

MEMORIA PARA LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES DE GRADO ¹

Universidad: UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI

Denominación del Título Oficial: Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos

Curso de implantación: 2022-23

Rama de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas

¹ Resolución de verificación del Consejo de Universidades, 26/01/2022 Id. título: pendiente de publicación (Código RUCT)

Índice de contenidos	
1.1. Datos básicos	3
1.2. Distribución de créditos	3
1.3. Universidades y centros	4
1.3.1. Datos del centro de impartición.....	4
2. Justificación	5
2.1. Justificación del interés del título propuesto.....	5
2.1.1. Justificación del interés del título y relevancia en relación con la programación y planificación de títulos del Sistema Universitari Català.	5
2.1.2. Previsión de demanda.....	11
2.1.3. Territorialidad de la oferta y conexión grado y postgrado	13
2.1.4. Potencialidad del entorno productivo	16
2.1.5. Objetivos generales del título	18
2.1.6. Objetivos formativos del título	18
2.1.7. Competencias que conseguirá el estudiante	18
2.1.8. Ámbito de trabajo de los futuros titulados/das.....	19
2.1.9. Salidas profesionales de los futuros titulados/das.....	19
2.1.10. Perspectivas de futuro de la titulación	20
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	20
2.3. Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios.....	22
2.4. Coherencia de la propuesta con el potencial de la institución y con la tradición en la oferta de titulaciones	30
3. Competencias	31
3.1. Competencias Básicas y Generales.....	31
3.2. Competencias Transversales	31
3.3. Competencias Específicas.....	31
4. Acceso y admisión de estudiantes	32
4.1. Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad y a las enseñanzas.	32
4.1.1. Acciones a nivel de la Comunidad Autónoma de Cataluña: Departamento de Empresa y Conocimiento. Consejo Interuniversitario de Catalunya. Generalitat de Catalunya,.....	33
4.1.2. Acciones a nivel de la Universidad Rovira i Virgili:	35
4.2. Requisitos de acceso y criterios de admisión.....	38
4.2.1. Vías de acceso a los estudios.....	38
4.2.2. Criterios de admisión.....	50
4.3. Apoyo a estudiantes	50
4.4. Sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos.....	58
4.5. Curso de adaptación para titulados.....	64
5. Planificación de las enseñanzas	65
5.1. Descripción del plan de estudios	65

5.1.1.	Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia.....	65
5.1.2.	Explicación general de la planificación del plan de estudios	65
5.1.3.	Planificación y gestión de la movilidad de los estudiantes propios y de acogida.	76
5.2.	Actividades formativas.....	78
5.3.	Metodologías docentes.....	80
5.4.	Sistemas de evaluación	80
5.5.	Módulos y Materias	81
5.5.1.	Datos básicos de la Materia	81
6.	Personal académico	140
6.1.	Profesorado	140
6.1.1.	Personal Académico	140
6.1.2.	Adecuación del personal académico para la impartición de la docencia del título.	152
6.2.	Otros recursos humanos	162
6.2.1.	Personal de apoyo a la docencia	162
6.2.2.	Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad	165
7.	Recursos materiales y servicios.....	167
7.1.	Justificación de que los medios materiales y servicios claves disponibles propios y en su caso concertado con otras instituciones ajenas a la universidad, son adecuados para garantizar la adquisición de competencias y el desarrollo de las actividades formativas planificadas.	167
7.1.1.	Descripción de los medios materiales y servicios disponibles	167
7.1.2.	Convenios de colaboración con otras instituciones para el desarrollo de las prácticas.	172
7.1.3.	Justificación que los medios descritos anteriormente son adecuados para garantizar el desarrollo de las actividades planificadas.	189
7.1.4.	Justificación que los medios y servicios descritos observan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos.	190
7.1.5.	Explicitar los mecanismos para realizar o garantizar la revisión y el mantenimiento de dichos materiales y servicios en la Universidad y en las instituciones colaboradoras, así como los mecanismos para su actualización.	191
7.2.	En el caso de que no se disponga de todos los recursos materiales y servicios necesarios en el momento de la propuesta del plan de estudios, se deberá indicar la previsión de adquisición de los mismos.	191
8.	Resultados previstos	192
8.1.	Estimación de valores cuantitativos para los indicadores que se relacionan a continuación y la justificación de dichas estimaciones.....	192
8.2.	Procedimiento general para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en términos de las competencias expresadas en el apartado 3 de la memoria.	194
9.	Sistema de garantía de calidad	197
10.	Calendario de implantación	197
10.1.	Cronograma de implantación	197
10.2.	Procedimiento de adaptación, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudios	198
10.3.	Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto .	200

Descripción del Título

1.1. Datos básicos

Nivel académico: Grado

Denominación corta: Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Denominación específica: Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad Rovira i Virgili

Denominación en catalán: Relacions Laborals i Recursos Humans

Denominación en inglés: Labour relations and human resources management

Nivel MECES: 2

Título conjunto: no nacional internacional

Erasmus Mundus sí no

Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas

ISCED: 340 - Educación comercial y administración

ISCED secundario: 380 - Derecho

Habilita para profesión regulada sí no

Condición de acceso para título profesional: sí no

Universidad Solicitante: Universidad Rovira i Virgili 042

Agencia Evaluadora: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)

¿Es obligatorio cursar una mención de las existentes para la obtención del título?

sí no

Menciones

Mención	Créditos
Gestión de personas	32
Asesoramiento jurídico-laboral	32
Intermediación laboral	32
Formación dual	61

1.2. Distribución de créditos

	Créditos ECTS
Créditos de formación básica	60
Créditos obligatorios	123
Créditos optativos	40
Créditos prácticas externas	9
Créditos trabajo de fin de grado	8

Créditos ECTS totales	240
------------------------------	-----

1.3. Universidades y centros

Solicitante

Código	Denominación
042	Universidad Rovira i Virgili

Centros de impartición

Código	Denominación	Universidad
43007351	Facultad de Ciencias Jurídicas	Universitat Rovira i Virgili

1.3.1. Datos del centro de impartición

Información referente al centro en el que se imparte el título:

Presencial Semipresencial A distancia

Plazas de nuevo ingreso ofertadas:

Plazas en el primer año de implantación	80
Plazas en el segundo año de implantación	80
Plazas en el tercer año de implantación	80
Plazas en el cuarto año de implantación	80

ECTS de matrícula necesarios según curso y tipo de matrícula:

	Tiempo completo		Tiempo parcial	
	ECTS matrícula mínima	ECTS matrícula máxima	ECTS matrícula mínima	ECTS matrícula máxima
Primer curso	60	72	18	48
Resto de cursos	30	72	18	48

Normas de permanencia:

<https://www.urv.cat/es/estudios/grados/admision/matricula/permanencia-grau/>

Lenguas en la que se imparte: catalán y castellano

2. Justificación

2.1. Justificación del interés del título propuesto

2.1.1. Justificación del interés del título y relevancia en relación con la programación y planificación de títulos del Sistema Universitari Català.

La justificación de una titulación cuyo objeto de estudio es el trabajo, los recursos humanos y las relaciones que de él se derivan, parece incuestionable desde el punto de vista científico, en la medida en que el trabajo sigue siendo, en un mundo globalizado, el elemento clave a la hora de estructurar la propia vida y el eje alrededor del cual se desarrolla todo el engranaje social. Parece justificado abordar dicho conocimiento desde las Ciencias Sociales, de manera interdisciplinar, para entenderlo en toda su complejidad.

Los estudios de Relaciones laborales son estudios de larga tradición tanto en el contexto de SUC como en los del SUE, y gran parte de las universidades ofrecen estos programas.

El origen de la Diplomatura en Relaciones Laborales en la Universidad Rovira i Virgili se encuentra en la antigua titulación de Graduado Social impartida por la Escuela de Graduados Sociales de Tarragona, dependiente del Ministerio de Trabajo. En el año 1992 se integran en la recién creada Facultad de Ciencias Jurídicas de la URV en forma de Diplomatura de Relaciones Laborales. El plan de estudios de la Diplomatura en Relaciones laborales fue inicialmente aprobado por la Resolución del Ministerio de Educación y Cultura de 21 de diciembre de 1992 (según BOE del 14 de enero de 1993) con una carga lectiva de 210 créditos, substituyendo al anterior plan de estudios de 1980 que permitía obtener el título de Graduado Social. El plan de estudios de 1992 fue modificado mediante Resolución 10800/1996 del Ministerio de Educación y Cultura de 29 de marzo de 1996 (BOE del 8 de mayo de 1996) por el que se establecía el plan de estudios de la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Jurídicas de Tarragona con efectos para su implantación para el curso 1995-96. Posteriormente, mediante resolución de 30 de octubre de 2002 (publicada en BOE nº 302 de 18 de diciembre de 2002) se modificó el plan de estudios de la Diplomatura de Relaciones Laborales. Y, en el curso 2001-2002, se inició en la Facultad de Ciencias Jurídicas la titulación de segundo ciclo, Ciencias del Trabajo, el plan de estudios de la cual se estableció mediante resolución de 17 de octubre de 2001 (BOE nº 54 de 4 de marzo de 2002). Posteriormente, en el curso 2009-2010 se inicia el Grado de Relaciones Laborales y Empleo. En dicho plan de estudios se incluyen dos menciones: la de técnico/a en Empleo, y la de técnico/a en Relaciones Laborales. La titulación fue pionera al introducir en su plan de estudios una asignatura obligatoria sobre género. Este grado recibió la acreditación favorable de AQU-Catalunya con fecha 5 de agosto de 2016.

Además, desde el curso 2014-15, los estudios de Relaciones Laborales y Empleo se integran en un doble grado de Derecho y Relaciones Laborales y Empleo. La Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rovira i Virgili fue pionera en este programa de doble titulación que ahora ofrecen diversas universidades en el ámbito del SUC y el SUE.

Por otra parte, en la Universidad Rovira i Virgili el grado puede tener continuidad con una oferta de postgrado que se detalla en el apartado correspondiente de la presente memoria.

En otro orden de cosas, en el año 2004 se constituyó el Grupo de Innovación Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas (GID-FCJ) como resultado del Proyecto "Elaboración, aprobación y difusión del Plan estratégico de Innovación docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas ", y enmarcado dentro de las acciones estratégicas de la Facultad para alcanzar la calidad docente de sus titulaciones. Desde entonces se acoge a las ayudas del Instituto de Ciencias de la

Educación (ICE) de la Universidad Rovira i Virgili. Buena parte del profesorado a tiempo completo que imparte docencia en el grado además forma parte del GID en sus diferentes comisiones, que trabajan para la mejora continuada de la docencia en ámbitos como los de la calidad de los procesos, la coordinación y la evaluación de las actividades formativas y de docencia, o el seguimiento y evaluación de las competencias. Su actividad se proyecta sobre todas las titulaciones que ofrece la Facultad.

Fruto de todo ello, la posición de Relaciones laborales de la URV en el U ranking 2020 de las universidades españolas, de la Fundación BBVA <https://www.u-ranking.es/construye.php> se sitúa en el quinto lugar para el programa de grado, y en el cuarto con el programa de doble grado.

El carácter pluridisciplinar de la titulación hace que se hagan contribuciones científicas desde los diferentes ámbitos que participan: derecho del trabajo, Seguridad Social, organización del trabajo, recursos humanos, economía laboral, sociología del trabajo y economía del tercer sector, entre otros. El ámbito de estudio de las relaciones laborales también incluye dicha interdisciplinariedad, de modo que los intereses de diferentes disciplinas confluyen en el tema común del mundo del trabajo, que es un campo de investigación largamente reconocido y consolidado. Esto se puede ver en el hecho de que los principales repositorios y sistemas de clasificación de la producción científica, como *Web of Science*, en su *Journal of Citation Reports*, incluye una categoría específica dedicada a este campo de estudio, "*Industrial Relations & labor*".

Todos estos ámbitos han sido objeto de análisis en diferentes proyectos de investigación de los que se derivan publicaciones en revistas indexadas. Especialmente queremos destacar algunos ámbitos donde la investigación es pluridisciplinar, tal y como corresponde a las características del objeto de estudio; este es el caso de la investigación en género en la que se trabaja desde casi todos los ámbitos que participan en la titulación: sociología, derecho, organización de empresas, economía y psicología. Como se ha indicado previamente, en el anterior plan de estudios se introdujo una materia troncal pionera en este ámbito. Por otra parte, cabe destacar la investigación en ámbito de políticas socio-laborales, en el que encontramos investigación desde el ámbito del derecho público, la economía y la sociología.

También cabe destacar la voluntad de la Facultad de Ciencias Jurídicas de introducir materias que son nuevas en un plan de estudios de relaciones laborales, pero que la aparición de nuevas formas de trabajo relacionada con las economías de plataforma, la Gig economy y los retos asociados a la globalización y al cambio climático han dado lugar a argumentar sobre la necesidad de incorporarlas. Es el caso de la responsabilidad social corporativa, la relación ente empresas y derechos humanos, las nuevas formas de organización del trabajo, o el impacto medioambiental de la organización del trabajo, entre otros.

A partir de la experiencia acumulada y del potencial docente y científico disponible se plantea una reorientación parcial de la titulación que se concreta en los siguientes objetivos:

- Adecuar mejor el contenido de la formación de las y los estudiantes a las demandas del mercado de trabajo, con una mayor incidencia en el aspecto de la gestión de recursos humanos.
- Incrementar la formación práctica de la titulación, valorada muy positivamente tanto por egresados como por empleadores.
- Fortalecer la vertiente profesional-empresa de la oferta formativa, a través de las prácticas de mención y la mención dual.

- Favorecer itinerarios de asignaturas optativas que permitan acceder a menciones específicas en el grado.
- Hacer un diseño curricular que permita, en el momento oportuno, la introducción de la formación dual en el grado, siguiendo experiencias de otras universidades.

Para ello se modifica la duración o el contenido de algunas asignaturas; se incrementa el número de asignaturas optativas y se reduce levemente el número de créditos obligatorios; se crean tres menciones (Gestión de personas, Asesoramiento jurídico-laboral e Intermediación laboral) más una cuarta de formación dual; y se introducen materias esencialmente orientadas al trabajo práctico que son nuevas en un plan de estudios de relaciones laborales (como la responsabilidad social corporativa, la relación entre empresas y derechos humanos, las nuevas formas de organización del trabajo, la relación entre medio ambiente y la organización del trabajo, o la perspectiva de género en el mundo del trabajo, entre otros).

Como se ha indicado, uno de los motivos principales del cambio de plan es el refuerzo del perfil de recursos humanos, que se justifica más adelante en el apartado de empleabilidad. Por otra parte, la propuesta del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos presenta una serie de singularidades que hacen necesario un cuidado diseño del itinerario.

La primera singularidad es la participación de un elevado número de departamentos y áreas de conocimiento. Un objetivo del cambio de plan es el de reforzar la presencia de áreas identificadas como nucleares y diseñar un itinerario coherente y cohesionado, donde se eviten duplicidades y quede claro cuál es la función de cada asignatura dentro del itinerario académico. Para incrementar la cohesión de la titulación se amplían los créditos que no están a priori asignados a una área o departamento, sino que la facultad los puede asignar a uno u otro departamento en función de la disponibilidad y al hecho de que las áreas incorporen ideas innovadoras y atractivas a las asignaturas de Habilidades, Trabajo de fin de grado y Prácticas externas, que ya existían y tenían este carácter en el anterior plan de estudio, y a las que se añaden las asignaturas de Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones y Retos de Género en las Organizaciones, un total 36 créditos obligatorios.

El grado se define como profesionalizador. Esto no significa olvidar los aspectos teóricos; significa que los conocimientos teóricos se orienten a alcanzar competencias profesionales. El carácter profesionalizador se consolida con una serie de acciones:

- Incremento de créditos optativos.
- Asignatura de prácticas externas optativas, que sumada a las prácticas obligatorias alarga de forma considerable su estancia en las organizaciones.
- Asignaturas de Retos, organizadas con metodología práctica orientada a la intervención para la resolución de situaciones sociolaborales complejas. Trabajo en equipo en grupos reducidos.
- Itinerario dual.
- Profundización en la estrategia ya iniciada de integrar el uso de programas informáticos profesionales en las asignaturas del grado.
- Tres menciones de especialización que corresponden a las salidas profesionales identificadas:
 - Gestión de personas
 - Intermediación laboral
 - Asesoramiento jurídico-laboral

Las menciones constarán de 32 créditos, de los cuales 12 corresponden a las prácticas optativas, que tendrán carácter obligatorio para alcanzar la mención y que se deberán cursar en puestos de prácticas relacionados con la especialidad, y 5 asignaturas optativas de 4 créditos. En el plan de estudios habrá definidas un mínimo de 7 asignaturas optativas de cada itinerario, y se establecerá un sistema de rotación entre ellas de manera que los estudiantes no sólo puedan completar la mención, sino que puedan cursar todas las optativas relacionadas con la mención elegida.

Se propone mantener las convalidaciones vigentes en el anterior plan de estudios con los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) de Administración y Finanzas; y de Prevención de Riesgos Profesionales.

El itinerario dual se diseñará para cursarse en los dos últimos cursos, con las asignaturas de Retos, las Prácticas Externas obligatorias y optativas, el Trabajo de Fin de Grado y unas asignaturas instrumentales diseñadas *ad hoc* para el itinerario dual y que en el plan de estudios se ubicarán en el mismo lugar que las asignaturas optativas, hasta completar un total de 61 créditos.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, que definió la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales conforme al Espacio Europeo de Educación Superior, consolidó claramente un cambio en las metodologías docentes, centrándose en el proceso de aprendizaje del estudiante, en un contexto que se extiende a lo largo de la vida. La consecuencia ha sido que en estos últimos años los planes de estudios conducentes a la obtención de un título se han focalizado en la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas. Asimismo, por otro lado, también se han desarrollado los métodos de aprendizaje de dichas competencias, así como en los procedimientos para evaluar su adquisición.

A partir de esta dinámica, la formación dual, aun sin tener un espacio regulatorio definido explícitamente, ha ido desarrollándose en la Universidad española, con especial mención en el espacio universitario vasco, tanto público como privado². Este modelo posibilita a los jóvenes la obtención de un título, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida en el centro de formación y en la empresa, que les permite desarrollar competencias complementarias (trabajo en equipo, responsabilidad, etc...), descubrir el funcionamiento diario de la empresa y adquirir conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para ejercer una profesión y responder a las necesidades específicas de las organizaciones. En definitiva, la formación dual se presenta como otra vía de formación para mejorar la empleabilidad y el desarrollo individual, incrementar la adecuación y la continuidad entre las exigencias del mundo profesional y la formación inicial de los estudiantes universitarios y conseguir una mayor eficiencia económica e integración social.

Respondiendo a las inquietudes de la comunidad universitaria y de nuestro entorno productivo, la Universidad Rovira i Virgili ha desarrollado un programa de apoyo a los Centros que la conforman para introducir en grados y másteres modalidades formativas de carácter dual o en alternancia. En resumen, la propuesta que se defiende desde la URV para articular la formación dual profesionalizadora se basa en los siguientes principios:

² La formación dual universitaria ha sido implementada en muchos países europeos desde hace ya algunos años, pero son dos países los que han liderado este sistema de formación: Alemania, conocido con el nombre de formación dual, y Francia, con el nombre de formación en alternancia. En cambio, en España esta formación está todavía en una fase muy inicial a nivel universitario.

- Reconocer un tiempo único de formación que hace referencia a dos tipos de secuencias que deben estar coordinadas y que deben ser complementarias e interactivas: una en un entorno académico y otra en un entorno profesional. Este tiempo de formación debe ser pensado y construido entre la universidad y la empresa / institución. Esto significa que la empresa se corresponsabiliza junto con la universidad de la formación y de la evaluación de las actividades realizadas por los aprendices en la empresa.
- Un pilotaje general del proceso de la formación dual que esté estructurado, organizado y que asocie los elementos que se yuxtaponen entre la universidad y la empresa / institución para que la formación tome forma en un sistema coherente.
- Acompañamiento a través de un sistema de tutorías. El acompañamiento y la doble tutorización son los elementos determinantes de la formación dual. Cada aprendiz debe tener un tutor de empresa y un tutor académico. El objetivo de los tutores es acompañar el aprendiz durante todo su proceso de formación para que éste adquiera una autonomía progresiva y desarrolle las capacidades de reflexión y las competencias, tanto profesionales como académicas.
- Contrato de trabajo o convenio regulador que establezca una retribución económica para el aprendiz desde el inicio de su formación. La empresa y el aprendiz establecen una relación contractual a través de un contrato de trabajo específico para la formación dual. Este contrato confiere el estatus de trabajador al aprendiz. Cada aprendiz desarrolla, durante el periodo de formación, una situación profesional responsable en una comunidad de trabajo.
- Reconocimiento formal que sanciona el conjunto de sus competencias profesionales, y no sólo sus capacidades técnicas, con el reconocimiento explícito en el diploma oficial de la titulación.

A partir de la dinámica generada en el conjunto de la URV, la Facultad de Ciencias Jurídicas se plantea profundizar en esta experiencia de innovación docente a partir de introducir una mención dual en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La elección del nuevo grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos responde a que la formación dual resuelve algunas de las cuestiones que la gestión diaria del grado ha planteado, y es el resultado del conocimiento y la experiencia acumulada tanto por la dirección de la Facultad como por las organizaciones que colaborarán en el proyecto. Es una manera muy sólida de profundizar en el carácter profesionalizador del grado, y proporciona una formación adecuada para los objetivos formativos de la titulación. En el momento en que se abre la posibilidad de introducir la formación dual en estudios de grado, Relaciones Laborales y Recursos Humanos se convierte en el candidato adecuado para impartir parte de los contenidos y competencias mediante esta modalidad.

La formación dual es un modelo de éxito, que habitualmente se relaciona con los estudios de formación profesional y empleos industriales; sin embargo, existen experiencias de formación dual universitaria³. Además:

- El hecho de tener estudiantes que provienen de CFGS en los que se imparte la formación dual, la experiencia de estos estudiantes y el contacto con los institutos que lo imparten, asegura la factibilidad de la propuesta. Se ha mantenido contacto sobre este tema con el Instituto de Educación Secundaria Pere Martell de Tarragona, donde se imparte el CFGS de Prevención de Riesgos Profesionales.

³ Ebner, Christian, Lukas Graf, and Rita Nikolai. "New institutional linkages between dual vocational training and higher education: A comparative analysis of Germany, Austria and Switzerland." *Integration and inequality in educational institutions*. Springer, Dordrecht, 2013. 281-298.

- La experiencia de ofrecer una modalidad de Trabajo de fin de grado (TFG) que combina TFG y Prácticas en la empresa⁴ ha permitido valorar los beneficios y las dificultades que conlleva compartir con una organización externa una parte de la formación de los estudiantes, más allá de lo que son las Prácticas externas.
- El territorio de referencia de la URV dispone de un tejido productivo dinámico que año a año permite ubicar a todos los estudiantes de último curso en estancias de prácticas. La experiencia con el tejido productivo permite ampliar mediante prácticas de mención el número de horas correspondientes a las prácticas obligatorias.
- Varias de las empresas con las que colabora la Facultad en prácticas curriculares y/o extracurriculares, tienen experiencia en formación dual, ya que acogen estudiantes de CFGS.

