo	2º
1º	6	DERECHO CONSTITUCIONAL	Derecho Constitucional	1º
1º	6	DERECHO DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES	Derecho de las Sociedades Mercantiles	2º
1º	6	ELEMENTOS DE DERECHO DE LA EMPRESA	Elementos de Derecho de la Empresa	2º
1º	6	HISTORIA SOCIAL Y POLITICA CONTEMPORANEA	Historia Social	1º
1º	6	INTRODUCCION A LA ECONOMIA	Introducción a la economía	2º
1º	6	INTRODUCCION AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Introducción al Derecho de la Seguridad Social	2º
1º	9	PSICOLOGIA DEL	Psicología del	1º

		TRABAJO	Trabajo	
1º	12	SOCIOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL	Sociología y métodos de investigación social y Sociología del Trabajo	1º y 2º
2º	12	DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL I	Derecho de la Seguridad Social I y II	3º
2º	12	DERECHO DEL TRABAJO	Derecho del Trabajo I y II	2º
2º	6	DERECHO SOCIAL COMUNITARIO	Derecho Social Internacional y de la Unión Europea	3º
2º	6	ORGANIZACION Y METODOS I	Fundamentos de Administración de Empresas	1º
2º	6	ORGANIZACION Y METODOS II		
2º	12	SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ACCION SOCIAL EN LA EMPRESA	Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa I y II	3º
3º	9	DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL II	Regímenes Especiales Optativa	4º
3º	6	DERECHO PROCESAL- LABORAL	Derecho Procesal	3º
3º	6	DERECHO SINDICAL I	Derecho Sindical I	2º
3º	6	DERECHO SINDICAL II	Derecho Sindical II	2º
3º	6	DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS I	Dirección de Recursos Humanos	3º
3º	6	DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS II	Dirección Estratégica de la Empresa	3º
3º	12	PRACTICAS INTEGRADAS	Prácticas Integradas I y II	4º
optativa	4,5	CONTABILIDAD	Sistemas de Información Contable	4º
Optativa	4,5	DERECHO DE CONSUMO	Derecho de Consumo. Optativa	4º
Optativa	4,5	DERECHO FISCAL	Derecho Tributario I	3º
Optativa	4,5	DERECHO PENAL DEL TRABAJO	Derecho Penal Laboral optativa	4º
Optativa	4,5	DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL	Protección de los Derechos Sociales	3º

			en el Derecho Internacional y Europeo optativa	
Optativa	4,5	ECONOMIA DEL TRABAJO	Economía del Trabajo. Optativa	4º
Optativa	4,5	ECONOMIA MUNDIAL Y DE ESPAÑA		
Optativa	4,5	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Optativa	4,5	INSTITUCIONES DE ECONOMIA SOCIAL	Instituciones de Economía Social	4º
Optativa	4,5	SOCIOLOGIA INDUSTRIAL		
<b>ASIGNATURAS DEL NUEVO PLAN SIN EQUIVALENTE EN EL ANTIGUO</b>				
			Habilidades: idioma moderno	1º BÁSICA
			Estadística	1º BÁSICA
			Habilidades comunicación	1º BÁSICA
			Derecho Civil	1º BÁSICA
			Introducción al Derecho	1º BÁSICA
			Derecho Procesal Laboral	4º OBLIGATORIA
			Gestión y Recaudación de la Seguridad Social	4º OPTATIVA
			Régimen jurídico del Trabajador Extranjero en España	4º OPTATIVA
			Derecho Sancionador Social	4º OPTATIVA
			Internacionalización de empresas.	4º OPTATIVA
			Creación de empresas	4º OPTATIVA
			Empresa familiar	4º OPTATIVA
			Políticas Sociolaborales de Empleo y Género	4º OPTATIVA
			Estrategias de negociación colectiva	4º OPTATIVA
			Gobierno corporativo y responsabilidad	4º OPTATIVA

			social	
			Derecho Tributario II. Fiscalidad de las Relaciones Laborales	4º OBLIGATORIA
			Comportamiento y diseño organizativos	3º OBLIGATORIA
<b>10.3. Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto</b>				
Diplomado en Relaciones Laborales				