Se prevé implantar la formación dual de forma progresiva, comenzando con un pequeño grupo de estudiantes, un máximo de 5. A medida que la experiencia acumulada y el interés de las empresas crezca se planteará la posibilidad de ampliar el número de estudiantes.

Las entidades con las que se ha establecido contacto para acoger estudiantes del programa dual en esta primera fase satisfacen las siguientes características:

- Son organizaciones que colaboran con la Facultad acogiendo estudiantes en prácticas curriculares y/o extracurriculares.
- Cuentan con experiencia en formación dual.
- Disponen de una estructura suficiente en departamentos de recursos humanos y/o en asesoría laboral.
- Preferentemente se dirigirá a organizaciones que cuentan con egresados del grado en estos departamentos, pues éste puede ser un elemento cohesionador, que facilita la confianza y el conocimiento mutuo entre instituciones y que resultará muy útil para adquirir experiencia.

Las organizaciones con las que se ha establecido contactos para desarrollar el programa dual son:

- **Grupo Castilla.** Con esta empresa, además de convenio de prácticas, ha participado en el programa combinado de Trabajo de fin de grado y Prácticas externas, y la Facultad tiene un convenio para el uso del programario de la empresa con fines educativos. Tiene experiencia en formación dual y graduados y graduadas de la Facultad trabajan allí.
- **Essity.** Ha acogido a estudiantes en prácticas. Tiene experiencia en formación dual y graduados de la Facultad trabajan en la empresa.
- **Malhe.** Ha acogido estudiantes en prácticas, ha participado en el programa combinado de Trabajo de fin de grado y Prácticas externas. Tiene experiencia en formación dual y graduados y graduadas de la Facultad trabajan en la empresa.
- **Freshly Cosmetics.** Tiene experiencia en formación dual y graduados y graduadas de la Facultad trabajan en la empresa.
- **Grupo Constant.** Empresa que acoge estudiantes de prácticas del grado y que, cuando disponen de alguna vacante, ofrece un contrato de trabajo a aquellos que las desarrollan de forma satisfactoria de manera que numerosos graduados en relaciones laborales trabajan en dicha organización.

⁴ Torres Coronas, Teresa; Jordi Amorós, Catalina. «PRÀCTIQUES EXTERNES I TREBALL FINAL DE GRAU». Revista del Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI), [en línia], 2018, Núm. 4, <https://www.raco.cat/index.php/RevistaCIDUI/article/view/348600>

También se ha establecido contacto con el **Ilustre Colegio de Graduados Sociales** de Tarragona. En este caso, la organización implicaría diversos despachos que han acogido estudiantes en prácticas; además, graduados y graduadas de la Facultad trabajan allí o son los y las titulares de los despachos.

Lógicamente, se trata de contactos preliminares, dado que la programación efectiva de esta mención se estima para el curso 2024-25, cuando la primera cohorte de estudiantes del plan de estudios llegue a tercer curso.

La larga tradición de los estudios de Relaciones Laborales en la Universidad Rovira i Virgili ha dado lugar a un extenso y pluridisciplinar trabajo de investigación que se traduce en la existencia de grupos de investigaciones, proyectos de I+D+I y publicaciones científicas que se detallan en el apartado 6.1.

2.1.2. Previsión de demanda

En el momento en que se implantó el grado de Relaciones Laborales y Empleo se observó una caída de los niveles de entrada de estudiantes habituales; se pasó de unos 100 estudiantes, a valores que estaban alrededor de los 70 estudiantes, con un visible descenso, además, de la demanda en primera opción. Este efecto se acentuó con la desaparición del grupo de tarde, que se dejó de ofrecer para estudiantes de primero en el curso 2014-15, aunque se compensó con el inicio simultáneo de la doble titulación de Derecho y Relaciones Laborales y Empleo. En particular, la supresión del grupo de tarde comportó la desaparición de estudiantes de un perfil muy concreto, personas de entre 30 y 40 años, que compatibilizaban estudios y trabajo, a menudo trabajadores del sector público.

Esta caída es en parte atribuible al cambio observado en la profesión, ya que la profesión tradicional de graduado social ha ido perdiendo fuelle en favor de los graduados en derecho. Este hecho nos ponía ante la disyuntiva de la viabilidad futura del grado.

Como se ha indicado, al mismo tiempo, en el curso 2014-15 se activa la oferta de doble titulación en Derecho y Relaciones Laborales y Empleo. Las dos titulaciones comparten grupo en las asignaturas teóricas correspondientes al grado de Relaciones Laborales y Empleo. En este momento, conjuntamente, el grupo clase supera con creces los 100 estudiantes, y se observa que parte de los estudiantes que entran en últimas asignaciones en el grado de Relaciones Laborales y Empleo presentan una elevada tasa de abandono.

Relacionar el grado de Relaciones Laborales y Empleo con el de Derecho, a través de una doble titulación, no sólo se revela como una oferta atractiva y competitiva, sino que sirve para dar visibilidad y mejorar el posicionamiento de los estudios de Relaciones Laborales y Empleo.

En la siguiente tabla pueden observarse los datos de acceso de los últimos 5 cursos académicos, tanto en el grado de Relaciones Laborales y Empleo como en la doble titulación Derecho y Relaciones Laborales y Empleo:

		2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Relaciones Laborales y Empleo	Plazas Ofertadas	85	65	65	65	65
	Demanda en 1a opción	40	26	54	60	62
	Ratio dem1a-oferta	0,47	0,4	0,83	0,92	0,95
	Demanda 1a-3a opción	148	138	120	167	128
	Demanda total	240	208	200	246	213
	Ingresos	73	62	65	63	72

	Ratio estudiantes nuevo acceso al grado y oferta de plazas	0,86	0,95	1	0,97	1,11
	Número de ingresos 1a opción	52	39	47	44	53
	% Ingresos 1a opción	71,2	62,9	72,3	69,8	73,6
Doble titulación Derecho y Relaciones Laborales y Empleo	Plazas Ofertadas	20	25	25	25	25
	Demanda en 1a opción	27	21	35	34	31
	Ratio dem1a-oferta	1,35	0,84	1,4	1,36	1,24
	Demanda 1a-3a opción	98	146	93	118	120
	Demanda total	158	193	137	184	179
	Ingresos	23	26	29	26	29
	Ratio estudiantes nuevo acceso al grado y oferta de plazas	1,15	1,04	1,16	1,04	1,16
	Nombre de ingresos 1a opción	19	20	21	22	22
	% Ingresos 1a opción	82,6	76,9	72,4	84,6	75,9

Paralelamente, se ha ido constatando que los graduados en Relaciones Laborales y Empleo han encontrado un nicho de mercado en el ámbito de los recursos humanos. Se ha recibido información en esta línea de muy diversas fuentes, desde las reuniones de Facultades donde se imparte el grado (Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, ARELCIT), a través del contacto de entidades colaboradoras de prácticas externas y observando la inserción laboral de los egresados. Esta tendencia se ha ido consolidando y actualmente es la principal salida profesional; se trata de un sector dinámico con buenas perspectivas de empleo, y por tanto los estudios vuelven a ganar atractivo.

Al mismo tiempo se detecta una demanda creciente de estudiantes de doble titulación. Así, para el curso 2017-18 se planteó un redimensionamiento de la oferta, que se considera más acorde con la demanda real y que es la que se propone mantener: una entrada de 65 estudiantes para el grado y 25 en la doble titulación.

Esta es la demanda que se considera que está correctamente dimensionada con la demanda de graduados del mercado de trabajo de referencia de la Facultad, y que el nuevo programa de grado pretende consolidar, al reforzar el programa formativo en el ámbito de los recursos humanos con el objetivo de dar respuesta a las necesidades futuras de la profesión y consolidar a nuestros graduados y graduadas como referentes de la profesión.

Los datos de evolución demográfica indican que a partir del curso 2025-26 se incorporarán a la Universidad cohortes de menor tamaño, y es importante disponer de una oferta potente, atractiva y bien dimensionada, que dé respuesta a las necesidades del mercado. Preparar el grado para esta nueva realidad es uno de los objetivos del programa que se presenta.

Cabe destacar la movilidad de estudiantes que se produce entre el programa de grado y el de la doble titulación. Cada curso académico estudiantes de Relaciones Laborales y Empleo deciden ampliar sus estudios mediante un traslado de expediente o por la vía de preinscripción hacia la doble titulación Derecho y Relaciones Laborales y Empleo. En menor intensidad también hay movimientos en dirección inversa. Lejos de considerarlo abandono es una fortaleza del sistema, que permite a los estudiantes reajustar su programa formativo. Como se puede observar en la tabla que sigue a continuación son muchos los estudiantes que acceden a la doble titulación por la vía del traslado (13.79% en el último curso, o los que lo hacen con estudios universitarios comenzados):

Titulación	Vía acceso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
------------	------------	---------	---------	---------	---------	---------

Doble titulación de Derecho y Relaciones Laborales y Empleo	Pruebas de acceso a la Universidad (PAU) o asimilados	86,96%	76,92%	55,17%	57,69%	82,76%
	Traslado de expediente			6,90%	7,69%	13,79%
	Título de FP2, MP3 o CFGS y asimilados		7,69%	20,69%	19,23%	3,45%
	PAU y asimilados que tienen iniciados estudios universitarios	8,70%	15,38%	17,24%	11,54%	
	FP2 o CFGS i y asimilados que tienen iniciados estudios universitarios				3,85%	
	Mayores de 25 años	4,35%				

Curso	Grado de procedencia	Grado de destino	Traslados	Plazas disponibles
2020-21	Grado de Relaciones Laborales y empleo (2009)	Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo (2014)	4	4
2019-21	Grado de Relaciones Laborales y empleo (2009)	Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo (2014)	4	4
2018-19	Grado de Relaciones Laborales y empleo (2009)	Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo (2014)	4	4
2017-18	Grado de Relaciones Laborales y empleo (2009)	Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo (2014)	2	2
2016-17	Grado de Relaciones Laborales y empleo (2009)	Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo (2014)	2	2

Como se puede observar en la tabla anterior, cada curso se agotan las plazas de traslado de expediente previstas, y a partir del curso 2018-19 se duplicaron las plazas disponibles (de 2 a 4) por curso académico.

2.1.3. Territorialidad de la oferta y conexión grado y postgrado

El grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos da servicio de forma preferente al territorio de referencia de la URV, pues el 90% de los estudiantes de grado provienen del Camp de Tarragona y Terres de l'Ebre, como se puede apreciar en la siguiente tabla con datos de los 4 últimos cursos académicos:

Titulación	Provincia familiar	Comarca familiar	Estudiantes matriculados (%)				
			2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	
Relaciones Laborales y Empleo	Alacant		0,70%	-	-		
	Almería		0,30%	-	-		
	Barcelona	Alt Penedès		0,30%	-	-	1,30%
		Anoia		0,70%	0,40%	0,40%	0,40%
		Bages		-	-	-	0,40%
		Baix Llobregat		0,70%	0,70%	0,80%	1,30%
		Barcelonès		1,40%	1,90%	2,00%	3,40%
		Berguedà		0,30%	0,40%	0,40%	0,40%
		Garraf		1,00%	1,90%	2,00%	2,50%
		Maresme		0,30%	0,40%	0,40%	-
		Sin Definir		0,30%	-	-	0,40%
		Vallès Occidental		-	-	-	0,40%

		Vallès Oriental	0,30%	0,40%	0,40%	0,40%
	Castelló		-	-	0,40%	0,40%
	Desconocido		-	0,40%	-	-
	Girona	Alt Empordà	0,70%	0,40%	-	-
		Baix Empordà	-	-	0,40%	0,40%
		Selva	0,30%	0,40%	0,40%	-
	Huesca		0,30%	0,40%	0,40%	-
	Lleida	Garrigues	0,30%	0,40%	0,40%	0,40%
		Pallars Sobirà	0,30%	0,40%	0,40%	0,40%
		Pla d'Urgell	0,30%	0,40%	-	-
		Segrià	0,70%	0,70%	0,40%	0,40%
	Tarragona	Alt Camp	6,60%	7,10%	7,60%	6,40%
		Baix Camp	24,30%	25,40%	23,20%	19,90%
		Baix Ebre	5,20%	5,60%	6,00%	6,40%
		Baix Penedès	5,60%	6,70%	6,00%	7,20%
		Conca de Barberà	1,00%	0,70%	0,80%	1,30%
		Montsià	2,80%	3,00%	4,80%	4,70%
		Priorat	0,70%	0,70%	1,20%	0,80%
		Ribera d'Ebre	3,50%	3,40%	3,60%	2,50%
		Sin Definir	0,30%	0,40%	0,80%	0,40%
Tarragonès		39,90%	36,90%	36,40%	37,30%	
Terra Alta		0,30%	0,40%	-	-	
València		-	0,40%	0,40%	-	

La doble titulación presenta un perfil ligeramente distinto: el 77% de los estudiantes provienen del territorio de referencia, pero se atraen estudiantes del resto de Cataluña y comunidades limítrofes.

Titulación	Provincia familiar	Comarca familiar	Estudiantes matriculados (%)			
			2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Doble titulación de Derecho y Relaciones Laborales y Empleo	Barcelona	Alt Penedès	1,80%	1,40%	1,10%	2,00%
		Baix Llobregat	-	-	-	1,00%
		Barcelonès	-	-	-	2,00%
		Garraf	-	1,40%	3,40%	5,00%
		Maresme	1,80%	2,80%	1,10%	1,00%
		Vallès Occidental	-	-	-	1,00%
		Vallès Oriental	-	-	1,10%	1,00%
	Huesca		-	-	-	1,00%
	Illes Balears		1,80%	1,40%	2,20%	2,00%

	León		1,80%	-	-	-	
	Lleida	Pla d'Urgell		1,80%	2,80%	1,10%	1,00%
		Segrià		1,80%	1,40%	2,20%	3,00%
		Urgell		-	1,40%	1,10%	1,00%
	Navarra		-	-	1,10%	1,00%	
	Desconocido		1,80%	1,40%	1,10%	1,00%	
	Tarragona	Alt Camp		1,80%	4,20%	4,50%	4,00%
		Baix Camp		21,80%	19,70%	20,20%	21,80%
		Baix Ebre		-	1,40%	3,40%	5,00%
		Baix Penedès		20,00%	16,90%	16,90%	8,90%
		Conca de Barberà		1,80%	2,80%	2,20%	1,00%
		Montsià		-	-	1,10%	2,00%
		Ribera d'Ebre		1,80%	2,80%	1,10%	1,00%
		Tarragonès		40,00%	38,00%	34,80%	33,70%

Del mismo modo, la mejor manera de entender la implicación territorial del grado es el hecho de que se cuenta con un número suficiente de convenios de prácticas, además de que cada curso académico la mayoría de las organizaciones repiten oferta y que se añaden otras nuevas. Así, las organizaciones con que colaboramos mediante las prácticas externas cubren el territorio de referencia, el 60% son empresas de Tarragona y Reus, que es la opción preferida por nuestros estudiantes para compatibilizar las prácticas con el estudio del resto de asignaturas, pero tenemos oferta en Terres de l'Ebre, Valls, Vendrell, Vilaseca, Constantí, Salou, Cambrils, etc., prácticamente en todas las comarcas de la provincia.

La oferta de Relaciones Laborales y Recursos Humanos conecta con el territorio de muchas otras formas. Se mantiene un contacto fluido con los institutos en los que se imparten CFGS de referencia para el grado. Este contacto incluye visitas a los institutos para impartir charlas y dialogar con los responsables de las titulaciones. Los institutos que se han visitado han sido:

- INS Pere Martell, Tarragona
- INS d'Horticultura i Jardineria, Reus
- INS Ramón Berenguer IV, Cambrils
- INS Andreu Nin, El Vendrell
- INS Baix Camp, Reus

Especial mención cabe realizar a la relación fluida con el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona, con quien se mantiene un convenio de colaboración en virtud del cual los estudiantes que han superado el 50% de los créditos del grado pueden participar de las actividades del colegio. Otro ejemplo de relación con el territorio es el convenio con el Grupo Castilla para el uso de programario profesional con fines educativos.

En relación a los programas que forman parte del mapa de titulaciones de la URV, cabe indicar de nuevo que el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos formará parte de la oferta de doble titulación de Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

A su vez, tiene continuidad con los siguientes programas de máster:

- Máster universitario en Derecho de la Empresa y de la Contratación
- Máster interuniversitario en Derecho de la Administración Pública
- Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales
- Máster universitario en Derecho Ambiental

Y está relacionado con los siguientes estudios de doctorado:

- Programa de doctorado en Derecho
- Programa de doctorado en Economía y Empresa

2.1.4. Potencialidad del entorno productivo

En este apartado se incluyen datos sobre empleabilidad y calidad de la inserción de nuestros graduados, así como un análisis de las tendencias que se observan, que son el principal motor de esta propuesta de revalidación. Las principales fuentes de información utilizadas en este apartado son: el Informe de inserción laboral de egresados universitarios que elabora el Ministerio de Universidades (2019), los datos AQU-Catalunya de Inserción laboral titulados y los datos de trayectorias profesionales que ha elaborado el Observatorio de la ocupación de la URV en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Según los datos del Ministerio (referidos a graduados del curso 2013), Relaciones laborales y Recursos Humanos es uno de los ámbitos de buena inserción (4 puntos por encima la media del conjunto de graduados). Por otra parte, los graduados de la URV se sitúan 5 puntos por encima de los graduados del ámbito de las Relaciones Laborales (79,6% 2018).

Analizando la tasa de afiliación del ámbito (ocupación que corresponde al régimen general de la seguridad social y al régimen de autónomos, para inferir la tasa de ocupación global deberíamos sumar los funcionarios no adscritos al régimen general y los becarios), los indicadores son los que se detallan a continuación:

Indicadores laborales del Informe del Ministerio

Indicador	Año			
	2015	2016	2017	2018
Tasa de afiliación	61,1%	81,5%	83,3%	79,6%
% de autónomos	6,1%	4,5%	6,7%	7,0%
% de indefinidos	46,4%	47,5%	53,7%	51,3%
% de asalariados a tiempo completo	64,5%	71,4%	83,30%	77,5%
% del grupo de cotización alto/universitario	21,2%	11,4%	22,2%	34,9%
Base de cotización media de los asalariados	19.105€	19.189€	20.966€	23.076€

Combinando la información del Ministerio con la de AQU-Catalunya para el año 2017 (que es el año común a ambos informes), a los 3 años de la titulación, 62 de cada 100 titulados en Relaciones Laborales tienen un contrato laboral, 12 son funcionarios, 7 autónomos, 3 son becarios o no tienen contrato y los 16 restantes están desempleados o inactivos. De manera que se estaría hablando de una tasa de ocupación en torno del 84 %. Estos datos reflejan unos estudios con una demanda consolidada, y una inserción laboral satisfactoria.

Como indicadores de la calidad de la inserción se pueden observar:

La tasa de temporalidad. A partir de los datos elaborados por el observatorio de la ocupación de la URV referidas a contratos per cuenta ajena, se llega a la conclusión de que el peso de la contratación temporal se reduce a medida que los graduados consolidan su trayectoria laboral. Pero no es hasta 3 años después de obtener el título que el porcentaje de asalariados con un contrato de duración indefinida se consolida por encima del 50% y sigue una trayectoria ascendente hasta llegar aproximadamente al 80%.

En relación a la contratación a jornada parcial. Los datos muestran que en el momento de la graduación este indicador sobrepasa el 50% de los contratos, y partir de la graduación toma una tendencia claramente decreciente hasta situarse en un 10% aproximadamente 6-7 años después. No obstante, en este momento la dinámica favorable de la tasa de parcialidad se revierte. La parcialidad puede estar relacionada con decisiones sobre maternidad; sin embargo, no acostumbra a ser una decisión personal, los datos de la EPA-INE indican que en más del 50% de las ocasiones se trata de una decisión involuntaria.

La contratación mediante una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). Los graduados en Relaciones Laborales se sitúan en la media de los graduados universitarios en el uso de esta forma de contratación, 3 puntos menos que la media de las Ciencias Sociales.

La trayectoria profesional. Si se analiza mediante el nivel ocupacional la tendencia de la trayectoria profesional parece creciente, pero hay dificultades de cara a afinar el análisis dada la gran influencia del ciclo económico en la trayectoria profesional. Las trayectorias del nivel ocupacional manifiestan una elevada histéresis en relación a las situaciones de partida, se identifica la existencia de dos grupos diferenciados: los que consiguen definir una carrera profesional ascendente; y, los que, por lo contrario, se instalan en una trayectoria plana. Esta trayectoria plana era característica de los diplomados en Relaciones Laborales. El hecho de que una parte importante de los graduados consolide una carrera profesional ascendente indica que el camino de mayor exigencia competencial que se ha iniciado con el anterior cambio del plan de estudios resultó ser adecuada.

En definitiva, los indicadores señalan unos estudios altamente aceptados. Con una calidad de inserción razonable pero mejorable y que, con dificultades, se van consolidando dentro del mapa de profesionales.

En cuanto a las ocupaciones donde se produce la inserción hay que decir que, por la propia naturaleza de los estudios, la inserción es muy transversal. Una parte del 7% de autónomos se insertan mediante el ejercicio libre de la profesión como graduados sociales, que es el origen de estos estudios pero que hoy en día es una salida profesional no mayoritaria. Con los datos del informe del observatorio del empleo de la URV en las profesiones afines, encontramos las relacionadas con recursos humanos e intermediación en la contratación, con aproximadamente un 12% de los trabajadores. Esta es la salida profesional donde se identifica la trayectoria más creciente. Es de destacar también la importancia que tiene la intermediación laboral como salida profesional, ya que un 5% de los titulados trabaja en Empresas de Trabajo Temporal (ETT) como técnicos.

Por otra parte, alrededor de un 30% de los contratos corresponden a trabajadores administrativos. Si se combina esta información con la que proporciona la encuesta de AQU, se puede llegar a la conclusión de que muchos de ellos sí están haciendo tareas propias de la profesión, pero que tienen dificultades en que se reconozca el valor de su trabajo. Esta

impresión queda reforzada cuando, analizando la composición por géneros, se observa que son las mujeres las que sufren con mayor proporción esta subvaloración de la tarea que realizan.

Finalmente, interesante es la evolución de la ocupación de riesgos y seguridad laboral, donde ya antes de terminar el grado se inserta laboralmente un número importante de estudiantes, aquellos que provienen del CFGS Prevención de Riesgos profesionales, y que es una trayectoria de demanda creciente.

2.1.5. Objetivos generales del título

Los objetivos generales de este título hacen referencia a formar profesionales capaces de dar respuesta a las necesidades cambiantes del mundo del trabajo, y de intervenir en los procesos sociales que estructuran las relaciones laborales. Siendo capaces de aplicar una perspectiva pluridisciplinar a la resolución de problemas complejos, capaces de participar de forma activa en la resolución de los retos futuros en el contexto del mundo del trabajo.

También responden a la necesidad de aportar profesionales con una preparación completa en gestión de recursos humanos en el mercado de trabajo.

2.1.6. Objetivos formativos del título

Respecto a los objetivos formativos del título, se pueden señalar los siguientes:

- Formar profesionales con las competencias digitales que el mundo laboral exige
- Responder a la necesidad de seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral
- Ofrecer un itinerario de formación dual que permita una mayor integración de los conocimientos teóricos-prácticos.
- Responder a la necesidad de aportar profesionales con una preparación completa en gestión de recursos humanos en el mercado del trabajo
- Formar profesionales capaces de gestionar políticas públicas, en ámbitos como la igualdad, el empleo o la protección de colectivos vulnerables
- Proporcionar una base jurídica sólida que capacite a los estudiantes para el ejercicio profesional en los distintos cuerpos de funcionarios (Grupo A) tanto de la Administración Estatal, autonómica o local
- Responder a la demanda de profesionales expertos y especializados en el mundo de la empresa

2.1.7. Competencias que conseguirá el estudiante

BÁSICAS (MECES) – véase apartado 3.1

TRANSVERSALES (URV) – véase apartado 3.2

La siguiente tabla muestra las correspondencias entre las competencias transversales (CT de la URV) adquiridas a través del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) / Descriptores de Dublín, explicitado en el aplicativo como competencias básicas (apartado 3.1 de la memoria):

Transversales URV	Competencias básicas de Grado
CT1	-

Competencias específicas de la titulación	CB1
CT3, CT4	CB1, CB2, CB3, CB5
CT2	CB3
CT5	CB4
CT6	CB2, CB5
CT7	CB3

ESPECÍFICAS (titulación) - véase apartado 3.3

2.1.8. Ámbito de trabajo de los futuros titulados/das

La naturaleza propia de los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos conlleva que no exista ningún ámbito: empresa pública y privada, administración pública, trabajo autónomo, etc. en que su concurso no sea necesario.

Todas las empresas, públicas y privadas, de cualquier sector productivo y tamaño, en la medida en que utilizan trabajo asalariado, necesitan profesionales para gestionarlos.

Los titulados/das se pueden integrar en las empresas en departamentos que hoy en día reciben diferentes denominaciones (Recursos Humanos, gestión de personas, gestión del talento, etc.), o pueden hacerlo integrándose en empresas prestadoras de servicios de gestión de recursos humanos.

Del mismo modo, las administraciones públicas de todos los niveles necesitan especialistas para gestionar los procesos que implican gestión de personal funcionario y contratado.

También se integran en servicios públicos de intermediación y en servicios de empleo privados (ETT y agencias de colocación).

Por último, una parte de los futuros graduados y graduadas ejercerá la profesión desde el trabajo autónomo a través de la profesión regulada de Graduado/a social o como consultor/a independiente.

2.1.9. Salidas profesionales de los futuros titulados/das

Respecto a las posibles salidas profesionales de los futuros titulados y tituladas del grado, se presentan las siguientes

- Graduado/a social (técnico/a laboral): especialista jurídico en temas laborales, asesoramiento a empresas y trabajadores, desarrolla normalmente su tarea desde despachos profesionales, asesorías jurídico-laborales o gestorías.
- Técnico/a en selección de personal: formación, contratación por competencias. En empresas públicas y privadas, y en administraciones públicas.
- Especialista en nóminas: en empresas públicas y privadas, y en administraciones públicas.
- Gestor/a de recursos humanos: Atracción, desarrollo y retención del talento, tanto en empresas privadas como en el ámbito de las administraciones públicas.
- Consultor/a de recursos humanos: Diagnóstico, propuesta y acompañamiento a la implementación de políticas de recursos humanos y mejoras en cualquier aspecto de comportamiento organizativo.

- Gestor/a de fuerza de trabajo y colaboradores externos fuera de la relación de trabajo: Gestión de plataformas de trabajo en varios ecosistemas digitales y gig economy.
- Agente de igualdad. Elaboración de planes de igualdad, y protocolos de acoso: Empresas públicas y privadas y en administraciones públicas.
- Especialista en intermediación laboral y outplacement: puede desarrollar su tarea en empresas de intermediación laboral privadas (ETT) o públicas (SOC, SEPE, bolsas de trabajo de instituciones públicas o privadas), así como en empresas de recolocación (outplacement)
- Técnico/a de empleo, fomento de la ocupación desde administraciones públicas, planes de reactivación, reindustrialización, planes de formación permanente. Administración local y regional.
- Técnico/a de prevención de riesgos profesionales en empresas públicas y privadas y en administraciones públicas.
- Especialista en la gestión de empresas y proyectos de economía social y del tercer sector.
- Técnico/a superior en ámbito laboral, inspección de trabajo, técnico de la Seguridad Social, letrado de la Seguridad Social, técnico de gestión de organismos autónomos, Administración del Estado y de la Generalitat, agentes de ocupación y desarrollo local.

2.1.10. Perspectivas de futuro de la titulación

Las nuevas formas de organización del trabajo, de gestión de las personas y de consumo están transformando la organización empresarial, la actividad económica y la sociedad. En este proceso transformador pueden distinguirse diversos aspectos que lo caracterizan: por un lado, una mayor exigencia de empleabilidad, entendida como la capacidad de adaptar las propias capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral que imperen en cada momento; por otro, una dinámica transformadora de las estructuras empresariales que incide en la forma cómo tienen que gestionarse los recursos humanos, dada la tendencia a la descentralización de las actividades productivas, a la deslocalización de la fuerza de trabajo y la individualización de las relaciones laborales.

El diseño de la titulación se configura con una trayectoria formativa adaptable a la demanda social de profesionales. La oferta de tres menciones, con el contenido que se ha diseñado (Gestión de personas, Asesoramiento jurídico-laboral e Intermediación laboral), permitirá la orientación o en su caso reorientación hacia las salidas profesionales que en cada momento puedan ser mayoritariamente demandadas.

La formación dual se presenta como una vía de formación para mejorar la empleabilidad y el desarrollo individual, incrementar la adecuación y la continuidad entre las exigencias del mundo profesional, además intensificará la relación y confianza entre Universidad y Empresa, con lo que se convertirá en una inestimable fuente de información para identificar la transformación de la profesión y detectar nuevas necesidades formativas.

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

Analizando el Libro Blanco del Grado en Relaciones Laborales y de Recursos Humanos de la ANECA, en el contexto universitario europeo se pueden encontrar cuatro modelos de organización de los estudios directa o indirectamente relacionados con las Ciencias

Laborales y del Trabajo (CCLLTT), y sus tres principales especializaciones: Relaciones Laborales (RRLL), Empresa y Recursos Humanos (RRHH), y Empleo y Políticas Socio-Laborales:

1. El modelo latino: en países como Francia, Italia, Portugal y Bélgica, los estudios de grado relativos a las CCLLTT contienen un cierto nivel de especialidad jurídico-legal, debido quizá al importante papel de la legislación laboral de estos países, aunque también se aprecia una creciente dedicación a los temas de RRHH y de las políticas sociolaborales.

2. El modelo germánico: en países como Alemania, Holanda, Austria, etc. Los estudios de grado relativos a las CCLLTT tienden a integrar de forma equilibrada los aspectos de RRLL, RRHH, y los aspectos públicos relativos al empleo. Es en estos países donde quizá se encuentren algunos de los ejemplos más interesantes de grados integradores de estos dos campos, dentro de su fuerte tradición multidisciplinar en las Ciencias Sociales.

3. El modelo anglosajón: en países como Reino Unido e Irlanda, los estudios de grado relativos a las CCLLTT tienden a integrarse en los grados de estudios empresariales y de gestión, y esto tiende a estimular la especialidad en Gestión de RRHH, aunque en los últimos años han crecido los estudios sobre el empleo (Employment Studies), como un desarrollo de los estudios de Relaciones Laborales.

4. El modelo nórdico: en Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia los contenidos relativos a las CCLLTT suelen formar parte de diversos programas de grado en Ciencias Sociales. El sistema de Relaciones Laborales y de Empleo es un aspecto importante en el funcionamiento de estos países, y su conocimiento se incluye en diversos estudios de ciencias sociales, estudios empresariales y de organizaciones, etc., dentro de programas flexibles de especialización según los intereses del alumnado.

Por su parte, en América Latina la información disponible en el Libro Blanco indica una cierta separación y especialización entre los grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y un bajo desarrollo de los temas de políticas sociolaborales y de empleo, lo cual se pueda deber en parte a una débil tradición interdisciplinar en las Ciencias Sociales.

En España, los estudios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo se han ido integrando, a la vez que se han ido especializando en algunas de las áreas claves.

La opción que ahora presenta la Universidad Rovira i Virgili y que reorienta la opción actualmente vigente se inclina por una integración en dos niveles: a) un nivel básico de conocimiento general de diversos aspectos jurídicos y sociales sobre el fenómeno del trabajo, Relaciones Laborales, empleo, etc.; y b) un nivel intensificador sobre los aspectos institucionales, jurídicos, organizativos y públicos de las Relaciones Laborales, la intermediación laboral, y de los Recursos Humanos. Esta opción se ha tomado en detrimento de la temática de gestión empresarial, al entender que la Universidad Rovira i Virgili tiene ya una variada oferta de grados y posgrados que cubren este ámbito académico y profesional.

Se concluye que aunque la organización académica de los temas relativos a los fenómenos del trabajo, y sus tres especialidades principales (Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Políticas Socio-Laborales de Empleo), es diferente según el contexto regional internacional, son estudios de grado con un alto nivel de estabilidad e institucionalización tanto en el contexto europeo como en América Latina, y que es un grado que encaja en las perspectivas futuras hacia una mayor integración multidisciplinar en las Ciencias Sociales.

La opción de mayor número de créditos optativos y de definir menciones de especialización en base a ellos la podemos encontrar en varias Universidades:

- Universidad del País Vasco (UPV): Es el primer plan de estudios que define un itinerario de formación dual en la enseñanza de Relaciones Laborales, además de dos menciones.
- Universidad Pompeu Fabra (UPF): Tiene un programa interesante por su estructura, en la que se definen 3 especializaciones en base a 48 créditos optativos.
- Universidad Autónoma de Barcelona (UAB): Su programa cuenta también 48 créditos optativos y con 2 especializaciones.
- Universidad Carlos III de Madrid (UCIIM): Su plan de estudios fue renovado en 2018. Cuenta con 42 créditos optativos, incluidos 9 créditos de prácticas que definen 2 itinerarios de especialización. Resulta interesante la introducción de muchas asignaturas de habilidades competenciales.

En particular, respecto de la formación dual es preciso tener en cuenta los documentos de UNIBASC y la experiencias de la Universidad del País Vasco que muestra que este es uno de los grados en que puede tener más sentido la introducción de la formación dual, siempre de forma selectiva y muy controlada tanto en cuanto a la cantidad y a al perfil de las y los estudiantes implicados como en la calidad de los programas formativos, asociada estrechamente al compromiso necesario de las empresas implicadas.

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

El proceso general de elaboración de la propuesta de plan de estudios se realiza según el proceso “PR-FCJ-002 Planificación de titulaciones” del Sistema Interno de Garantía de la Calidad (SIGC) del centro. Asimismo, para la aprobación interna de la propuesta se sigue lo establecido en el proceso “PR-OAM-001 Aprobación interna de titulaciones”.

Este sistema se presenta íntegro en el apartado 9 de “Sistema de garantía de la calidad” de esta “Memoria de solicitud de verificación de títulos oficiales”.

A nivel externo e interno (de centro), se han realizado acciones para recoger valoraciones y opiniones de diferentes agentes y se han tenido en cuenta diversos referentes documentales.

A nivel externo:

a) Referentes normativos externos

- Descriptores de Dublín
- Los principios recogidos en el artículo 3.5 del RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales modificado por RD.861/2010 de 2 de julio y por el RD 43/2015 de 2 de febrero
- Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)

b) Documentación específica del ámbito

- Disposiciones oficiales para el ejercicio de una profesión regulada, en este caso la de graduado social. Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.
- Documentos de Benchmarking
- Libro blanco del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

c) Consultas a expertos profesionales

La reverificación de la memoria es la culminación de un proceso que lleva gestándose desde hace más de 4 años. Un plazo de tiempo que ha permitido una reflexión adecuada sobre la necesidad y viabilidad de la reverificación. En este lapso de tiempo, la Facultad ha participado en los debates sobre el futuro del grado en diferentes contextos:

- La Asamblea general de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del trabajo. (ARELCIT) que tuvo lugar en Zaragoza el 30 de junio de 2017.
- Los trabajos e informaciones que ARELCIT realiza y de los que estamos puntualmente informados a través de correos electrónicos y las informaciones de la web de la asociación. <https://arelcit.es/>
- III ENCUENTRO UNIVERSIDAD- CONSEJO GENERAL. Reunión entre los centros que imparten Relaciones laborales con el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, Madrid 30 de enero de 2017.
- Reunión del grupo de trabajo. “Estudios de Relaciones Laborales” con los responsables de estudios de las universidades del SUC en que se imparten grados de Relaciones Laborales. Convocado por la Comissió de programació i Ordenació acadèmica de la Secretaria d’Universitats i Recerca de la Generalitat de Catalunya. 17 de octubre de 2017. Barcelona.
- A invitación del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona cada curso se asiste desde la Facultad a las “Jornades de Dret del Treball i Seguretat Social” que organiza el colegio, y que son un punto de encuentro y una referencia en el territorio para los Graduados Sociales, una de las salidas profesionales del grado.

Además, cada curso la Facultad de Ciencias Jurídicas organiza Jornadas de Salidas Profesionales (JSP-FCJ). Se trata de un espacio de reflexión en el que participan los estudiantes de último curso, los responsables del grado y profesionales representativos de las principales salidas profesionales detectadas. Los profesionales exponen su experiencia profesional, su visión de cuáles son las tendencias actuales de la profesión y las expectativas futuras. Los estudiantes plantean dudas, preguntas, y se establece un diálogo. En la medida de lo posible, se procura que los profesionales que acudan sean antiguos estudiantes de la Facultad que estén desarrollando una carrera profesional destacada, pues este hecho mejora el impacto en nuestros estudiantes, que tienen la posibilidad de interactuar con referentes profesionales que iniciaron la andadura profesional desde las mismas aulas. Las Jornadas de Salidas profesionales son el principal espacio de reflexión sobre el presente y futuro de la profesión. Los trabajos previos mantenidos con los invitados para la preparación de las jornadas, así como el desarrollo mismo de las jornadas son una fuente de información inestimable para definir un programa formativo acorde con las necesidades del mercado de trabajo. Los profesionales que han participado en las jornadas en los últimos cursos son:

1. Curso 2015-16. Sr. Pedro Arellano. Subdirector General del Port de Barcelona, responsable de organización, personas y sistemas de información. Sra. Maite Jové. Técnica de apoyo en formación y comunicación. Servei Municipal d’Ocupació - Tarragona Impulsa. Sr.

- Antonio Jiménez Piquero. Inspector de Trabajo. Sr. Jordi Múria. Graduado Social. Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona.
2. Curso 2016-17: Sr. Jordi Múria. Graduado Social. Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. Sra. Rosa Alegret, Servei d'Ocupació de Catalunya. Directora de la Oficina de Tarragona. Sra. Mariam Vilajoana, Responsable de Recursos Humanos Grup NAVEC de Tarragona. Sr. Antonio Bermúdez, inspector de Trabajo.
 3. Curso 2017-18: Sr. José Antonio Ferrando Morellón, Responsable de la Inspección de Trabajo en Tarragona. Sr. Jordi Múria. Graduado Social. Vocal de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. Sra. Rosa Alegret, Servei d'Ocupació de Catalunya. Directora de la Oficina de Tarragona. Sra. Mariam Vilajoana, Responsable de Recursos Humanos Grup NAVEC de Tarragona.
 4. Curso 2018-19: Anna Asamà Esteve, graduada social, socia fundadora a ATT Laboral, i presidenta del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. José Antonio Ferrando Morellón, Responsable de la Inspección de Trabajo en Tarragona. Andrea Sarmiento Fernández, responsable de formación i desarrollo personal, MAHLE Holding España S.L.U. Jordi Batalla Morera, Responsable de oficina y consultor de recursos humanos, Grupo Constant.

Como se puede observar, se mantiene un contacto, constante y muy fluido con los agentes relevantes en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales del territorio. Desde el momento en que se inician los trabajos de reverificación se ha consultado con diferentes profesionales:

- Reunión mantenida el 2 de diciembre de 2020 con el Sr. Jordi Muria López, Socio Director de Muria Assessors y Director del Posgrado en Asesoramiento Jurídico-Laboral (URV). El Sr. Jordi Muria es un profesional con una larga trayectoria profesional y docente aportando una visión especializada de las necesidades formativas del alumnado.
- Reunión mantenida el 10 de diciembre de 2020 con el Sr. Luis M. López Fabra, Director de Gestión de Personas del Grupo Castilla. El grupo Castilla tiene concertado diversos convenios de colaboración con la URV siendo un referente adecuado para la valoración de los cambios que se pretenden introducir en el plan de estudios.
- Reunión mantenida el 10 de diciembre de 2020 con el Sr. Jordi Batalla Morera, Responsable de Oficina y Consultor de Recursos Humanos del grupo Constant. Y colaborador con la facultad como tutor de prácticas y en las Jornadas de salidas profesionales.
- Reunión mantenida el 10 de diciembre de 2020 con la Sra. Miriam Borrero. Talent legal Manager, Freshly Cosmetics.
- Reunión mantenida el 30 de noviembre de 2020 con el Sr. Jaume Francesch presidente del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. Sr. Jordi Múria. Vicepresidente primero de la Junta de Gobierno del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona. Dr. Antoni Pigrau i Solé, Decano de la FCJ y la responsable de titulación Dra. Catalina Jordi.

De un modo informal, pero muy interesante gracias al potencial informativo de las redes sociales, la Responsable de la Titulación está en contacto con un elevado número de graduados (unos 300 a fecha de marzo de 2021) a través de la red profesional LinkedIn. Mediante esta red social se contacta con graduados cuando se requiere su ayuda u opinión (incluidos procesos de acreditación o calidad de titulaciones), se puede observar en qué

sectores trabajan y cómo progresa su carrera profesional, y se trata de una información en tiempo real.

Respecto a la formación dual, se han mantenido contactos preliminares con:

- Carles Castilla y Luis Miguel López Fabra. Grupo Castilla.
- Cecilia Morillo. Essity.
- Juan Jose Bermúdez. Malhe.
- Laura Latorre. Freshly Cosmetics.

Todas estas empresas cuentan con experiencia y programas duales en el contexto de CFGS, y son empresas acogen estudiantes de prácticas del grado.

d) Redes Internacionales o nacionales

- La Facultad de Ciencias Jurídicas es miembro de Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, ARELCIT
- La URV es miembro de la Red Aurora. Aurora Universities Network, se está trabajando para integrar los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en alguno de los proyectos de internacionalización de la docencia de la red.

e) Documentos y procesos internos

Una fuente importante para la nueva propuesta de grado es el Informe de Acreditación del Grado del año 2016 (de 21/07/2016) y las valoraciones de los agentes implicados en dicho proceso, concretamente los miembros del comité de evaluación externa de la acreditación, así como los egresados, los estudiantes y los profesionales. La valoración fue favorable. Algunas de las observaciones que se hicieron se han ido incorporando a los procesos de calidad del centro (SICQ); otras, como la referida a la estabilización del profesorado, no está en manos de la Facultad aunque se ha reclamado a nivel institucional por parte del equipo de dirección del centro a los organismos responsables. Una de las observaciones más relevantes tiene que ver con el elevado nivel de abandono, de manera que solucionar este problema ha sido una de las principales motivaciones de los cambios introducidos en la actual memoria. Este último indicador también se ha constatado en los últimos informes de seguimiento de la titulación.

Entre los documentos internos utilizados destaca el “Informe sobre la Inserción Laboral de los titulados en RRLL” elaborado por el **Observatori de la Ocupació de la URV** como respuesta al encargo que le hizo la Facultad de Ciencias Jurídicas en las reuniones de presentación de los resultados de inserción profesional de la titulación el 30 de mayo de 2019.

Documentos de gran valor son los informes de seguimiento de la titulación, que se realizan en el marco del proceso del SIGC PR-FCJ-003-Seguiment de les titulacions; particularmente los que hacen referencia a los últimos cursos. El análisis periódico del grado y la actualización de su plan de mejora continua realiza a través del seguimiento de gran parte de los indicadores de la titulación y de las acciones de mejora incluidas en el plan de mejora de la titulación. Para la realización de dicho informe, a lo largo del curso, la Técnica de Calidad del centro se encarga de recopilar y procesar, si es necesario, la información y los datos necesarios para monitorizar la calidad de los grados del centro. La URV cuenta con el Sistema Integrado de Información y Análisis (SÍNIA), que constituye el sistema de información de la

Universidad y pone a disposición de su personal a través de la intranet URV un conjunto de informes con datos necesarios para el proceso de seguimiento y acreditación de titulaciones. La responsabilidad de la gestión de SÍNIA recae en el Rectorado.

La persona Responsable de la Titulación, con el apoyo de la Técnica de Calidad, recopilará datos en relación con:

- La planificación y coordinación docente
- El perfil de los estudiantes del grado
- La relevancia de la información pública
- El sistema interno de garantía de la calidad
- La satisfacción de las partes interesadas
- La adecuación y suficiencia del profesorado
- Los recursos docentes de los que dispone el profesorado
- Los sistemas de apoyo al aprendizaje
- El desarrollo del grado

También comprueban los resultados de la lectura de los indicadores en el cuadro de mandos y la existencia de sugerencias, quejas y/o felicitaciones.

La persona Responsable de la Titulación y las personas responsables de los principales procesos vinculados al desarrollo del grado analizan los datos e indicadores recogidos y reflexionan sobre su funcionamiento y los resultados obtenidos, señalando los puntos débiles y las propuestas de mejora que se incorporan al plan de mejora, que forma parte del informe de seguimiento. El informe de seguimiento deberá cumplir, entre otros, los siguientes requisitos: completo, riguroso y concreto; debe analizar y evaluar los elementos considerados clave para que la realidad sea analizada y mejorada; basado en evidencia generada a lo largo de la implementación de los grados; sistemático y detallado en cuanto al análisis de las causas para afrontar las mejoras; equilibrado, tanto en aspectos positivos como en aspectos a mejorar; y compartido y validado por la comunidad universitaria, con el fin de garantizar su representatividad en el análisis, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el SIGC.

Los resultados del análisis interno y las propuestas de mejora presentadas en el informe de seguimiento son presentados, discutidos y validados por la Comisión de Calidad y posteriormente presentados y aprobados por la Junta de Facultad. Los informes de seguimiento y los informes de acreditación de la titulación se publican en el apartado de calidad de la web del FCJ, para que sean accesibles a todos los agentes de interés.

Cabe señalar, de otra parte, que la reverificación de la memoria del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ha sido objeto de discusión habitual en las reuniones semanales de equipo decanal. Esto ha sido así desde que el equipo decanal encabezado por el Dr. Antoni Pigrau inició su andadura en diciembre de 2015, dado que la reverificación del grado formaba parte de los objetivos planteados en el mandato. Los trabajos de estos primeros años se centraron en recabar evidencias para diagnosticar las dificultades a las que se enfrentaba el grado y las posibilidades futuras de la titulación.

Los datos de abandono y la baja demanda en primera opción observados en los cursos 2016-17 y 17-18, provoca que se convoque una reunión con fecha 29 de enero de 2019 con la Rectora Dra. Figueras y la Vicerrectora de estudiantes Dra. Bonet en la que se expone el diagnóstico de la situación, se proponen líneas de actuación y hace más evidente la urgencia de afrontar un proceso de reverificación.

En setiembre de 2019 se elaboró por parte del equipo decanal un documento sobre el estado de las titulaciones de grado de la Facultad. Fruto de esta reflexión interna del equipo de dirección se convocó a una reunión a todo el profesorado para exponer sus conclusiones y especialmente debatir sobre las mismas. En dicha reunión se planteó la necesidad de modificación de este título en el sentido que se plantea la memoria que se presenta.

De otra parte, también cabe destacar el impulso y apoyo que desde la URV se está dando a la implantación de la formación dual prueba de ello son las reuniones mantenidas en el contexto de la Comisión para la implantación de la formación dual de la URV. Se ha formado parte de la Comisión de Análisis de la Formación Dual de la Universidad Rovira i Virgili, con el objetivo de definir el modelo dual en los grados y másteres de la URV. Las reuniones de trabajo han tenido lugar los días:

- 17/02/2020, en esta reunión se presenta el proyecto de formación dual de la URV. El Dr. Jordi Coiduras presenta “La formació dual a la UdL” se plantean preguntas sobre la experiencia de la UDL. Se empieza a trabajar en el plan de trabajo de la formación dual en la URV
- 04/05/2020, Información de la situación y acciones desarrolladas desde los Vicerectorados implicados. Se Presenta el informe “Directrius informe Formació Dual”. Comentarios, preguntes i puntualizaciones a informe. Se debaten propuestas de Planes Piloto para la implantación de la Formación dual en la URV. Se propone al grado de Relaciones Laborales y Empleo formar parte del Plan Piloto.
- 03/11/2020 Información sobre la propuesta URV en relación a la Formació Universitaria Dual. Propuesta de acciones y calendario per para desarrollar ar la FUD en la URV. Se discuten los requisitos del documento de AQU. Se discute las posibilidades de implantar FUD en los distintos centros de la URV. Desde la Facultad de Ciencias Jurídicas se propone ser plan piloto en introducir el itinerario de formación universitaria dual en la reverificación del grado.
- 09/02/2021 Se incide en la oportunidad que representa la formación dual, en primer lugar, para mejorar la oferta formativa en beneficio de los estudiantes, pero también para reafirmar el compromiso de la Universidad Rovira i Virgili con el tejido productivo del territorio de referencia. Se discuten las posibilidades contractuales para los estudiantes de FUD. Se presenta el informe de posibilidades de contratación elaborado por José Carlos Martín (OFES) y la versión provisional de la guía para la elaboración de la memoria para impartir una mención dual (elaborado por un equipo amplio de técnicos). También comentó que los equipos técnicos que están elaborando el material de apoyo se pondrían en contacto con las unidades de calidad de los Centros y con las personas que están liderando las iniciativas de los pilotos de programas duales para coordinar el trabajo que se está haciendo.

La documentación trabajada en esta Comisión constituye la base del diseño de la formación dual del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

También en el marco del diseño de la formación dual, el día 15/12/2020 la Responsable de la Titulación asiste al *VII Seminari Catalunya Futura: La formació dual universitària per a la societat del coneixement*. La documentación aportada también ha formado parte de los trabajos para el diseño de la formación dual.

En las reuniones semanales de equipo decanal del año 2020 se continúa trabajando sobre la propuesta de modificación de la memoria del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El proceso formal de reverificación comienza con la presentación de la muestra de interés con fecha 4/09/2020.

En la reunión del equipo decanal de 8 de octubre de 2020 se consensua la composición de la Comisión a la que propone el encargo de diseñar el nuevo programa formativo y de la cual se informará en la Junta de Facultad. Esta Comisión está formada por:

- Dra. Catalina Jordi Amorós. Responsable del grado de Relaciones Laborales y Empleo y del Doble grado de Derecho y Relaciones Laborales y Empleo. Profesora Titular del Departamento de Economía, de la URV y docente del grado.
- Dra. Ángeles Galiana Saura. Vicedecana de la Facultad de Ciencia Jurídicas. Responsable del Sistema Interno de Calidad del centro. Profesora Agregada y responsable del área de Filosofía del Derecho del Departamento de Derecho Público de la URV.
- Dra. Esther Guerrero Vizuet. Responsable del área de derecho del trabajo. Profesora Ayudante doctora (Lectora Serra Hunter) del Departamento del Derecho Público de la URV y docente del grado.
- Dra. Teresa Franquet Sugrañes. Profesora agregada de Derecho Mercantil del Departamento de Derecho Privado Procesal y Financiero de la URV y docente del grado.
- Dra. Mireia Valverde Aparicio. Catedrática de Recursos Humanos del Departamento de Gestión de Empresas de la URV.
- Dr. Ferran Mañé i Vernet. Director del “Observatori de l’Ocupació” de la URV Adjunto para la Empleabilidad – URV. Presidente de la comisión para la implantación de la formación dual –URV. Profesor Titular del Departamento de Economía, de la URV y docente del grado.
- Sra. Marta Viñas Sans. Técnica de Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y secretaria técnica de la comisión de reverificación del grado.

En la Junta de Facultad de 22 de octubre de 2020 se informa del inicio del proceso de reverificación y de las personas que formaran parte de la Comisión de reverificación.

La Comisión se constituye con fecha 10 de noviembre de 2020, y se dispone de actas de cada una de las reuniones de la comisión. En esta primera reunión de la Comisión:

- Se presentan los motivos de acometer un proceso de reverificación
- Se exponen los objetivos de la reverificación
- Se presenta el estudio de ocupabilidad elaborado por el Observatorio de la ocupación-URV
- Se acuerda el método de trabajo a seguir a partir del momento. Se reparten las tareas entre los diferentes miembros de la comisión.
- Se trabaja sobre el documento propuesta.

En la segunda reunión, de 9 de diciembre 2020:

- Se informa de la documentación presentada al gabinete de programación y calidad. Y de los próximos documentos a presentar.
- Se presenta un documento con la estructura básica del grado. Se proponen las asignaturas de Retos.
- Se establece una discusión sobre contenidos necesarios para el grado y su traducción en asignaturas.

- Se define personas responsables de identificar los contenidos clave para cada especialidad.

En la tercera reunión de la Comisión para la reverificación, con fecha 7 de enero de 2021:

- Se pone en común la propuesta trabajada por cada uno de los miembros de la comisión.
- Se presenta una primera propuesta de itinerario de grado.
- Se discute el encaje de la formación dual.
- Se trabajan los contenidos de las asignaturas de retos.
- Se definen las menciones y las optativas que las componen.
- Se trabaja el documento propuesta de valor.
-

En la cuarta reunión de la Comisión, con fecha 19 de enero de 2021:

- Se elabora una respuesta a los documentos recibidos de diversas áreas de conocimiento.
- Se revisan los documentos enviados a programación
- Se distribuyen tareas para los siguientes documentos a presentar.

A partir de esta fecha la Comisión sigue trabajando mediante grupos de trabajo y comunicación vía correo electrónico.

El 11 de enero de 2021, el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y la Responsable de la Titulación convocan una reunión informativa con todos los profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas para la presentación del proyecto de reverificación.

Desde el mes de octubre de 2020, en el que se decide iniciar el proceso de reverificación y constituir la Comisión para ello, la Responsable de la Titulación mantiene contacto y conversaciones de forma continuada y frecuente con los y las Directores y Directoras de los Departamentos implicados en la docencia del grado. En concreto, los Departamentos de Derecho Público; de Derecho Privado, Procesal y Financiero; de Psicología; de Economía; y de Gestión de Empresas. Respecto a los acuerdos de la propuesta de programación por parte de los Departamentos implicados en la docencia del grado:

- El 27 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación por el consejo de departamento del Departamento de Derecho Público.
- El 27 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación por el consejo de departamento del Departamento de Derecho Privado Procesal y Financiero.
- El 27 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación por el consejo de departamento del Departamento de Economía.
- El 27 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación por la comisión permanente del consejo de departamento del Departamento de Gestión de Empresas.
- El 28 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación por el consejo de departamento del Departamento de Psicología.

En la Junta de Facultad de 28 de enero de 2021 se aprueba la propuesta de programación de grado.

f) Aportaciones de agentes internos (equipo docente)

Las aportaciones y opiniones de los diferentes agentes externos e internos han contribuido y mejorado el diseño de la nueva propuesta de grado. Las reuniones del consejo de estudios y los resultados de las tutorías y evaluaciones del equipo docente han resultado decisivas para dotar de un mayor carácter profesionalizador el programa de estudios del grado.

Especial interés han tenido las aportaciones de profesores asociados que dan clase en el grado, se trata de profesionales de prestigio, muy implicados con la docencia en el grado y que conocen de primera mano la evolución de la profesión.

2.4. Coherencia de la propuesta con el potencial de la institución y con la tradición en la oferta de titulaciones

La propuesta de la presente memoria no supone una ruptura con respecto al modelo con que se venía trabajando, ni con los programas de estudio que se ofrecen en universidades de nuestro entorno.

Se trata más bien de una evolución, intensificando aquellos aspectos que presentan mayor potencial de empleabilidad futura y prestando atención especial a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), en el marco de la estrategia general de la URV. La enseñanza de Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene una implicación directa con algunos de estos objetivos y se tiene especial interés en explicitarlo. Se llevará a cabo mediante las siguientes acciones:

- Profundizar en la estrategia de fomentar que parte de los TFG del grado se hagan en la modalidad de Aprendizaje Servicio.
- En las asignaturas transversal de retos, se trabajará específicamente ítems de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ligados a los objetivos del grado, tal como son: el mercado de trabajo como mecanismo primario de distribución de rentas, la formación, especialmente la formación continuada, la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, el cambio climático y muy especialmente el objetivo 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos, trabajo decente y crecimiento económico.

El grado anterior, contaba de dos menciones, incluir una tercera e incrementar el número de créditos optativos, incorporando más créditos de prácticas externas, ligados a las menciones, es el camino para mejorar la ocupabilidad futura de los egresados.

La novedad que supone un mayor reto organizativo es la mención dual, la URV está haciendo una clara apuesta para la implantación de la FUD. El apoyo de técnicos y estructuras de la URV, junto con la relación de confianza que desde el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se tiene con las organizaciones del territorio de referencia garantiza la viabilidad del proyecto. Desde el momento en que se programe el nuevo grado hasta la puesta en marcha efectiva de la FUD en el grado pasaran tres cursos. Este tiempo se utilizará para formar a tutores, firmar acuerdos con organizaciones que vayan a acoger a estudiantes, trabajar con dichas entidades un programa formativo que garantice la adquisición de competencias y publicitar el proyecto entre los estudiantes. Si durante este periodo surgieran dudas sobre la factibilidad de un proyecto de FUD de calidad indiscutible, su implementación se pospondría.

3. Competencias

3.1. Competencias Básicas y Generales

CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CB3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

3.2. Competencias Transversales

CT1. Utilizar información en lengua extranjera de una manera eficaz.

CT2. Gestionar la información y el conocimiento mediante el uso eficiente de las TIC.

CT3. Resolver problemas de forma crítica, creativa e innovadora en su ámbito de estudio.

CT4. Trabajar de forma autónoma y en equipo con responsabilidad e iniciativa.

CT5. Comunicar información de forma clara y precisa a audiencias diversas.

CT6. Identificar el proceso de aprendizaje y la orientación académica y profesional.

CT7. Aplicar los principios éticos y de responsabilidad social como ciudadano o ciudadana y como profesional.

3.3. Competencias Específicas

CE1. Identificar e interpretar correctamente los elementos básicos del sistema jurídico.

CE2. Identificar e interpretar el marco normativo regulador de las relaciones laborales, de la Seguridad Social, del empleo y de la gestión de los recursos humanos.

CE3. Buscar, analizar e interpretar datos e indicadores sociolaborales, necesarios para la toma de decisiones en el ámbito normativo, empresarial y de las políticas públicas.

CE4. Gestionar los procesos de recursos humanos de las organizaciones.

CE5. Identificar la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica.

CE6. Identificar la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo y de sus agentes sociales, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas organizativa y económica.

CE7. Asesorar, representar, negociar y resolver conflictos en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE8. Identificar los fundamentos de la organización y dirección de empresas, pequeñas empresas, empresas de economía social y trabajadores autónomos.

CE9. Diseñar, implementar y evaluar políticas sociolaborales.

CE10. Asesorar a las organizaciones con relación a la eficiencia del trabajo diagnosticando situaciones y proponiendo cursos de acción para su mejora.

4. Acceso y admisión de estudiantes

4.1. Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad y a las enseñanzas.

Perfil de ingreso

Se contemplan tres perfiles de ingreso:

El primero de ellos, el mayoritario, es el de estudiantes procedentes del bachillerato social, vía PAU. La proporción prevista de estudiantes de este perfil es de un 70 % del total. Son estudiantes orientados a desarrollar estudios universitarios, con facilidad para los estudios y asimilación de conceptos teóricos, pero que tienen interés en unos estudios de tipo práctico y profesionalizador. La edad estándar es de 18 años. Entre ellos encontramos estudiantes a tiempo completo, pero también estudiantes que combinan los estudios con empleos a tiempo parcial no relacionados, especialmente trabajos en períodos no lectivos. Tienen interés en el mundo del trabajo y en la gestión de los recursos humanos.

El segundo perfil lo constituyen los estudiantes procedentes del CFGS de Prevención de Riesgos Profesionales. La proporción prevista de estudiantes de este perfil es de un 20 % del total. Con los estudios de Relaciones laborales y el ciclo formativo de grado superior de prevención de riesgos profesional adquieren las competencias perfectas para una profesión demandada por el mercado, técnico en prevención de riesgos. La edad estándar se sitúa entre los 21 y los 25 años. Muchos de estos estudiantes compatibilizan empleo y estudios. Son estudiantes que desean mejorar el nivel académico i las competencias profesionales desde unos conocimientos profesionalizadores previos.

El tercer perfil es el constituido por estudiantes procedentes del CFGS de Administración y Finanzas, que podrían representar el 10% restante. Tienen unos conocimientos básicos de tipo profesionalizador referidos al funcionamiento de las empresas. Su edad oscila entre los

23 y los 29 años. Muchos de estos estudiantes compatibilizan empleo y estudios. Estos estudiantes desean ampliar su bagaje de conocimientos con la formación más jurídica y específica del mundo laboral y de la gestión de los recursos humanos desde unos conocimientos profesionalizadores previos.

En conjunto, actualmente, en los tres perfiles, los estudiantes proceden en más del 70% de las comarcas del Camp de Tarragona y Terres de l'Ebre, más del 70%, y un 19% de la provincia de Barcelona. Cabe destacar que el 22% de los estudiantes no tienen nacionalidad española al iniciar sus estudios universitarios.

La Universidad desarrollará dentro de sus competencias, los criterios necesarios cuando así lo exija la legislación vigente.

Asimismo, da difusión de las vías de acceso a través de la web. Por otra parte, la URV distribuye folletos con esta información entre las personas interesadas en las diferentes acciones de promoción e información que anualmente se planifican, como las Jornadas de Puertas Abiertas que se celebran en la Facultad cada año.

A continuación, se exponen las diferentes acciones que la Comunidad Autónoma y la Universidad realizan en estos procedimientos:

4.1.1. Acciones a nivel de la Comunidad Autónoma de Cataluña: Departamento de Empresa y Conocimiento. Consejo Interuniversitario de Catalunya. Generalitat de Catalunya,

El Consejo Interuniversitario de Catalunya (CIC) es el órgano de coordinación del sistema universitario de Catalunya y de consulta y asesoramiento del Gobierno de la Generalitat en materia de universidades. Integra representantes de todas las universidades públicas y privadas de Catalunya.

a) Proceso de acceso y admisión

La coordinación de los procesos de acceso y admisión a la universidad es una prioridad estratégica del Consejo Interuniversitario de Catalunya, mediante la cual pretende garantizar que el acceso a la universidad de los estudiantes que provienen de bachillerato y de los mayores de 25 años, así como del resto de accesos gestionados de forma centralizada, respete los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Así mismo, garantizar la igualdad de oportunidades en la asignación de los estudiantes a los estudios universitarios que ofrecen las universidades.

También cabe destacar las actuaciones del Consejo relativas a la orientación para el acceso a la universidad de los futuros estudiantes universitarios, en concreto:

- Información y orientación en relación con la nueva organización de los estudios universitarios y sus salidas profesionales, para que la elección de los estudios universitarios se realice con todas las consideraciones previas necesarias.
- Transición desde los ciclos formativos de grado superior a la universidad.
- Presencia y acogida de los estudiantes extranjeros.

La Comisión de acceso y asuntos estudiantiles es una comisión de carácter permanente del Consejo Interuniversitario de Catalunya que se constituye como instrumento que permite a las universidades debatir, adoptar iniciativas conjuntas, pedir información y hacer propuestas en materia de política universitaria.

Entre las competencias asignadas a esta comisión destacan aquellas relacionadas con la gestión de las pruebas de acceso a la universidad, la gestión del proceso de preinscripción, impulsar medidas de coordinación entre titulaciones universitarias y de formación profesional, elaborar recomendaciones dirigidas a las universidades para facilitar la integración a la universidad de las personas discapacitadas, acciones de seguimiento del programa de promoción de las universidades y la coordinación de la presencia de las universidades en salones especializados.

b) Orientación para el acceso a la universidad

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

Las acciones de orientación académica y profesional tienen por objetivo que los estudiantes logren la madurez necesaria para tomar una decisión que más se adecue a sus capacidades y sus intereses entre las opciones académicas y profesionales que ofrece el sistema universitario catalán, incidiendo en la integración en el EEES.

Para lograr este objetivo se han establecido seis líneas de actuación que se ejecutan desde la Oficina de Acceso a la Universidad, que pretenden, por un lado, implicar más las partes que intervienen en el proceso, y por otro, dar a conocer el sistema universitario a los estudiantes para que su elección se base en sus características personales y sus intereses.

Las líneas de actuación establecidas son las siguientes:

- Crear un marco de relaciones estables con otras instituciones implicadas en la orientación para el acceso a la universidad.
- Potenciar acciones de orientación dirigidas a los agentes y colectivos del mundo educativo como conferencias, jornadas de orientación académica y profesional, mesas redondas, etc.
- Servicios de información y orientación presencial, telefónica y telemática en la Oficina de Acceso a la Universidad.
- Participación en salones y jornadas de ámbito educativo. El Consejo Interuniversitario de Catalunya participa cada año en ferias y jornadas de ámbito educativo con los objetivos de informar y orientar sobre el sistema universitario catalán y en concreto en relación con el acceso a la universidad y a los estudios que se ofrecen. Los salones en los que participa anualmente el Consejo Interuniversitario de Catalunya, a través de la Oficina de Acceso a la universidad son: Saló de l'Ensenyament (Barcelona), AULA, Salón Internacional del Estudiante y de la Oferta Educativa (Madrid), Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional (Tàrrrega) y Espai de l'Estudiant (Valls).
- Elaborar y difundir a través de la página web de la Secretarà d'Universitats i Recerca, información sobre el acceso y admisión a la universidad y otros aspectos de interés para los estudiantes como pueden ser las becas al estudio, etc.

http://universitatsirecerca.gencat.cat/es/03_ambits_dactuacio/estudis-universitaris/index.html

- Promover la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad es otro objetivo prioritario del Consejo Interuniversitario de Catalunya. Ante la necesidad de promover líneas de atención comunes a los estudiantes con discapacidad, la Comisión de Acceso y Asuntos estudiantiles del CIC acordó en septiembre del 2006 la creación de la Comisión Técnica UNIDISCAT (Universidad y Discapacidad en Catalunya), en la que están representadas todas las universidades catalanas y cuyos objetivos principales son:
 - Analizar la situación actual y las necesidades de los estudiantes con discapacidad para establecer un protocolo de actuación y respuesta.
 - Crear un espacio de trabajo conjunto entre las universidades catalanas para mantener una buena coordinación en este tema y promover líneas de actuación comunes.
 - Estudiar el marco legal y jurídico relacionado con las adaptaciones curriculares.
 - Establecer colaboraciones con otros departamentos o entidades que también traten aspectos relacionados con las personas con disminución.
 - Elevar propuestas a la Comisión de Acceso y Asuntos estudiantiles del CIC.

4.1.2. Acciones a nivel de la Universidad Rovira i Virgili:

a) Proceso de acceso y admisión

De acuerdo con la Oficina de Acceso a la Universidad, la Universidad Rovira i Virgili, que actúa como sede, gestiona el proceso de preinscripción de los estudiantes que desean acceder a estudios universitarios en cualquiera de las universidades públicas catalanas.

Cada curso se actualiza las fechas y se introducen los cambios que se consideran necesarios para mejorar el proceso. Asimismo, se modifican los procedimientos de acuerdo con los cambios legislativos que se hayan podido producir.

Todos los estudiantes realizan su solicitud de preinscripción a través de un formulario en línea.

En función de los criterios establecidos a los que se da la correspondiente difusión (vía web), una vez finalizados los plazos, se procede a tratar los datos de los distintos candidatos, teniendo en cuenta el orden de preferencia, la nota media de su expediente y el número de plazas que se ofertan. El resultado se informa a través de la página web de la Oficina del Acceso a la Universidad.

Dado el carácter de delegación, la URV atiende personalmente y da el soporte necesario a los estudiantes durante este proceso que culmina con la asignación de plaza en un estudio determinado.

b) Orientación

Desde la Universidad se realizan diversas acciones de información y orientación a los potenciales estudiantes. Estas acciones van fundamentalmente dirigidas a los estudiantes que cursan segundo de Bachillerato o el último curso de Ciclos Formativos de Grado Superior. También se realizan algunas acciones puntuales de orientación para estudiantes

que han superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años, con la previsión de hacerlas extensivas también a los estudiantes que hayan accedido acreditando experiencia profesional o mediante la prueba para mayores de 45 años.

A continuación, realizamos una breve descripción de las acciones de información y orientación que regularmente se realizan dirigidas a los estudiantes de segundo de Bachillerato o último curso de ciclos formativos:

- Sesiones informativas en los centros de secundaria de la provincia y localidades próximas en las cuales se informa de los estudios existentes, los perfiles académicos y profesionales vinculados, las competencias más significativas, los programas de movilidad y de prácticas y las salidas profesionales. Estas sesiones las realiza personal técnico especializado de la Universidad y profesorado de los diversos centros. Estas sesiones van acompañadas de material audiovisual (PowerPoint, videos informativos)
- Conferencias científicas en los centros de secundaria para incentivar vocaciones, ejemplificar utilidades y salidas profesionales, etc. Mediante la exposición por parte de un profesor universitario de un tema de actualidad o de interés, se pretende conectar la vida cotidiana con la aplicación práctica de los estudios universitarios, descubriendo a los estudiantes de secundarias campos de investigación y/o trabajo en los que pueden desarrollar su carrera profesional si estudian al grado universitario correspondiente.
- Programa *Fem Recerca!* Propuestas de actividades en laboratorios universitarios para que estudiantes de secundaria realicen una experiencia científica de una mañana, y que les ayude a conocer el contenido práctico de un grado universitario, la actividad científica que comporta, y salidas profesionales relacionadas con la investigación.
- EstiURV Cursos de una semana de duración, realizados en el mes de julio, para introducir a los estudiantes que han finalizado 4º de ESO i/o 1º de Bachillerato en áreas de conocimiento relacionadas con los grados universitarios. Se trata de cursos de 20 horas, eminentemente prácticos, donde los estudiantes se introducen y conocen áreas como la Química, el Dibujo Técnico, la Biotecnología, la Arqueología, etc., y reciben una formación teórico-práctica que ha de motivarles estudiar una rama concreta de bachillerato e ir madurando qué grado universitario estudiar posteriormente.
- Jornadas de Puertas Abiertas de la Universidad. Cada año se realizan tres y hasta cuatro jornadas de Puertas Abiertas en las cuales los centros universitarios realizan sesiones informativas y de orientación específica sobre el contenido académico de los estudios y los diversos servicios con los que cuenta el centro.
- Material informativo y de orientación. En la página web de la Universidad está disponible para todos los futuros estudiantes información detallada de los diversos estudios.
- Material editado. La Universidad edita unas guías de los distintos centros en las cuales se informa sobre las vías y notas de acceso, el Plan de estudios, las asignaturas obligatorias y optativas, los programas de prácticas y de movilidad, el perfil académico de los estudiantes y las competencias más destacadas y las salidas profesionales, así como los posibles estudios complementarios que pueden cursarse posteriormente.

Por otra parte, se edita un catálogo general donde se recoge toda la oferta de grados para el curso, y se reparte en las visitas que personal de orientación realizan en los centros de secundaria, y también cinco catálogos correspondientes a las cinco ramas del conocimiento: Ciencias, Arquitectura e Ingeniería, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la

Salud, en los que se recogen los grados universitarios correspondientes a cada rama, con información referente a notas de acceso, plan de estudios, etc. y que se reparten en las ferias de estudios en que participa nuestra universidad.

- Presencia de la Universidad en Ferias y Salones para dar difusión de su oferta académica y orientar a los posibles interesados. La Universidad está presente en múltiples Ferias y Salones (Saló de l'Ensenyament en Barcelona, Espai de l'Estudiant en Valls, así como Ferias como la Semana de la Ciencia, Unitour de Mallorca, University Day de Tarragona y Salou, Emancipació de Amposta) y en Jornadas de Orientación que se realizan a lo largo de la geografía catalana (Mollerussa, Cervera, Tortosa, Tárrega, Gavà, etc.), en las cuales realiza difusión de su oferta académica mediante la presencia de personal y de material impreso informativo.
- Información sobre aspectos concretos de la matrícula y los servicios de atención disponibles en los momentos previos a la realización de la matrícula
- Dada la especial vinculación con algunos CFGS y teniendo en cuenta que gran parte de la información que llega a los institutos está orientada a estudiantes de BAT, desde la dirección del grado se realizan visitas periódicas a centros de secundaria del territorio, especialmente aquellos donde se imparte CFGS de administración y finanzas o el CFGS de prevención de riesgos profesionales.
- El grado dispone de material promocional propio, como puede ser un vídeo promocional en el que participan graduados y estudiantes.

c) Acceso y orientación en caso de alumnos con discapacidad

Les personas con discapacidad pueden acceder a la Universidad Rovira i Virgili mediante: la PAU, pruebas de acceso a la Universidad para los mayores de 25 años y preinscripciones en caso de alumnos con discapacidad.

- PAU
Todos aquellos alumnos con una discapacidad que impida examinarse con normalidad de las pruebas tienen derecho a pedir las adaptaciones necesarias para realizarlas, bien al tribunal de incidencias que tiene lugar en Barcelona o bien, si es posible, en la propia Universidad.
Para solicitar estas adaptaciones, se debe llenar esta instancia y adjuntar un certificado de discapacidad emitido por el organismo oficial correspondiente.
<http://www.urv.cat/es/vida-campus/universidad-responsable/atencion-discapacidad/accesalauniversitat/>
- Pruebas de acceso a la Universidad para los mayores de 25 años
Los candidatos que en el momento de formalizar la matrícula justifiquen alguna discapacidad que les impida hacer las pruebas de acceso con los medios ordinarios y que necesiten alguna atención especial, podrán hacer las pruebas en las condiciones, adoptadas por la universidad, que los sean favorables, o bien al Tribunal de incidencias.
- Preinscripciones en caso de alumnos con discapacidad
Los alumnos que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, tienen reservado el 5 % de las plazas. En el momento de adjuntar la documentación de los estudios que le dan acceso a la universidad, han de acreditar el grado de discapacidad mediante la certificación del Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales (ICASS) dónde indique su grado de discapacidad.
Más información:
http://www.urv.cat/atencio_discapacitat/es_accesalauniversitat.html#preinscripciones

En el Sistema Interno de Gestión de la Calidad del Centro se ha definido un proceso “PR-FCJ-020 Definición del perfil de ingreso, captación y matriculación de los estudiantes de grado” que tiene como objetivo definir el procedimiento que el centro debe aplicar para definir el perfil de acceso, la captación y la matriculación de los estudiantes de grado.

4.2. Requisitos de acceso y criterios de admisión

¿Cumple requisitos de acceso según la legislación vigente?

si no

4.2.1. Vías de acceso a los estudios

La preinscripción universitaria es un sistema coordinado de distribución de los estudiantes que garantiza la igualdad de condiciones en el proceso de ingreso y de admisión al primer curso de los estudios universitarios de grado.

Des de la Oficina de Acceso a la Universidad se gestiona la preinscripción universitaria de las siete universidades públicas de Catalunya y la universidad privada Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya.

El número de plazas ofertadas para primer curso las aprueba el Consejo Interuniversitario de Cataluña a propuesta de las universidades, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y la evolución del número de matrículas de los estudiantes.

En Cataluña se abre el plazo de preinscripción de todos los grados que se ofrecen en las universidades públicas catalanas y en la Universidad de Vic. El plazo de preinscripción se aprueba anualmente.

La Universidad se regirá por la normativa vigente en cada momento. Actualmente la regulación aplicable es:

El RD 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado, establece que podrán acceder a este Grado, a través del procedimiento correspondiente, quienes reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Estén en posesión del Título de Bachiller del Sistema Educativo Español o de otro declarado equivalente.
- Estén en posesión del título de Bachillerato Europeo o del diploma de Bachillerato internacional.
- Estén en posesión de títulos, diplomas o estudios de Bachillerato o Bachiller procedentes de sistemas educativos de estados miembros de la Unión Europea o de otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad.
- Estén en posesión de títulos, diplomas o estudios homologados al título de Bachiller del Sistema Educativo Español, obtenidos o realizados en sistemas educativos de Estados que no sean miembros de la Unión Europea con los que no se hayan suscrito acuerdos internacionales para el reconocimiento del título de Bachiller en régimen de reciprocidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.
- Estén en posesión de los títulos oficiales de Técnico Superior de Formación Profesional, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño o de Técnico Deportivo Superior perteneciente al Sistema Educativo Español, o de títulos, diplomas o

estudios declarados equivalentes u homologados a dichos títulos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4.

- Estén en posesión de títulos, diplomas o estudios, diferentes de los equivalentes a los títulos de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior del Sistema Educativo Español, obtenidos o realizados en un Estado miembro de la Unión Europea o en otros Estados con los que se hayan suscrito acuerdos internacionales aplicables a este respecto, en régimen de reciprocidad, cuando dichos estudiantes cumplan los requisitos académicos exigidos en dicho Estado miembro para acceder a sus Universidades.
- Personas mayores de veinticinco años que superen la prueba de acceso establecida en este real decreto.
- Personas mayores de cuarenta años con experiencia laboral o profesional en relación con una enseñanza.
- Personas mayores de cuarenta y cinco años que superen la prueba de acceso establecida en este real decreto.
- Estudiantes en posesión de un título universitario oficial de Grado, Máster o título equivalente.
- Estudiantes 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.
- Estudiantes que hayan cursado estudios universitarios parciales extranjeros o españoles, o que habiendo finalizado los estudios universitarios extranjeros 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 ECTS.
- Estudiantes que estuvieran en condiciones de acceder a la universidad según ordenaciones del Sistema Educativo Español anteriores a la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre.

Las solicitudes de los estudiantes se ordenan por la nota de admisión. Las plazas de cada uno de los centros de estudio se adjudican empezando por la preinscripción del estudiante con la nota de admisión más alta y bajando por orden decreciente de nota hasta que se acaben todas las plazas.

En todas las convocatorias la asignación de plazas se hace pública en Accesnet. El estudiante tiene que acceder a este portal y consultar la asignación de las plazas.

Los resultados de las asignaciones y reasignaciones de plazas pueden ser objeto de reclamación a partir de la fecha de su publicación. Para tramitar cualquier reclamación el estudiante deberá presentar una solicitud con la exposición de motivos de la reclamación.

Para asignar las plazas se establece una cuota general de plazas y una cuota de plazas de reserva.

Cuota general de plazas

- Estudiantes con pruebas de acceso a la universidad o asimilados
- Estudiantes con el título de técnico superior de formación profesional o asimilados
- Estudiantes con título de técnico superior de artes plásticas y diseño o asimilados
- Estudiantes con el título de técnico deportivo superior o asimilados

- Estudiantes procedentes de sistemas educativos de estados miembros de la UE y de otros estados
- Estudiantes de sistemas educativos extranjeros con convalidación parcial de estudios

Cuotas de plazas de reserva

- Mayores de 25 años - 3% de las plazas de cada estudio
- Mayores de 45 años - 1% de las plazas de cada estudio
- Titulados universitarios y asimilados - 3% de las plazas de cada estudio
- Estudiantes con discapacidad - 5% de las plazas de cada estudio si se tiene reconocido por el órgano competente un grado de discapacidad igual o superior al 33% que deberá justificarse en el momento de hacer la preinscripción.
- Deportistas de alto nivel o de alto rendimiento - 3% de las plazas de cada estudio. En los estudios de Educación Primaria, Fisioterapia y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, hay una reserva del 5%.

Si se tiene la posibilidad de solicitar la admisión por la cuota general de plazas y por la cuota de reserva, se puede hacer la preinscripción para las dos a la vez. Un ejemplo sería el caso de un estudiante con PAU y con titulación universitaria. En este caso se debería presentar la documentación de los dos estudios.

Cuota general de plazas y orden de prioridades

Convocatoria de junio

1º - De la convocatoria ordinaria del año en curso o anteriores:

- PAU del año en curso.
- PAU años anteriores
- Título de técnico superior o equivalente
- Sistemas educativos de la UE o de otros estados con acuerdos internacionales que disponen de la acreditación de UNEDasiss
- Sistemas educativos de fuera de la UE que hayan superado, la PAU/EBAU

Para la asignación de plazas de las convocatorias de septiembre y de octubre se ha establecido el siguiente orden de prioridades:

Convocatoria de septiembre

1º - De la convocatoria ordinaria del año en curso o anteriores:

- PAU del año en curso
- PAU años anteriores
- Título de técnico superior o equivalente Sistemas educativos de la UE o de otros estados con acuerdos internacionales que dispongan de la acreditación de UNEDasiss.
- Sistemas educativos de fuera de la UE que hayan superado la PAU/EBAU

2º - De la convocatoria extraordinaria del año en curso:

- PAU del año en curso
- PAU años anteriores
- Sistemas educativos de la UE o de otros estados con acuerdos internacionales que dispongan de la acreditación de UNEDasiss.
- Sistemas educativos de fuera de la UE que hayan superado la PAU/EBAU.

3º

- Título de bachillerato LOE obtenido el año 2016 sin la PAU
- Título de bachillerato LOE obtenido en junio del 2017 (sólo estudiantes repetidores que hayan cursado tres o menos materias) sin la PAU.

4º

- Título de bachillerato LOE del año septiembre del 2017 (sólo estudiantes repetidores que hayan cursado tres o menos materias) sin la PAU.

5º

- Sistemas educativos de fuera de la UE que no hayan superado la PAU/EBAU.

Las personas asignadas deben formalizar obligatoriamente la matrícula en el período que corresponde a la fase de admisión. De lo contrario pierden la plaza asignada.

Normativa de acceso a la URV para personas mayores de 45 años y para personas mayores de 40 años con acreditación de experiencia laboral o profesional aprobada por el Consejo de Gobierno de fecha 22 de diciembre de 2009 y modificada por el Consejo de Gobierno de fecha 18 de diciembre de 2013

<http://www.urv.cat/ca/universitat/normatives/normativa-acces-45anys/>

Antecedentes

El RD 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado

El Real decreto regula, entre otras cuestiones, el acceso a la universidad según criterios de edad y experiencia laboral y profesional. Entre las vías de acceso previstas para estos criterios, además de la ya conocida de mayores de 25 años, se introduce la vía de acceso para mayores de 45 años para personas que no posean ninguna titulación que habilite para acceder a la universidad ni puedan acreditar experiencia laboral o profesional (artículos 37 al 44) así como el acceso mediante la acreditación de la experiencia laboral o profesional para aquellas personas mayores de 40 años (artículo 36).

De acuerdo con la disposición transitoria única del mencionado Real decreto, estas vías de acceso entran en vigor para los procedimientos de acceso y admisión para el curso 2010-11.

El Real decreto prevé una serie de cuestiones que han de regular las propias universidades que son las que se establecen en esta normativa. Algunos de los aspectos se fijan por el acuerdo del Consell Interuniversitari de Catalunya.

CAPÍTULO I

ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Artículo 1.- REQUISITO DE LOS CANDIDATOS

- Tener 45 años antes del 1 de octubre del año en que se hace la prueba.
- No poseer ninguna titulación que habilite para acceder a la universidad ni poder acreditar experiencia laboral o profesional.

Artículo 2.- CONVOCATORIA Y MATRÍCULA

1. Las pruebas de acceso a la universidad para los mayores de 45 años se convocan una vez al año mediante l'Oficina d'Organització de Proves d'Accés a la Universitat del Consell Interuniversitari de Catalunya. Cada candidato dispone de un número ilimitado de convocatorias para superarlas.

2. La convocatoria establecerá el calendario y el horario de los exámenes, teniendo en cuenta el calendario que se establece anualmente para la prueba de acceso para mayores de 25 años.

3. La convocatoria especificará la documentación a entregar en el momento de la matrícula, la forma y el lugar de entrega y las instrucciones para el pago de las tasas correspondientes.

Artículo 3.- ESTRUCTURA DE LAS PRUEBAS DE ACCESO

1. Las pruebas tienen como objetivo apreciar la madurez e idoneidad de los candidatos para seguir con éxito estudios universitarios, así como su capacidad de razonamiento y de expresión escrita.
2. Las pruebas de acceso se estructuran en dos fases:
 - a) La primera fase de las pruebas comprende tres exámenes:
 - Comentario de texto
 - Lengua catalana
 - Lengua castellana
 - b) La segunda fase de las pruebas es una entrevista personal que deberán realizar y superar, con la calificación de Apto, como condición necesaria para la admisión al estudio de su elección.
3. Los exámenes podrán realizarse en cualquier universidad del sistema catalán.
4. La entrevista se realizará en la Universidad Rovira i Virgili para aquellos estudiantes que quieran iniciar estudios en esta universidad.

Artículo 4.- CALIFICACIÓN DE LA PRIMERA FASE DE LAS PRUEBAS

1. La calificación de cada uno de los ejercicios se determinará con una puntuación de 0 a 10 puntos.
2. La calificación final de la prueba vendrá definida por la media aritmética de las calificaciones de los tres ejercicios, calificada de 0 a 10 y expresada con tres decimales.
3. Se entiende que el candidato ha superado la prueba de acceso cuando esta media sea de 5 o más puntos, pero no se podrá realizar la media si cada ejercicio no tiene como mínimo una nota de 4 puntos.

Artículo 5.- RESULTADOS DE LA PRIMERA FASE DE LAS PRUEBAS

1. Los resultados de la prueba se publicarán en los días establecidos a tal efecto. Los candidatos los podrán consultar por Internet.
2. La validez de la prueba es indefinida. Una vez superada la prueba de acceso, los candidatos pueden presentarse de nuevo en convocatorias posteriores para mejorar su calificación; para acceder a la universidad se tendrá en cuenta la calificación más alta obtenida en las diferentes convocatorias.

Artículo 6.- REVISIONES DE LAS CALIFICACIONES

1. Los aspirantes podrán solicitar una revisión de las calificaciones en los días establecidos a tal efecto. La solicitud de revisión se podrá realizar por Internet.
2. Los ejercicios sobre los que se haya presentado la solicitud de revisión serán corregidos por un profesor especialista diferente del que realizó la primera corrección. Las nuevas calificaciones serán el resultado de la media aritmética de las dos correcciones. Estas calificaciones reemplazan las iniciales, y, por tanto, pueden ser más bajas o más altas que las inicialmente otorgadas.
3. La resolución de las revisiones se hará pública en los días establecidos a tal efecto.

Artículo 7.- SEGUNDA FASE DE LAS PRUEBAS DE ACCESO: ENTREVISTA PERSONAL

1. Una vez conocida la calificación de la prueba, si se ha superado, y en caso de querer acceder a un centro de estudios de la Universidad Rovira i Virgili, el candidato deberá preinscribirse a un estudio (centro de estudios) de esta Universidad. La preinscripción implicará la realización de una entrevista personal.
2. La finalidad de la entrevista será emitir una resolución de Apto/a o No Apto/a como condición necesaria para la admisión a la universidad en el estudio solicitado.
3. La entrevista solo será válida para el año en que se realiza la prueba y para un Grado determinado.

4. Los días de realización de la entrevista serán los que establezca la Universidad Rovira i Virgili cuando se difunda la convocatoria anual de las pruebas de acceso para mayores de 45 años.

Artículo 8.- RESERVA DE PLAZAS

1. Los candidatos que accedan a la Universidad Rovira i Virgili mediante las pruebas de acceso para mayores de 45 años tienen reservado un máximo del 1% de las plazas de cada estudio de grado con un mínimo de una plaza.
2. La selección de candidatos por cada uno de los estudios oficiales de grado se hace de acuerdo con la calificación final obtenida en la prueba.

Artículo 9.- COMPATIBILIDAD CON OTRAS VÍAS DE ACCESO

1. Las personas que puedan acceder a la universidad por la vía de mayores de 25 años y mayores de 45 años y quieran hacer uso de las dos vías podrán hacerlo matriculándose en las dos pruebas, abonando las tasas correspondientes a las dos matrículas. Las pruebas escritas son comunes con las que han de realizar los estudiantes mayores de 25 años.

Artículo 10.- ASPIRANTES CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

Para aquellas personas que, en el momento de la inscripción, justifiquen alguna discapacidad que les impida realizar la prueba de acceso con los medios ordinarios se arbitrarán las medidas oportunas para garantizar las debidas condiciones de igualdad (adaptación de tiempo, elaboración de modelos especiales de examen, asistencia especial y garantía de accesibilidad de la información y del espacio físico donde se realice la prueba).

Artículo 11. COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA

1. La Comisión de Evaluación estará constituida por el Vicerrector o Vicerrectora competente en materia de acceso que la preside, el coordinador o coordinadora de acceso, el responsable del estudio para el cual se solicita la entrevista y un representante de la unidad encargada de la gestión de las pruebas, que actuará como secretario/a técnico/a.
2. La Comisión de Evaluación tendrá la función de valorar las entrevistas de los aspirantes, y calificar al candidato o candidata como Apto/a o No Apto/a.
3. Las personas candidatas que no estén de acuerdo con el resultado de la evaluación pueden presentar una reclamación delante de la Comisión de Evaluación en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente de la notificación de la evaluación. La Comisión debe resolver la reclamación en el plazo de cinco días hábiles y debe notificar el acuerdo a las personas interesadas. Contra este acuerdo, la persona interesada puede presentar un recurso de alzada delante del rector de la Universidad en el plazo de un mes.

CAPÍTULO II

ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA PERSONA MAYORES DE 40 AÑOS CON ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL O PROFESIONAL

Artículo 12.- REQUISITOS

Podrán acceder a la universidad por esta vía las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener 40 años antes del 1 de octubre del año en que se haga el acceso.
- b) No poseer ninguna titulación que habilite para acceder a la universidad.
- c) Poder acreditar una experiencia laboral o profesional en relación al estudio de grado.

Artículo 13.- CONVOCATORIA Y MATRÍCULA

1. Las pruebas de acceso a la Universidad Rovira i Virgili para personas mayores de 40 años se convocan una vez al año para las personas que quieran cursar un estudio de grado en esta Universidad. Cada candidato dispone de un número ilimitado de convocatorias para superarlas.

2. Los candidatos deben presentar una solicitud al rector de la Universidad Rovira i Virgili, en el calendario que se establece anualmente cuando se realiza la convocatoria de la prueba.

3. En la solicitud de matrícula, los candidatos han de especificar el título de grado al que quieren acceder.

4. Documentación que se debe presentar:

Solicitud de matrícula con declaración jurada (firmada por el candidato) que asegure que reúne los requisitos legales para presentarse a las pruebas.

- a) Currículum vitae documentado
- b) Certificado de vida laboral, expedido por el organismo competente, y contratos laborales o certificados de empresa donde conste específicamente la actividad desarrollada.
- c) Carta de motivación.
- d) Original y fotocopia del DNI o pasaporte.
- e) Documentación acreditativa, si procede, que justifique disponer de una bonificación o exención de las tasas (según la legislación aplicable).

La comisión podrá solicitar el candidato/a la documentación que considere pertinente.

5. La tasa de matrícula estará sujeta a las normas que se aprueben.

Artículo 14. ESTRUCTURA DE LA PRUEBA

1. Las pruebas de acceso a la Universidad para personas mayores de 40 años por acreditación de la experiencia laboral y profesional, se estructuran en dos fases: valoración de la experiencia acreditada y entrevista personal.

2. Fase de valoración de la experiencia acreditada

- a) Experiencia laboral y profesional
Se valorará la experiencia laboral y profesional en trabajos relacionados específicamente con el grado solicitado, con una calificación numérica, expresada con tres decimales y con un máximo de 7 puntos.

- b) Formación
Se valorará la formación sobre materias relacionadas con el título de grado o con habilidades que este título requiera, así como con cursos de carácter transversal. La formación se valorará con un máximo de 2 puntos, calificación numérica que se expresa con tres decimales.

La acreditación de la formación se realizará mediante el correspondiente certificado del curso que ha sido evaluado, en el cual debe constar, necesariamente, el periodo de realización y las horas de duración.

Sólo se tendrán en cuenta los cursos con duración igual o superior a 10 horas.

b.1) Dentro del ámbito profesional

Cursos de formación y perfeccionamiento el contenido de los cuales esté directamente relacionado con el estudio universitario oficial de grado solicitado, atendiendo a:

Duración inferior a 10 horas	No se valora
------------------------------	--------------

Duración entre 10 y 20 horas	0,005 puntos
Duración de más de 20 horas	Número de horas x 0,005 puntos

b.2) Transversal

Se valorarán cursos que garanticen la adquisición de competencias transversales (conocimientos de catalán, conocimientos de terceras lenguas, conocimientos de ofimática).

b.2.1) Conocimientos de catalán

Se valorarán los certificados acreditativos del conocimiento de catalán expedidos o homologados por la Secretaría de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya o por el Servei Lingüístic de la URV.

Nivel A (conocimientos orales)	0,050 puntos
Nivel B (conocimientos elementales)	0,100 puntos
Nivel C (conocimientos medios)	0,200 puntos
Nivel D (conocimientos superiores)	0,300 puntos
Nivel E (conocimientos de lenguaje administrativo)	0,400 puntos

Sólo se valorará el nivel de conocimiento más alto obtenido.

b.2.2) Conocimientos de terceras lenguas

Los certificados acreditativos deben ser expedidos por l'Escola Oficial d'Idiomes o el Servei Lingüístic de la Universitat Rovira i Virgili. Así mismo, también se valorarán las titulaciones reconocidas de acuerdo con el marco europeo de referencia (MECR).

Nivel A Basic User	Nivel A1	0,050 puntos
	Nivel A2	0,100 puntos
Nivel B Independent User	Nivel B1	0,150 puntos
	Nivel B2	0,200 puntos
Nivel C Proficient User	Nivel C1	0,300 puntos
	Nivel C2	0,400 puntos

Sólo se valorará el nivel más alto obtenido.

b.2.3) Conocimientos de ofimática

En los certificados acreditativos de los conocimientos de ofimática, para su valoración, necesariamente deberá constar el periodo de realización, las horas de duración y el nivel de usuario adquirido (básico, intermedio o avanzado).

Se valoran de acuerdo con el baremo siguiente:

Duración inferior a 20 horas	No se valora
Duración de más de 20 horas	Número horas x 0,005 puntos

Sólo se valorará el nivel más alto obtenido. No se tienen en cuenta los cursos que no contienen la evaluación en el documento que los acredite.

c) Otros méritos

Se valorarán otros méritos a criterio de la comisión con un máximo de 1 punto.

3. Fase de entrevista personal

Una vez valorada la experiencia, la comisión realizará una entrevista con el candidato. La finalidad de la entrevista será valorar la madurez y la idoneidad del candidato para poder seguir y superar con éxito un estudio de grado concreto.

Esta prueba será calificada como Apto/a o No Apto/a.

Artículo 15.- CALIFICACIÓN FINAL Y SUPERACIÓN DE LA PRUEBA

1. La calificación final está determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en la fase de valoración, calificada de 0 10 y expresada con tres decimales.

2. Para superar la prueba de acceso, la persona candidata debe obtener la calificación de Apto/a en la entrevista personal y un mínimo de 5 puntos en la fase de valoración.

3. La superación de la prueba de acceso no implica obtener una plaza universitaria, sino que da derecho a participar en el proceso de asignación de plazas.

4. Las personas candidatas que no estén de acuerdo con el resultado de evaluación pueden presentar reclamación delante de la Comisión de Evaluación en el plazo de cinco días hábiles a contar des del día siguiente de la notificación de la evaluación. La Comisión debe resolver la reclamación en el plazo de cinco días hábiles y debe notificar el acuerdo a las personas interesadas. Contra este acuerdo, la persona interesada puede presentar un recurso de alzada delante del rector de la Universidad en el plazo de un mes.

Artículo 16.- RESERVA DE PLAZAS Y ADMISIÓN

1. Los candidatos que accedan a la universidad mediante las pruebas de acceso para mayores de 40 años tienen reservado un máximo del 1 % de las plazas de cada estudio de grado con un mínimo de una plaza.

2. La selección de candidatos para cada estudio oficial de grado se hace de acuerdo con el título de grado y universidad por los que se ha expedido una resolución favorable.

Artículo 17.- COMPATIBILIDAD CON OTRAS VÍAS DE ACCESO

Las personas que puedan acceder a la universidad por la vía de mayores de 25 años y mayores de 40 años y quieran hacer uso de las dos vías, podrán hacerlo matriculándose a las dos pruebas, abonando las tasas correspondientes de las dos matrículas.

Artículo 18.- VALIDEZ DEL ACCESO

La prueba sólo será válida para acceder al curso académico que se inicia el año de su realización.

Para acceder a la universidad en convocatorias posteriores se deberá repetir la prueba.

Artículo 19.- COMISIÓN DE EVALUACIÓN

1. La comisión de evaluación estará constituida por el vicerrector o vicerrectora competente en materia de acceso que la preside, el coordinador o coordinadora de acceso, el responsable del estudio por el que se solicita la entrevista y un representante de la unidad encargada de la gestión de las pruebas, que actuará como secretario técnico o secretaria técnica.

2. La comisión de evaluación tendrá la función de valorar el currículum de los aspirantes y desarrollar la entrevista para otorgar una calificación final a la prueba.

3. La comisión de evaluación aplicará los criterios generales indicados en el artículo 14, resolviendo las dudas y situaciones no previstas en la aplicación de la presente normativa.

Disposición adicional primera

Esta normativa regula el acceso a la URV para personas mayores de 45 años y para personas mayores de 40 años con acreditación de experiencia laboral y profesional, sin perjuicio de otras normas o acuerdos a los que estos accesos a la universidad puedan estar sometidos.

Disposición adicional segunda

El calendario de la convocatoria para que accedan a la universidad personas mayores de 45 años es el que se establece anualmente para la prueba de acceso para mayores de 25 años, siguiendo los criterios del Consell Interuniversitari de Catalunya.

El calendario de la convocatoria para el acceso para mayores de 40 años se establece en el anexo 1 de esta normativa.

Este anexo lo debe aprobar anualmente la Comisión de Ordenación Académica y Científica.

El baremo para la valoración de la experiencia adquirida en los trabajos que se relacionen específicamente con el estudio oficial de grado solicitado, está establecido en el anexo 2 de esta normativa.

Para valorar los otros méritos aportados por el candidato/a, la comisión de evaluación tendrá en cuenta lo establecido en el anexo 3 de esta normativa.

Los certificados emitidos por entidades académicas de acuerdo con el marco común de referencia (MECR), así como otros que pueda establecer las autoridades competentes, está establecido como anexo 4 de esta normativa.

Normativa de acceso para los estudiantes a los cuales se les puedan reconocer un mínimo de 30 créditos.

La Normativa de matrícula de la URV aprobada en el Consejo de Gobierno de 25 de febrero de 2021, regula al respecto que esta vía de acceso lo siguiente.

Podrán acceder los estudiantes que siguen o han seguido estudios de grado en otra universidad o en la URV y quieren ser admitidos en la URV para cursar los mismos estudios u otros. Sólo será posible valorar el traslado cuando se puedan reconocer un mínimo de 30 créditos.

La solicitud la debe presentar la persona interesada o debidamente autorizada a través de los trámites en línea.

El período para poder presentar la solicitud de la primera fase es del 1 al 30 de abril La segunda fase, en el caso que queden plazas vacantes, es del 10 al 17 de junio. De estos períodos y fases se da la oportuna publicidad en la web de la universidad, concretamente en el apartado de trámites administrativos.

La documentación que el estudiante debe presentar para poder formalizar su solicitud es:

- Justificación documental de los motivos por los cuales los estudiantes quieren pedir el traslado de expediente a la URV
- Original y fotocopia del DNI
- Acreditación académica de los estudios previos:
 - Si los estudios se realizan en Centros de la URV, la secretaría imprimirá internamente el expediente académico, el último día del periodo establecido.
 - Si los estudios se realizan en otras universidades, el estudiante deberá presentar el original o copia compulsada del certificado académico personal. En los estudios de grado debe constar la rama de conocimiento a la cual pertenecen los estudios de origen, la materia de la asignatura y la tipología de las asignaturas. En las asignaturas que no pertenezcan a la rama de conocimiento del estudio, se deberá especificar la rama concreta a la que pertenecen.
- Fotocopia de la publicación del plan de estudios cursado por el estudiante (siempre que sea posible, de la publicación oficial del BOE), en el caso de estudios realizados en otras universidades.
- Programas, sellados, de las asignaturas aprobadas (si los estudios se han realizado en otras universidades). Si los planes de estudios corresponden a los no renovados, es necesario indicar las horas lectivas. En los estudios de grado es necesario que consten las competencias y conocimientos que se superen con cada asignatura.
- Programas de las asignaturas inicialmente superadas, en el caso que las asignaturas de origen susceptibles de reconocimiento provengan de un reconocimiento anterior.
- Original y fotocopia del documento que acredite el tipo de exención, si procede (familia numerosa, etc.).

Se debe abonar el importe de la tasa de estudio de reconocimiento, que emite la secretaría, de acuerdo con lo establecido en el decreto de precios públicos vigente. (Esta tasa incluye la transferencia de los créditos no reconocidos.)

- Si el estudiante no tiene acceso al trámite en línea, podrá presentar la solicitud en la sede del registro auxiliar que corresponda a la secretaría de gestión académica de campus/centro donde se realizan o se realizaron los estudios (si fuese el caso, se debería presentar también el original y fotocopia del documento que acredite algún tipo de exención: familia numerosa, etc.).
- Por lo que se refiere a la baremación del expediente académico de los estudios previos, se considerarán las calificaciones obtenidas hasta la fecha en que finalice el periodo correspondiente, momento en que el estudiante debe cumplir los requisitos exigidos.
- En la resolución de la solicitud, entre otros, se valorarán cuestiones académicas como la rama de reconocimiento de los estudios cursados, los estudios cursados, las calificaciones de acceso a la universidad, las calificaciones del expediente académico, etc. También se considerarán los motivos que provocan la petición de traslado.
- La Junta de Centro debe aprobar los criterios y el número de plazas que tendrá en cuenta para aceptar las solicitudes de traslado y los debe hacer públicos. Estos

criterios los debe ratificar, si procede, la Comisión de Docencia, Estudiantes y Comunidad Universitaria.

En la web se publican los criterios específicos y el número de plazas que cada centro aplicará en los estudios que imparte.

- Es recomendable pedir la solicitud de traslado y la preinscripción universitaria.
- La admisión del traslado de expediente implica la adaptación al plan de estudios vigente.
- Los créditos correspondientes a asignaturas de estudios universitarios no finalizados que no hayan sido reconocidos serán transferidos de oficio al nuevo expediente académico, con efectos informativos.
- Si el estudiante, en la convocatoria de septiembre, supera más asignaturas, puede pedir ampliar el reconocimiento antes del 30 de septiembre.
- El RD 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de grado, condiciona la admisión del cambio de universidad y/o de estudios oficial
- Los estudiantes con estudios de primer y segundo ciclo iniciados deben tener en cuenta que:
 - No es posible autorizar un traslado de expediente de unos estudios de grado a los mismos estudios de primer y segundo ciclo.
 - Para poder cambiar de estudios desde un primero y segundo ciclo a unos estudios de grado que no se correspondan con los que han causado la extinción en la URV, se debe acceder mediante el proceso de preinscripción universitaria.

Resolución de la solicitud

La solicitud será resuelta por el Decano/na o Director/a del Centro en como máximo un mes después de haber finalizado el período y siempre que el estudiante haya presentado la solicitud y documentación completa. En el cumplimiento de estos plazos se tendrá en cuenta que el mes de agosto se considera inhábil.

La notificación de la resolución se libra a la persona interesada i se actualiza el expediente del estudiante si procede.

El estudiante debe abonar el importe de las asignaturas reconocidas, de acuerdo con lo establecido en el decreto de precios públicos vigente

El estudiante que se le conceda el traslado debe abonar los derechos de traslado al centro de origen.

Si el estudiante aceptado no formaliza o anula posteriormente la matrícula, se entenderá que el traslado no tiene efecto. De oficio, la secretaría del centro lo devolverá a la universidad de origen y lo notificará.

En el Sistema Interno de Gestión de la Calidad del Centro se ha definido un proceso “PR-FCJ-020 Definición del perfil de ingreso, captación y matriculación de los estudiantes de grado” que tiene como objetivo definir el procedimiento que el centro debe aplicar para definir el perfil de acceso, la captación y la matriculación de los estudiantes de grado.

4.2.2. Criterios de admisión

No están previstas condiciones o pruebas de acceso especiales para el Acceso a esta titulación.

4.3. Apoyo a estudiantes

El procedimiento de orientación a los estudiantes se describe en el proceso “PR-FCJ-013 Orientación al estudiante”, que se recoge en el Sistema Interno de Garantía de la Calidad (SIGC) del centro.

La Facultad de Ciencias Jurídicas dispone de mecanismos de apoyo y orientación a los estudiantes al inicio de sus estudios. En particular, en el centro la acogida de los estudiantes se articula a través de la asignatura de Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Y el seguimiento personalizado se lleva a cabo a través del Plan de Acción tutorial (PAT).

Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es una asignatura competencial, que se cursa justo al inicio de la trayectoria universitaria, concretamente las dos primeras semanas del primer curso, en formato intensivo. Se evalúa la cuarta semana con la realización de las pruebas que tienen que ver con las competencias que se han explicado de forma detallada en los módulos correspondientes: competencias orales, competencias escritas y la parte correspondiente al lenguaje específico y las fuentes de información especializadas.

Esta asignatura surge de tres constataciones:

- La primera es que la transición de la enseñanza secundaria a la universidad presenta una barrera difícil de superar para algunos estudiantes. Esta dificultad a menudo no está ligada a la falta de interés, capacidad o esfuerzo, sino a las dificultades de integrarse en un entorno institucional con lógicas distintas a las que el estudiante estaba acostumbrado.
- La segunda es que el nivel competencial de entrada de los estudiantes que acceden a los grados de la facultad no es homogéneo. Por lo tanto, parece interesante proporcionar una formación que permita alcanzar unos mínimos homogéneos.
- La tercera constatación es que errores y carencias formativas concretas retrasan y empeoran los resultados del conjunto de las asignaturas del grado. Identificar y dar solución a estas carencias puede suponer una gran diferencia en los resultados.

A grandes rasgos, se puede afirmar que el objetivo de esta asignatura instrumental es proporcionar conocimientos, competencias y habilidades que permitan mejorar la transición entre la enseñanza secundaria y la universitaria, reduciendo el fracaso en el resto de asignaturas del grado y minimizando el abandono. El acceso a la universidad supone la inmersión en un entorno específico con un lenguaje propio, unas competencias desconocidas por los estudiantes de primer año y esta asignatura pretende asegurar la transición y una entrada progresiva en un ámbito académico específico. La adquisición de estas competencias se acompaña de una profundización en otros de carácter transversal que aseguran una formación completa de los estudiantes, como las competencias orales y escritas para garantizar una exposición oral y la elaboración de textos escritos.

El contenido de esta asignatura ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Teniendo en mente esta doble vertiente de asignatura competencial e introductoria, el contenido se ha adaptado para dar respuesta a las carencias formativas que los equipos docentes de los

diferentes grados íbamos detectando y con la idea de implementar unos estándares metodológicos coherentes que se introducen en la asignatura de habilidades y tienen su culminación en el Trabajo de Fin de grado en el último curso del grado. Este comportamiento adaptativo, en línea de lo que propone el plan estratégico de la tercera misión, es la clave del éxito de la asignatura.

El contenido básico de la asignatura de Habilidades, se estructura en cuatro grandes módulos:

- Conocer la universidad y los recursos que proporciona la universidad. Este es un módulo con un carácter eminentemente informativo pero necesario para explicar las estructuras, la normativa, las instituciones y los servicios de la universidad, así como los recursos que ésta pone a disposición de los miembros de la comunidad universitaria. La primera sesión, de hecho, está pensada como un tipo de bienvenida donde nos presentamos los miembros del equipo docente, las personas que ocupan cargos en la FCJ y las personas que trabajan en los servicios de la universidad. Entre otros, se presentan los y las responsables de grado, las responsables de movilidad de la FCJ, el Plan de acción tutorial de la FC, la Secretaría y Gestión Académica de la FCJ, responsables de la Oficina de del Estudiante (OFES), de la Oficina de Compromiso Social, del Servicio de Prevención, del CRAI, etc. También se dedica una atención especial a los recursos y software URV. En este apartado se incluirá información sobre la posibilidad de cursar menciones y particularmente de la mención dual.
- Metodología y TICs. Las sesiones sobre metodología tienen una doble vertiente. Una primera que va enfocada a la introducción de las cuestiones metodológicas y la metodología de las disciplinas ligadas al grado. Es muy importante iniciar a los estudiantes en estas cuestiones de forma complementaria y simultánea a la introducción en el lenguaje jurídico y social las bases de datos, las fuentes de información, y otros aspectos relacionados, en este aspecto la colaboración con el CRAI del campus Cataluña con sesiones de presentación de los recursos disponibles es una herramienta fundamental de la asignatura. La segunda tiene que ver con las TICs, programas y softwares informáticos, las bases de datos y otras fuentes electrónicas que las estudiantes tendrán a su alcance durante la realización de los estudios de grado. Esto con el propósito de conocer y dar las herramientas para necesarias para elaborar trabajos escritos y presentaciones orales más allá del nivel usuario que los estudiantes suelen tener entonces. Para estos contenidos siempre hemos contado con la colaboración del SRE de la URV.
- Competencias comunicativas escritas y orales. Las sesiones que se dedican a la formación en competencias comunicativas escritas tienen que ver con las fuentes bibliográficas y de información, así como los tipos de textos, propios de cada disciplina. No obstante, hay también poner énfasis en la conveniencia de desarrollar estas competencias en la elaboración de trabajos académicos. Es por eso que insistimos en el rigor académico y la relevancia de la investigación, así como de la honestidad intelectual que debe respetarse siempre. Además, una de las actividades evaluativas suele ser la elaboración de un texto escrito, junto con la exposición oral con la que se evalúan las siguientes competencias. ~~Competencias comunicativas orales~~. Las competencias comunicativas orales complementan la formación competencial de esta asignatura. De forma complementaria a como se hace con las competencias anteriores, aquí se profundiza en la conveniencia de preparar discursos orales coherentes, consistentes y fundamentados, además de la idoneidad de utilizar las herramientas de las que disponemos. Es decir, se propone una formación específica en la creación de un mensaje coherente y una presentación adecuada al ámbito académico y en la disciplina correspondiente.

- Teoría general del derecho y de la norma jurídica. En estas sesiones se trata de dar a conocer los contenidos esenciales y necesarios introductorios al Derecho para que el estudiante tenga la formación necesaria para comprender los conceptos e instituciones que se trabajan en las asignaturas propias de Derecho positivo. En este sentido, el contenido de este módulo se trata de estudiar el lugar del Derecho en el sistema de relaciones sociales, la distinción entre derecho objetivo y derecho subjetivo, las funciones del Derecho, la noción y estructura de la norma jurídica y del ordenamiento jurídico.

Plan de Acción Tutorial (PAT): Bajo el marco general del Plan de Acción Tutorial de la URV, la facultad ha concretado el Plan de Acción Tutorial de Centro

http://www.fcj.urv.cat/media/upload/domain_3/arxiu/fcj/Graus/qualitat/PAT_per_cursos/PAT%20FCJ%20%2022_10_2020.pdf .

El PAT es el proyecto donde se planifican y evalúan las acciones de seguimiento y tutorización del estudiante.

El interés por la elaboración de un Plan de Acción Tutorial (PAT) en la Facultad de Ciencias Jurídicas nace el 11 de febrero de 2002 como una necesidad para dar respuestas a algunos de los retos que plantean los estudiantes y las titulaciones, tales como la mejora en la atención a los estudiantes (en el sentido de introducir actuaciones dirigidas hacia un trato o relación más personal e individualizada) y la mejora en los indicadores de calidad universitaria (como forma de dar respuesta a la creciente exigencia social sobre los rendimientos y resultados del sistema universitario público), unido a los retos derivados de la creación de un espacio europeo de enseñanza superior.

El PAT de la FCJ ha ido evolucionando con la introducción de mejoras en atención a las distintas necesidades que han ido surgiendo a lo largo de este tiempo y que se han recogido en las distintas modificaciones que se han efectuado desde el originario plan de acción tutorial en los cursos 2007-2008; 2014-2015; 2017-2018. Por el momento, este proceso, ha culminado con la modificación efectuada en el curso 2020-2021, motivada esta última por: a) la necesidad de adoptar medidas que favorezcan la gestión y la ejecución del plan contra el abandono de los estudios que promueve la URV, pero atendiendo, especialmente, a las peculiaridades propias del Centro y b) la introducción de, además de la figura del tutor/a individual existente, la figura del tutor/a por curso. Figura, cuyas funciones son asumidas por las/los responsables de las titulaciones de la Facultad, que interactúan con el estudiantado y las/los delegadas/dos de curso a través de las aulas generales en el campus virtual que se han creado por titulación y por curso.

Los objetivos generales y concretos del PAT son los siguientes:

- Definir y desarrollar el proyecto personal y profesional que se le plantea al estudiantado en la Universidad
- Identificar y desarrollar los intereses/motivaciones académicas y profesionales
- Identificar y dar respuesta a las necesidades de formación
- Definir y desarrollar el itinerario académico teniendo en cuenta las necesidades formativas, intereses y motivaciones académico profesionales
- Desarrollar recursos y estrategias que faciliten la transición al mundo laboral
- Facilitar la integración del estudiantado en la Universidad y dar a conocer la URV y los servicios que tienen a su disposición
- Orientar sobre la planificación del proceso de aprendizaje del estudiante

- Orientar al estudiantado en la resolución de los problemas relacionados con su trayectoria académica y con su vida universitaria
- Orientar al estudiantado en la definición de su proyecto profesional y facilitar la transición hacia el mundo profesional
- Detectar el posible riesgo de abandono y realizar acciones que permitan reducirlo
- Dar a conocer la importancia y las posibilidades de la formación continua

El modelo de tutoría del PAT de la Facultad de Ciencias Jurídicas es el siguiente:

- Respecto al contenido de la tutoría. La FCJ apuesta por un modelo de tutoría que prioriza los aspectos de orientación académica y profesional. Ello no implica que los aspectos personales no sean importantes, sino que, más bien, se considera que estos son secundarios y pueden surgir en el contexto del proceso tutorial si se llega a niveles de confianza y confidencialidad suficientes con el estudiante, niveles a los que suele llegarse más bien en el ámbito de las tutorías individuales que se activan cuando el estudiante se encuentra dentro de los criterios establecidos en la URV en riesgo de abandono de estudios.
- Respecto a los destinatarios. Se realizan tutorías mixtas, en las cuales se compagina el modelo de tutoría grupal (con la finalidad de trabajar aquellos aspectos comunes a todos los estudiantes, como son, por ejemplo, transmitir información, dar formación, etc., optimizando el tiempo) y también con una tutoría individual, ya que en determinadas situaciones los estudiantes desean obtener respuestas a preguntas específicas. Las tutorías grupales se dan con las/los tutores/as por curso de manera periódica y con las/los tutores individuales en la primera tutoría de los estudiantes de primer curso. Las tutorías individuales se reservan para el resto de tutorías y, especialmente, para las tutorías que se activan dentro del marco del plan contra el abandono de estudios.
- Respecto al tutor o tutora. El tutor/a individual es siempre un profesor/a de la FCJ que tiene experiencia en el centro. También será tutor/a el Coordinador/a de movilidad de las distintas titulaciones de la FCJ, debido a su tarea de tutorización de los estudiantes de la FCJ que realizan el programa Erasmus y Séneca fuera de la URV. Así como de tutorización de los estudiantes de fuera de la URV que estudian en la FCJ con el proyecto Erasmus y Séneca. En referencia a los tutores/as de grupo, esta función es asumida por las/los responsables de las titulaciones.
- Respecto al tiempo. Se trata de una tutoría de carrera, que se realiza con más intensidad en el primer curso, pero que se alarga durante toda la vida universitaria del estudiantado.
- Respecto a los tipos de realización de la acción tutorial. En el PAT pueden realizarse tutorías presenciales, virtuales a través de videoconferencia o por correo electrónico, estas dos últimas a través de las herramientas incorporadas a través de la plataforma Moodle.

Orientación profesional

Desde la Oficina del Estudiante (OFES) de la URV se ofrece el servicio de Orientación profesional de la URV.

<http://www.urv.cat/es/vida-campus/servicios/ocupacio-urv/orientacion-profesional/>

Este servicio pretende proporcionar a los estudiantes un programa de desarrollo de la carrera. Mediante acciones y programas formativos, se quiere que el estudiante pueda alcanzar y utilizar estrategias, habilidades y conocimientos adecuados para planificar e implementar su desarrollo profesional y personal.

El proceso específico de orientación profesional a los estudiantes se describe en el proceso "PR-OOU-001 Orientación profesional". Este modelo se ha presentado íntegro en el apartado 9 de "Sistema de garantía de la calidad" de esta "Memoria de solicitud de verificación de títulos oficiales".

- Modulo formativo en empleabilidad: con el objetivo de facilitar las herramientas necesarias para el desarrollo profesional de los estudiantes y su inserción profesional, se integran 6 horas de formación en empleabilidad en asignaturas obligatorias del plan de estudios de los grados de la URV.
- Las jornadas de Salidas Profesionales que organiza cada año la Facultad. Se trata de una sesión de reflexión y análisis sobre el futuro de la profesión para estudiantes de último curso del grado.

A lo largo de los estudios universitarios, el estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos dispone de diversas figuras para facilitar el seguimiento y la orientación:

- Orientación y seguimiento transversal para facilitar un **apoyo y formación integral** al estudiante a lo largo de su trayectoria académica en la Universidad: **Tutoría de titulación** (Plan de Acción Tutorial, anteriormente descrito).
- Orientación y seguimiento en **contenidos** específicos de asignaturas/materias de las titulaciones: **atención personalizada o tutoría docente**.
- Orientación y seguimiento en períodos de prácticas: **Tutoría de prácticas externas**
- Orientación y seguimiento en la asignatura del trabajo de fin de grado: **Tutoría del Trabajo de Fin de Grado**.
- Mentoría entre iguales. Esta mentoría se ha introducido a iniciativa de los propios estudiantes y se ha concretado en dos actuaciones: la participación de estudiantes de últimos cursos en la asignatura de habilidades, con una sesión de mentoría y, por otra parte, en el contexto del Plan de acción Tutorial, acompañando a los tutores en la primera tutoría grupal.

Una parte importante del apoyo a los estudiantes se concreta en garantizar su acceso a la información. Mejorar la transmisión de información a los estudiantes para mejorar la calidad de los servicios. Más allá de las fuentes de información establecidas: Web de la Universidad, Web de la Facultad, Intranet de la Universidad y campus virtual para cada asignatura, aulas Moodle de coordinación de los estudiantes de grado, y las reuniones de la dirección del grado con todos los estudiantes o con cursos concretos en función de los temas a tratar y de los procesos de tutorización anteriormente descritos, la figura de los delegados de curso y las reuniones periódicas con los responsables académicos, anteriormente descritas, son parte fundamental del sistema de apoyo a los estudiantes.

En el contexto de la asignatura de Habilidades y en las tutorías de PAT de la facultad se dará información sobre la posibilidad de cursar se dará información sobre las diferentes menciones y se informará del proceso específico a seguir si se opta a la mención dual. Cada año se elaborará una infografía con la oferta de plazas disponibles para formación dual de este curso y los pasos y plazos relevantes para participar en ellas. Esta infografía se compartirá a través de redes sociales, de la página web de la facultad, el Moodle de coordinación, y de forma física en los espacios físicos donde cursen clase los grupos potencialmente afectados.

Los estudiantes que quieran acceder a la mención de formación dual formalizaran la solicitud en el momento indicado, una vez iniciados los estudios.

El hecho de que la adjudicación de plazas duales se haga iniciada la titulación permite disponer de más tiempo para hacer una buena selección y permite tomar como uno de los criterios de adjudicación la nota del expediente de la titulación. El itinerario dual se iniciará el segundo cuatrimestre del tercer curso y el proceso de adjudicación de plaza tendrá lugar durante el primer cuatrimestre de tercer curso.

La oferta de plazas para cursar la formación dual, cada curso se adaptará a las plazas que se hayan podido acordar con las empresas.

1. Información previa: Al inicio del curso se realizará una reunión informativa para los estudiantes potenciales (se indicará día y hora en la web del centro y en el aula de coordinación del grado)
2. Solicitud: El estudiante podrá realizar su solicitud a partir de la semana siguiente a la reunión informativa y durante las dos semanas siguientes a la secretaría del centro.
3. Publicación de admitidos / admitidas: Una semana más tarde de la finalización de proceso de solicitud se hará pública una lista provisional de admitidos y de admitidas, así como de las personas excluidas indicando el motivo. Las personas excluidas dispondrán de un plazo de 7 días hábiles para subsanar el defecto que haya motivado la exclusión. A la finalización de estos 7 días hábiles de plazo de subsanación, se publicará la lista definitiva de admitidos y admitidas, así como de las personas excluidas.
4. Proceso de selección:
 - a. Preselección Facultad: Octubre -noviembre
 - b. Selección Facultad de: noviembre
 - c. Selección Empresa: Diciembre

En la fase de preselección por parte de la Facultad se valorará (máximo 75 puntos):

- a. Número de créditos aprobados en el momento de la solicitud ≥ 100 ECTS.
- b. Nota media obtenida en el expediente académico de la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (máx 25 puntos).
- c. Curriculum Vitae (máx 35 puntos).
- d. La carta de motivación, en la que se explican las razones por las que se quiere realizar este itinerario (máx 15 puntos).
- e. Los candidatos o candidatas que en la fase de preselección superen los 40 puntos accederán a la siguiente fase del proceso de selección.
- f. En esta segunda fase se realizarán las entrevistas personales: se valorará la adecuación de las características personales de los candidatos y candidatas a los objetivos del itinerario de Formación Dual (responsabilidad, trabajo en equipo, interés por aprender, compañerismo, proactividad, autonomía, ...). Podrían realizarse otras pruebas de selección que se anunciarían de antemano.

5. En la última fase se realizará la aceptación del / de la candidato / a para la empresa.
6. Matrícula: Inicialmente el alumnado de tercero se matriculará en el periodo oficial de matrícula de las asignaturas obligatorias y de las optativas que cursaría si no fuera a hacer el itinerario dual.

En octubre, el/la estudiante debe hacer la solicitud siguiendo el procedimiento anteriormente descrito. En enero, una vez que el/la estudiante ha sido seleccionado/a para cursar el itinerario dual, se procederá a la modificación de la matrícula en Secretaría. El/la estudiante no seleccionado/a cursará las asignaturas de las que se ha matriculado en el periodo oficial de matrícula.

7. Convenio: Los/las estudiantes seleccionados/as deberán firmar y entregar en el centro, antes del inicio de la actividad en alternancia, un convenio de formación dual, en el que manifiestan haber recibido la información sobre las características del itinerario " formación

Dual: Universidad-empresa ", al tiempo que se comprometen a cumplir con el calendario, jornada y horario establecidos, así como las normas internas de la empresa y a asistir al centro de estudio los días que sean lectivos. En cualquier caso, se notificará y deberá justificar cualquier circunstancia que impida el normal desarrollo de la actividad docente.

El seguimiento de los estudiantes de la mención en formación dual se concretará de la siguiente manera, la formación del estudiante se dividirá en varias estancias, cada una de ellas se articulará de la siguiente forma:

1. Reunión de planificación-> A esta reunión asistirá el tutor de empresa y el tutor URV. Los objetivos son:
 - a. Establecer cómo se articularán en el entorno de empresa las actividades formativas correspondientes a las asignaturas dual de la estancia. El diseño que surja de esta reunión dará respuesta a los resultados de aprendizaje que se deben adquirir en las asignaturas vinculadas a la estancia de formación dual.
 - b. Revisar y concretar el sistema de evaluación del estudiante en la empresa.
 - c. Calendarizar las tareas que debe llevar a cabo el estudiante durante esta estancia
 - d. Concretar las fechas para las reuniones posteriores
2. Reunión de seguimiento -> A esta reunión asistirá el tutor de empresa, el tutor URV y el estudiante. Los objetivos son:
 - a. Verificar el correcto seguimiento del estudiante
 - b. Detectar posibles problemas que puedan surgir durante la estancia para darle solución
 - c. Supervisar, por parte del tutor URV, las funciones de tutoría que se desarrollan en la empresa
3. Reunión de cierre y valoración -> A esta reunión asistirá el tutor de empresa, el tutor URV y el estudiante. Los objetivos son:
 - a. Eventualmente, se puede establecer una presentación por parte del estudiante a modo de conclusión de la estancia
 - b. Recoger la evaluación del tutor de empresa por parte del tutor URV
 - c. Recoger, por parte del tutor URV, la satisfacción del estudiante respecto de la estancia
 - d. Recoger, por parte del tutor URV, la satisfacción del tutor de empresa
 - e. Evaluar, por parte del tutor URV, la tutorización realizada en la empresa. El objetivo es incorporar mejoras de cara a la siguiente estancia en del estudiante en la empresa

Las reuniones establecidas en este proceso podrán ser presenciales o telemáticas.

También está prevista la constitución de una comisión mixta de seguimiento de la formación dual. Esta comisión será paritaria y tendrá como objetivos:

- Coordinar las actividades desarrolladas en la empresa y las impartidas en el aula
- Valorar las estancias en empresa de los estudiantes a partir de la satisfacción de los actores y la evaluación de la tutorización realizada en la empresa por parte del tutor URV
- Analizar, en su caso, las incidencias detectadas.
- Establecer propuestas de mejora

La comisión estará compuesta por:

- Un representante de cada entidad colaboradora (a poder ser, tutores de empresa)
- El responsable de Titulación
- Dos representantes de los tutores de empresa

Esta comisión se reunirá, al menos una vez, a la finalización de cada curso. También puede reunirse en más ocasiones a lo largo del curso si la situación así lo requiere.

Funciones de la Comisión mixta de seguimiento de la formación dual son:

1. Evaluar el cumplimiento de lo establecido en los convenios.
2. Analizar las posibles incidencias que hayan podido surgir durante las estancias y proponer cambios para evitarlas o corregirlas.
3. Analizar la satisfacción de los estudiantes y los tutores
4. Plantear acciones de mejora para la formación dual

Orientación y apoyo al estudiante con discapacidad

La Universidad Rovira i Virgili ya desde su creación contempla la **orientación y apoyo al estudiante con discapacidad**, tal y como refleja el artículo 152 de sus Estatutos (Decreto 202/2003, de 26 de agosto), en el cual se dice que "son derechos de los estudiantes, (...) disponer, en el caso de los estudiantes con discapacidades, de las condiciones adecuadas y el apoyo material y humano necesario para poder seguir sus estudios con plena normalidad y aprovechamiento".

Además, se dispone de un Plan de Atención a la Discapacidad, que tiene como finalidad favorecer la participación e inclusión académica, laboral y social de las personas con discapacidad a la universidad y para promover las actuaciones necesarias para que puedan participar, de pleno derecho, como miembros de la comunidad universitaria. Todo ello se recoge en la web específica de información para estudiantes o futuros estudiantes con discapacidad donde informa sobre aspectos como el procedimiento para solicitar la adaptación curricular, el acceso a la universidad, los planos de accesibilidad de los diferentes Campus, los centros de ocio adaptados que se hallan distribuidos por la provincia de Tarragona, así como becas y ayudas que el estudiante tiene a su disposición. El objetivo es facilitar la adaptación del estudiante a la URV, tanto académica como personal.

Se ha elaborado también una guía para el profesorado de la URV donde se recogen principios, informaciones y recomendaciones generales útiles para el profesorado a la hora de atender las necesidades educativas que pueden presentar los estudiantes con discapacidad. Esta guía está disponible en la Web de la universidad a través del link:

http://www.urv.cat/atencio_discapacitat/es_index.html

Los estudiantes que así lo deseen o requieran se pueden dirigir a la Oficina de Compromiso Social (OCS) o bien a la persona responsable del Plan, donde se hará un seguimiento y una atención personalizada a partir de la demanda de los interesados que puede ir desde el asesoramiento personal al estudiante, facilitar diversas ayudas técnicas, asesoramiento al profesorado para la realización de adaptaciones, ...

Por lo que se refiere a los mecanismos específicos para estudiantes con discapacidad, la *Normativa de Matrícula de Grado y Máster* vigente, prevé en su artículo 9 que:

Para garantizar la igualdad de oportunidades, para los estudiantes con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, a petición de la persona interesada y teniendo en cuenta las circunstancias personales, debidamente justificadas, se podrá considerar una reducción del número mínimo de créditos de matrícula.

- Se realizará una adaptación curricular que podrá llegar al 15% de los créditos totales.

- Las competencias y contenidos adaptados deberán ser equiparables a los previstos en el plan de estudios.
- Al finalizar los estudios, el estudiante deberá haber superado el número total de créditos previstos.
- La adaptación curricular deberá especificarse en el Suplemento Europeo al Título.

Además, atendiendo las directrices del Estatuto del Estudiante, la Universidad tiene previsto seguir desarrollando otros aspectos para dar respuesta a las acciones de apoyo y orientación a los estudiantes con discapacidad.

Apoyo a la Accesibilidad Digital por parte del Servicio de Recursos Educativos. El Servicio de Recursos Educativos ofrece formación y asesoramiento para la creación de materiales docentes accesibles y para el uso de las opciones que mejoran la accesibilidad de las aulas virtuales creadas en el Campus Virtual de la Universidad desarrollado en Moodle.

4.4 Sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales No Universitarias

Mínimo	30
Máximo	Grados de 240 créditos - 144

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos propios

Mínimo	0
Máximo	Grados 240 créditos - 36

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación Experiencia Laboral y Profesional

Mínimo	0
Máximo	Grados 240 créditos - 36

El RD 43/2015, de 2 de febrero y el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales regulan en artículo 6 el Reconocimiento y la transferencia de créditos y en el artículo 13 las reglas básicas para la aplicación de los reconocimientos de créditos en los estudios de grado.

En la Universidad Rovira i Virgili, es en la Normativa de Matrícula de grado y máster aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 14 de marzo de 2019 y modificada por el mismo órgano en fecha 29 de abril de 2019, donde regula, con carácter general, los procedimientos, los criterios y los plazos para llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes a la Transferencia y a las diferentes tipologías de Reconocimiento de créditos.

Esta normativa se debate y aprueba en la Comisión de Política Académica y Docencia de la URV, delegada del Consejo de Gobierno, y de la que son miembros representantes de Centros y Departamentos. Tras ese debate es ratificada por el Consejo de Gobierno de la URV.

A continuación, se exponen los criterios que se aplican en la gestión de la transferencia y reconocimiento de créditos:

Reconocimiento de créditos

Podrán ser objeto de Reconocimiento los créditos obtenidos en estudios universitarios oficiales cursados con anterioridad, tanto en la URV como en cualquier otra Universidad, computando así en los nuevos estudios de Grado, a efectos de obtención de un título oficial.

Asimismo, podrán ser objeto de reconocimiento los créditos cursados en otras enseñanzas superiores oficiales o en enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

También podrá ser reconocida la experiencia laboral y profesional acreditada en forma de créditos que computarán a efectos de la obtención de un título oficial, siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes a las del plan de estudios.

En todo caso, no podrán ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos de fin de grado.

Los estudiantes interesados en el reconocimiento de los créditos que hayan obtenido con anterioridad deberán solicitarlo de acuerdo con el trámite administrativo previsto al efecto, al que se da publicidad a través de la página web de la URV. En el trámite administrativo se informa convenientemente a los estudiantes de los plazos de presentación de las solicitudes y del procedimiento a seguir.

El estudiante que desee reconocer en su expediente créditos cursados en universidades distintas de la URV deberá justificar la obtención de los mismos adjuntando a la solicitud el documento acreditativo correspondiente, expedido por la Universidad donde los obtuvo. Además, deberá adjuntar también la Guía Docente de la asignatura, u otro documento donde figuren las competencias y conocimientos adquiridos.

La URV procurará establecer tablas automáticas de reconocimiento entre los estudios de Grado de la URV, al efecto de facilitar el reconocimiento de créditos en los casos en que los estudios previos hayan sido cursados en la propia universidad. Estas tablas deberán ser aprobadas por la Junta del Centro correspondiente.

Los créditos reconocidos constarán en el Suplemento Europeo al Título y en los documentos acreditativos que solicite el estudiante.

Para el Reconocimiento de créditos, la URV aplicará los siguientes criterios:

Créditos de formación básica reconocidos dentro de una misma rama de conocimiento Siempre que el título al que se pretende acceder pertenezca a la misma rama de conocimiento, serán objeto de reconocimiento un número de créditos que sea al menos el 15% del total de los créditos del título, correspondientes a materias de formación básica (o las asignaturas en que se hayan diversificado) de esa rama de conocimiento.

- En planes de estudios de 180 ECTS: 27 créditos
- En planes de estudios de 240 ECTS: 36 créditos

Se pueden producir diversas casuísticas, que se resolverán de acuerdo a los criterios siguientes:

a) *Las materias y asignaturas superadas y el número de créditos coinciden con las materias y el número de créditos que forman parte de la titulación de destino.*

- Se reconocerán automáticamente las materias y el número de créditos superados, así como las asignaturas en que se hayan diversificado las materias.

- Si alguna de las asignaturas diversificadas no está superada, el reconocimiento afecta al resto de asignaturas que se hayan superado.

b) *Las materias de la titulación de destino tienen asignados más créditos que las materias de la titulación previa.*

- El centro ha de determinar qué asignaturas de la materia podrán ser reconocidas y cuales han de ser superadas.
- Si la diferencia de créditos no es significativa, valorará la aplicación completa del reconocimiento.

c) *Las materias de la titulación de destino tienen asignados menos créditos que las materias de la titulación previa.*

- El centro reconoce las asignaturas de la materia.
- El resto de créditos de formación básica superados deben ser reconocidos por otras asignaturas de formación básica correspondientes al resto de las materias de la titulación de destino.

d) *Las materias de la titulación de origen y de la titulación de destino no coinciden.*

- El centro ha de resolver cuales deben ser reconocidas.

Criterios generales:

- Del total de créditos de formación básica superados por el estudiante en la titulación de origen, han de ser reconocidos en la titulación de destino, un mínimo de mínimo de 27 créditos en planes de estudio de 180 ECTS o un mínimo de 36 créditos en planes de estudios de 240 ECTS.
- En la resolución, el centro ha de especificar qué materias y asignaturas básicas se reconocen al estudiante.
- La calificación que consta es la calificación cualitativa y cuantitativa obtenida en la titulación de origen.

Créditos de formación básica entre diferentes ramas de conocimiento

También pueden ser objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en aquellas materias de formación básica pertenecientes a la rama de conocimiento del título al que el estudiante pretenda acceder.

El centro ha de conocer cuáles son las materias coincidentes entre la titulación de origen y la de destino, que pertenecen a diferentes ramas, y que haya superado el estudiante.

En función del número de créditos de las materias coincidentes en cada rama, se aplicarán los mismos criterios del apartado anterior.

Créditos de materias no previstas como formación básica

Los créditos superados en asignaturas obligatorias u optativas pueden ser reconocidos por el centro, 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, o que tengan carácter transversal.

En cuando a la Transferencia de créditos, la Universidad prepara y da difusión a través de su página web del trámite administrativo correspondiente para facilitar al estudiante la petición de incorporación de los créditos/asignaturas que haya obtenido previamente en la URV o en otras universidades.

En el expediente académico del/de la estudiante, constaran como transferidos la totalidad de los créditos obtenidos en estudios oficiales cursados con anterioridad, en la URV o en cualquier otra Universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial en el momento de la solicitud de la transferencia.

El estudiante que se incorpore a un nuevo estudio y desee agregar a su expediente los créditos susceptibles de ser transferidos, deberá solicitarlo al Centro mediante el trámite administrativo preparado a tal efecto y del cual se da publicidad en la página web de la Universidad. En el trámite administrativo se informa convenientemente a los estudiantes de los plazos de presentación de las solicitudes y del procedimiento a seguir.

El estudiante que desee transferir a su expediente créditos cursados en universidades distintas de la URV deberá justificar la obtención de los mismos adjuntando a la solicitud el documento acreditativo correspondiente, expedido por la Universidad donde los obtuvo.

La Secretaría del Centro, una vez que haya comprobado que la documentación presentada es correcta, incorporará en el expediente académico del estudiante, de forma automática, la formación que haya acreditado.

Respecto a los créditos transferidos, los datos que figurarán en el expediente del estudiante serán, en cada una de las asignaturas, los siguientes:

- nombre de la asignatura
- nombre de la titulación en la que se ha superado
- Universidad en la que se ha superado
- tipología de la asignatura
- número de ECTS
- curso académico en el que se ha superado
- convocatoria en la que se ha superado
- calificación obtenida

Se podrán registrar varias solicitudes de transferencia para un mismo expediente.

Estos datos figurarán también en el Suplemento Europeo al Título y en los documentos acreditativos que solicite el estudiante.

En relación a estas vías de reconocimiento de créditos regulados en el art. 6 del RD mencionado anteriormente, la URV regula lo siguiente:

- Enseñanzas superiores oficiales.
- Enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de otros títulos a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades.
- La experiencia laboral y profesional acreditada siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes al título.

Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas superiores no universitarias

El RD 1618/2011, de 14 de noviembre sobre el reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior establece que se reconocerán un mínimo de 30 créditos por enseñanzas técnicas superiores de formación profesional siempre que (1) el título alegado aparezca relacionado con la rama Ciencias Sociales y Jurídicas en la tabla del apartado b del anexo 2 de dicho RD y que (2) la relación directa entre éste y el grado que se pretenda cursar se haya concretado mediante un acuerdo entre la universidad.

Por otra parte, este RD también establece en el artículo 6.3 que los estudios reconocidos no podrán superar el 60% de los créditos del plan de estudios o del currículo del título que se pretende cursar.

Mientras el convenio entre la universidad y la administración educativa correspondiente al que hace referencia el RD 1618/2011 en su artículo 5, apartado 2 no se haya formalizado, la universidad considerará como titulaciones relacionadas con el Grado que nos ocupa (y por tanto susceptibles de reconocimiento de créditos) los siguientes CFGS:

- Comercio Internacional (LOGSE – LOE)
- Asistencia a la Dirección (LOE)
- Administración y Finanzas (LOGSE - LOE)
- Prevención de Riesgos Profesionales (LOGSE)

y otros títulos de CFGS similares que puedan aparecer en el futuro.

Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas universitarias no oficiales:

La URV aplica la consideración del título propio a efectos de este reconocimiento de créditos a las enseñanzas siguientes:

- Títulos propios de graduado o graduado superior, expedido por la URV
- Títulos propios de especialista universitario o de máster, cursados en la Fundación URV.
- Títulos propios de nivel universitario expedidos por universidades del Estado Español.

En los estudios de Grado, teniendo en cuenta sólo la vía de reconocimiento de la experiencia laboral, el número máximo de créditos a reconocer queda establecido en:

- Grados de 180 créditos: 27 créditos
- Grados de 240 créditos: 36 créditos
- Grados de Arquitectura (330 créditos): 49,5 créditos
- Grado de Medicina (360 créditos): 54 créditos

El número de créditos que sean objeto de reconocimiento procedentes de créditos cursados en enseñanzas superiores universitarias no oficiales no puede ser superior al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios. En este porcentaje computarán también, si se diera el caso, los créditos reconocidos procedentes de la experiencia laboral y profesional acreditada.

No obstante, los créditos procedentes de títulos propios, excepcionalmente podrán ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al indicado en el párrafo anterior o, en su caso pueden ser objeto de reconocimiento en su totalidad, siempre que el correspondiente título propio haya sido extinguido y sustituido por un título oficial. Esta identidad con el título propio anterior tiene que ser acreditada por el órgano de evaluación correspondiente y tiene que constar en el plan de estudios para el que se pide el reconocimiento.

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional

La Normativa de Matrícula de la Universidad Rovira i Virgili que se aplica a las enseñanzas de grado regula el Reconocimiento en forma de créditos de la experiencia laboral y profesional:

Este trámite se refiere al reconocimiento por la URV de la experiencia laboral y profesional acreditada. Los créditos reconocidos computarán a los efectos de la obtención de un título oficial, siempre que esta experiencia esté relacionada con las competencias inherentes a este título. No pueden ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes al trabajo de final de grado.

El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional y laboral no puede ser superior al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios. En este porcentaje computarán también, si se diera el caso, los créditos reconocidos procedentes de enseñanzas universitarias no oficiales.

En los estudios de Grado, teniendo en cuenta sólo la vía de reconocimiento de la experiencia laboral, el número máximo de créditos a reconocer queda establecido en:

- Grados de 180 créditos: 27 créditos
- Grados de 240 créditos: 36 créditos
- Grados de Arquitectura (330 créditos): 49,5 créditos
- Grado de Medicina (360 créditos): 54 créditos

El reconocimiento de estos créditos no incorpora calificación y en consecuencia no computan a los efectos de baremación del expediente.

El centro deberá evaluar la experiencia acreditada por el estudiante y podrá resolver el reconocimiento, que se aplicará básicamente en la asignatura de Prácticas Externas. Si la resolución es en sentido negativo, el centro podrá considerar la opción de eximir al estudiante de cursar el período de actividad externa total o parcialmente, la cual cosa supondría que el estudiante matriculará la asignatura de manera ordinaria, y obtendría calificación. En casos específicos, el centro podrá considerar la aplicación del reconocimiento en otra asignatura. [...]

Esta experiencia debe estar relacionada con las competencias inherentes al título que corresponda. La Junta de Centro aprobará los criterios específicos que se aplicaran para la evaluación del reconocimiento y los hará públicos. Estos criterios serán ratificados, si es el caso, por la Comisión delegada del Consejo de Gobierno competente en la materia. En todo caso, el número de créditos reconocidos a partir de la experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al 15% del total de créditos que constituyen el plan de estudios.

A continuación, se detallan los criterios de reconocimiento de la Facultad de Ciencias Jurídicas aplicables a esta titulación:

- Pueden ser objeto de reconocimiento las tareas desarrolladas en empresas, organismos, instituciones y/o otras entidades, de naturaleza pública o privada, tienen que ajustarse a los objetivos formativos y a las competencias propias del grado correspondiente, y en concreto de la asignatura objeto de reconocimiento
- Las tareas desarrolladas tienen que ser fruto de un vínculo laboral o administrativo/estatutario. Existe la posibilidad de reconocimiento de actividades profesionales en régimen de autónomo
- La experiencia acreditada ha de ser de los 5 años previos al inicio del curso académico, y para su valoración la Comisión aplicará el baremo de 6 ECTS para 1 año trabajado a tiempo completo (y proporcionalmente a tiempo parcial). No será posible el reconocimiento parcial de una asignatura

La resolución del reconocimiento se aplicará con la asignatura:

- Prácticas Externas (9 ECTS)
- Prácticas Externas de mención (12~~4~~ ECTS)
- La comisión valorará si se puede reconocer otra asignatura, siempre que se haya logrado las competencias y objetivos formativos específicos de esta.

Los documentos acreditativos que se deberán presentar para el reconocimiento de “Prácticas Externas” y valorar el reconocimiento en otras asignaturas son los que determina el procedimiento en la web (<http://www.urv.cat> / Trámites administrativos)

La comisión valorará la necesidad de pedir documentación acreditativa adicional.

4.5 Curso de adaptación para titulados

Curso de adaptación para titulados

si no

5. Planificación de las enseñanzas

5.1. Descripción del plan de estudios

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

Tabla 5.1. Resumen de distribución de créditos según tipología de materias.

Tipo de materia	Créditos ECTS
Formación Básica	60
Prácticas Externas	9
Optativos	40
Obligatorios	123
Trabajo de fin de grado	8
TOTAL	240

5.1.2. Explicación general de la planificación del plan de estudios

La planificación y desarrollo de la titulación se describe en el proceso “PR-FCJ-009 Desarrollo de la titulación”, que se recoge en el Sistema Interno de Garantía de la Calidad Docente (SIGC) del centro.

El proceso específico de planificación y desarrollo de las prácticas externas se describe en el proceso “PR-FCJ-010 Gestión de las practicas externas curriculares”. Y en el proceso “PR-FCJ-019 Gestión del TFG/TFM” se describe la planificación y desarrollo del trabajo fin de grado/ máster.

Este modelo se ha presentado íntegro en el apartado 9 de “Sistema de garantía de la calidad” de esta “Memoria de solicitud de verificación de títulos oficiales”.

El Proceso del SIGC PR-FCJ-09 Desarrollo de la titulación, tiene por objetivo definir cómo se desarrolla la docencia de las titulaciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas. Por esta razón, se define como la Facultad:

- Garantiza la adquisición del perfil de competencias.
- Organiza la programación docente de las asignaturas (itinerarios, grupos de actividad, asignación de profesorado), elaboración y publicación de las guías docentes y planes de trabajo de las asignaturas.
- Planifica acciones de acogida para nuevos estudiantes y acciones de orientación académica y profesional, según lo establecido en el proceso de Orientación al estudiante del SIGC, PR-FCJ-013.
- Ajusta el desarrollo de la titulación a los estudiantes de movilidad para promover la estrategia de internacionalización de la Facultad y de la URV.
- Evalúa el despliegue y la coherencia del proceso de enseñanza-aprendizaje, contando con la opinión y satisfacción de los agentes implicados, con el fin de poder definir mejoras continuas en las titulaciones y la rendición de cuentas.
- Garantiza los estándares de calidad docente para acreditar el título periódicamente.

A nivel de organización y coordinación, en primer lugar, el/la Decano/a de la Facultad propone al/a la Rector/a la persona Responsable **de la Titulación** del grado en cuestión. El/la Rector/a nombra a la persona Responsable de la titulación, y este nombramiento se incluye en acta del Consejo de Gobierno correspondiente.

Respecto a la programación de las asignaturas por curso académico, previamente la **Junta de Facultad** aprueba el calendario académico del grado en base al calendario académico de la URV aprobado por el Consejo de Gobierno. El calendario académico de grado de la Facultad debe respetar siempre la fecha máxima de cierre de las actas del curso académico establecida por la Universidad, y la Oficina del Decanato debe informar al Servicio de Gestión Académica (en adelante SGA) del calendario aprobado por la Junta de Facultad.

El/la Responsable de la titulación, basándose en la información sobre el número de estudiantes matriculados en el último año y los resultados finales de las asignaturas ya estudiadas en el primer cuatrimestre, elabora una **propuesta de itinerario curricular**. Esta propuesta debe tener en cuenta la **Normativa de Docencia** aprobada por el Consejo de Gobierno, así como la fuerza docente disponible y ciertas peculiaridades de las asignaturas, tales como, el idioma de la docencia, la metodología docente, la necesidad de equipamiento especializado, la priorización del personal docente a tiempo completo para las asignaturas de primer año, etc... El/la Decano/a de la Facultad presenta la propuesta inicial a los/las **Directores/as de los departamentos implicados en la docencia** del grado, que se ajusta en función de cambios en la fuerza docente de los departamentos y, con la aprobación de los/las Directores/as de los departamentos, prepara la propuesta presentada al **Vicerrectorado competente** en el ámbito de la política académica. Una vez aceptada la propuesta por el vicerrectorado competente, los horarios se preparan de acuerdo con estos itinerarios.

El SGA introduce la información de las asignaturas y grupos que se activan de cada curso en la aplicación UXXI, una vez **revisado por la Oficina del Decanato**. La Oficina del Decanato prepara y envía la propuesta de encargo docente a los departamentos involucrados en la docencia del grado. Cada departamento asigna la docencia y la aprueba por el Consejo de Departamento.

Antes de que se elaboren los horarios, que también incluyen las aulas, se realiza una distribución de las aulas entre los diferentes grados de la Facultad y entre los cursos para evitar solapamientos, así como se realiza una distribución de las necesidades especiales de equipamiento al profesorado para las asignaturas que así lo requieran. Esta propuesta de horarios es debatida, entre otras cuestiones, mediante una convocatoria de un **Consejo de Titulación**. Con posterioridad, esta propuesta de horarios y de calendarios de exámenes es presentada a su aprobación por la **Junta de Facultad**.

Una vez aprobados los horarios, que incluyen el aula, la Oficina del Decanato comunica al SGA los acotamientos especiales de algunos grupos de matrícula que sirven para regular el proceso de matriculación. Hay que tener en cuenta que, al definir los horarios, se ha previsto que el número total de grupos de una asignatura pueda responder al número total de estudiantes que probablemente se matricularán. El SGA actualiza los acotamientos y denegaciones de cada grupo en la aplicación UXXI.

Una vez aprobados los horarios, se envían a la **Oficina Logística del Campus**, que es la unidad que tiene competencia en la gestión de los espacios del campus Catalunya, con el fin de realizar las asignaciones de aulas, con especial consideración de necesidades específicas.

La Oficina del Decanato introduce en la aplicación UXXI los horarios y aulas de todos los grupos de actividad, según el documento aprobado y, posteriormente, el departamento introduce para cada grupo: el profesorado asignado, el número de créditos asignados a cada profesor/a de cada grupo, así como la lengua (catalán/español/inglés) en la que cada actividad de cada grupo será desarrollada y el/la profesor/a responsable de las actas del grupo.

Cada asignatura tiene un/a coordinador/a, designado/a por el departamento entre el equipo docente de la asignatura. El/la coordinador/a de la asignatura, con la colaboración del equipo docente, elabora la **guía docente** de la asignatura de acuerdo con los objetivos, metodologías, competencias y resultados de aprendizaje definidos en la memoria verificada del título. También especifican el sistema de evaluación teniendo en cuenta la memoria verificada y las normativas académicas. Los grados también tendrán en cuenta la Normativa de Coordinación Académica y Docente de los grados de la FCJ.

En el caso de que se propongan cambios en el desarrollo de las asignaturas, con respecto a lo definido en la memoria verificada, se comunicará a la Responsable de Titulación para su análisis, siguiendo el proceso del SIGC PR-FCJ-003 Seguimiento y mejora de titulaciones y, en su caso, modificará la memoria de acuerdo con el proceso del SIGC PR-FCJ-004 Modificación de titulaciones.

La guía docente cuenta con diferentes perfiles de usuario que anualmente se encargan de revisarla parte que les corresponde:

El coordinador de la asignatura completará la guía didáctica del curso en la aplicación específica de las guías docentes.

El/la responsable de titulación, junto con el/la Técnica/o de Calidad Docente de la Facultad, son responsables de la revisión de la guía docente para su adecuación al plan de estudios. La revisión de las guías docentes se realiza anualmente y se refleja en los informes de seguimiento. El/la Técnica de Calidad Docente publica la información de la guía docente antes del inicio del proceso de matrícula de los estudiantes. Las guías docentes se publican en la página web de la Facultad y de la Universidad y en el espacio Moodle de la asignatura.

El/la profesor/a coordinador/a de la asignatura, junto con el equipo docente que participa en la misma, elabora el plan de Trabajo, que pone a disposición de los estudiantes antes del inicio de la docencia. Los **planes de trabajo** son supervisados por la persona Responsable de la Titulación o persona en la cual delegue para coordinar las actividades evaluativas en el curso académico.

El **Campus virtual** de la URV (Moodle) es la herramienta de apoyo docente donde los estudiantes pueden encontrar la guía docente, el plan de trabajo y todo el material didáctico de la asignatura, además de información sobre la evaluación (libros de calificaciones) y las actividades evaluativas propuestas desde el mismo entorno. Cualquier incidencia en el funcionamiento del campus virtual se gestiona a través de la dirección de correo electrónico suport.campusvirtual@urv.cat. Anualmente, coincidiendo con el seguimiento de las titulaciones, se realiza una evaluación del uso de las aulas de docencia virtuales Moodle desde el punto de vista tanto del alumnado como del profesorado.

Con el fin de mejorar la comunicación con los estudiantes a lo largo del proceso de desarrollo de la docencia, se establece la figura del **delegado/a de curso**. El/la delegado/a de curso, como representante directo de los estudiantes, mantendrá una comunicación directa con el/la Responsable de la Titulación, que se explica con mayor detalle en el siguiente apartado de la presente memoria.

Para el desarrollo de prácticas externas curriculares, se seguirá el Proceso del SIGC PR-FCJ-010 para la gestión de prácticas externas curriculares. Las prácticas externas cuentan con una persona **Coordinadora de Prácticas** del grado en cuestión, que es la responsable de su gestión. Además, existe en la Facultad una **Comisión de Prácticas Externas**, donde participa junto con el equipo de dirección y la Oficina del Decanato para valorar al inicio y al final de cada curso

académico las necesidades propias de la gestión y planificación de las prácticas, la colaboración e incidencias que hayan podido surgir.

El desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se ajustará, si es necesario, a los estudiantes de movilidad (entrantes y salientes) teniendo en cuenta el Proceso del SIGC PR-ICENTER-0 01 Gestión de los estudiantes entrantes y el Proceso PR-ICENTER-002 Gestión de estudiantes salientes. De la movilidad es responsable los/las **Coordinadores/as de Movilidad** de la FCJ.

El seguimiento del Trabajo de Fin de Grados se desarrollará siguiendo la Guía de Trabajo de Fin de Grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y bajo la responsabilidad de la persona **Coordinadora del Trabajo de Fin de grado** nombrada a tal efecto por el Equipo Decanal. Su desarrollo se especifica en el Proceso del SIGC PR-FCJ-019 de Trabajo de final de grado/Trabajo de final de máster.

A lo largo del proceso de desarrollo de la docencia, los estudiantes reciben orientación personal, académica y profesional siguiendo los procesos de Orientación a los estudiantes del SIGC PR-FCJ-013y PR-OOU-001. A tal efecto, y para la orientación personal y académica se sigue el Plan de Acción Tutorial, bajo la responsabilidad de la figura de la **Coordinadora del Plan de Acción Tutorial** de los grados de la FCJ nombrada a tal efecto.

El personal docente es responsable de aplicar los criterios y directrices de evaluación establecidos en las guías docentes. Como resultado, el profesorado que coordina las asignaturas registra las notas finales en un expediente académico de la URV. Las calificaciones se incorporan automáticamente al Sistema Integrado de Información y Análisis (SINIA) de la URV, donde se almacenan y utilizan para calcular los indicadores de rendimiento académico del grado.

El/la Responsable de la Titulación realiza el análisis del rendimiento del estudiante con información sobre el rendimiento académico de cada asignatura disponible en SINIA. El resultado se publica en el **informe de seguimiento** que incluye el análisis realizado (Proceso del SIGC PR-FCJ-003 Seguimiento y mejora de grados), descrito ya anteriormente en la presente memoria.

Al final de cada curso académico, se analizan los resultados de los mecanismos que miden la satisfacción de las partes interesadas. También se tienen en cuenta otros datos, como la información de inserción laboral del Observatorio de Empleo de la URV y la encuesta de inserción laboral de AQU Catalunya, los indicadores de procesos, la información recibida por los/as delegados/as de curso o a través del buzón de contacto (Proceso del SIGC PR-FCJ-15, consultas, quejas, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones). Y, en su caso, se hacen propuestas para mejorar el proceso de desarrollo de la titulación. Este análisis y propuestas de mejora se discuten con el Equipo Decanal y se incorporan al PR-FCJ-003 Seguimiento y desarrollo de la titulación y, en su caso, se estudia la introducción de medidas correctivas del proceso. Si las medidas correctivas implican una modificación de la memoria, se seguirá el Proceso del SIGC sobre Modificación de grados PR-FCJ-004. Si las acciones a realizar dependen de los departamentos, serán informados para que puedan definir un plan de mejora asociado con el desarrollo de los grados.

La rendición de cuentas a las partes interesadas se lleva a cabo mediante el informe seguimiento o el autoinforme de acreditación del grado, que incluye los resultados de la evaluación de los logros y el análisis de la satisfacción de los estudiantes, y que se aprueba por Junta de Facultad y se publica en la web de la FCJ en el apartado de calidad.

a) Breve descripción general de los módulos o materias de que constará el plan de estudios y cómo se secuenciarán en el tiempo.

Los créditos del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se distribuyen en 60 créditos de formación básica que se realizan el primer curso; 123 créditos obligatorios repartidos entre segundo y cuarto curso; 9 créditos de prácticas externas obligatorias y 8 créditos de trabajo de fin de grado en cuarto curso. Además, los estudiantes completarán el grado cursando 40 créditos optativos.

A través de los créditos optativos se han configurado 4 menciones:

Mención en Asesoramiento Jurídico-Laboral

Mención en Gestión de Personas

Mención en Intermediación Laboral

Mención en Formación Dual

En el caso de las tres primeras menciones el estudiante deberá superar 32 créditos optativos definidos para la mención, de los cuales 12 corresponderán a las prácticas externas de mención que tendrán carácter obligatorio para obtener la mención.

Por último, se ha establecido la posibilidad de cursar una mención en formación dual que constará de 61 créditos entre los cuales se incluyen las asignaturas obligatorias siguientes: Retos de Género en las Organizaciones, Retos de Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones, Trabajo de Fin de Grado y Práctica Externas. Y tres asignaturas de formación Dual en Empresa que corresponden a 32 créditos.

En la tabla 5.2 se incluyen las materias que forman parte del grado y su secuenciación en el tiempo.

b) Posibles itinerarios formativos que podrían seguir los estudiantes.

Tabla 5.2. Resumen del plan de estudios del grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos adscrito a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas

Primer curso		Total créditos: 60 ECTS				
Materia	Créditos	Asignatura	Créditos	Tipología (OB, OP)	Tempo.	Modalidad
Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6	Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6	FB	1C	P
Derecho	12	Elementos de Derecho Constitucional	3	FB	1C	P
		Elementos de Derecho Procesal	3	FB	1C	P
		La Contratación y el Empresario	6	FB	1C	P
Marco Normativo de las Relaciones Laborales	6	Derecho Individual del Trabajo I	6	FB	1C	P
Estadística	6	Métodos Cuantitativos de Investigación Social	6	FB	1C	P
Economía	6	Economía	6	FB	2C	P
Sociología	6	Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales	6	FB	2C	P
Empresa	6	Introducción a la Gestión de las Organizaciones	6	FB	2C	P

Marco Normativo de la Protección Social	6	Derecho de la Seguridad Social I	6	FB	2C	P
Psicología	6	Introducción a la Psicología del Trabajo	6	FB	2C	P
Segundo curso		Total créditos: 60 ECTS				
Materia	Créditos	Asignatura	Créditos	Tipología (OB, OP)	Tempo.	Modalidad
Marco Normativo de la Protección Social	6	Derecho de la Seguridad Social II	6	OB	1C	P
Derecho Administrativo	9	Derecho Administrativo y de la Función Pública	9	OB	1C	P
Gestión de Recursos Humanos	9	Dirección de Recursos Humanos	9	OB	1C	P
Marco Normativo de las Relaciones Laborales	18	Prevención de Riesgos Laborales	6	OB	1C	P
		Derecho Colectivo del Trabajo	6	OB	2C	P
		Derecho Individual del Trabajo II	6	OB	2C	P
Derecho Mercantil	6	El Empresario Social. La Insolvencia Empresarial	6	OB	2C	P
Psicología	6	Comportamiento Humano en las Organizaciones	6	OB	2C	P
Economía del Trabajo	6	Economía Laboral	6	OB	2C	P
Tercer curso		Total créditos: 60 ECTS				
Materia	Créditos	Asignatura	Créditos	Tipología (OB, OP)	Tempo.	Modalidad
Marco Normativo de la Protección Social	6	Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social	6	OB	1C	P
Gestión de Recursos Humanos	6	Proceso y Técnicas de Selección	6	OB	1C	P
Economía del Trabajo	6	Mercado de Trabajo Aplicado	6	OB	1C	P
Marco Normativo de las Relaciones Laborales	18	Régimen de Extranjería	6	OB	1C	P
		Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo	6	OB	1C	P
		Derecho Procesal del Trabajo	6	OB	2C	P
Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral	6	Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral	6	OB	2C	P
Retos	6	Retos de Género en las Organizaciones	6	OB	2C	P
		Optativas	12	OP	2C	P
Cuarto curso		Total créditos: 60 ECTS				
Materia	Créditos	Asignatura	Créditos	Tipología (OB, OP)	Tempo.	Modalidad
Retos	6	Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones	6	OB	1C	P
Derecho Financiero y Tributario	9	Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales	6	OB	1C	P
		Procedimiento Tributario	3	OB	1C	P
Prácticas Externas	9	Prácticas Externas	9	OB	2C	P

Trabajo de Fin de Grado	8	Trabajo de Fin de Grado	8	OB	2C	P
		Optativas	28	OP	1C- 2C	P

Cuadro de asignaturas optativas:

Los estudiantes podrán cursar una mención de 32 créditos y completar con asignaturas de la misma u otras menciones, hasta llegar a los 40 créditos optativos

- **Mención en Gestión de personas**

Formación y Aprendizaje Organizativo
 Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación
 Consultoría de Recursos Humanos
 Estrategia y Recursos Humanos
 Auditoría Psicosocial de las organizaciones
 Organización y Métodos de Trabajo
 Contabilidad
 Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos
 Gestión Telemática de los Recursos Humanos
 Prácticas externas de mención

- **Mención en Asesoramiento jurídico-laboral**

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías
 Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social
 Derecho Social Comunitario
 Empresa y Aduanas
 Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial
 Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública
 Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo
 Contabilidad
 Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos
 Gestión Telemática de los Recursos Humanos
 Creación de una Empresa Cooperativa
 Derecho Ambiental Laboral
 Prácticas externas de mención

- **Mención en Intermediación laboral**

Gestión de la Diversidad
 Economía de las Migraciones
 Evaluación de Políticas de Ocupación
 Análisis de la Demanda de Competencias Laborales
 Mercados de Trabajo Locales
 Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica
 Contabilidad
 Creación de una Empresa Cooperativa
 Derecho Ambiental Laboral
 Prácticas externas de mención

- **Mención en Formación dual**

Estancia Dual en Empresa I
 Estancia Dual en Empresa II
 Estancia Dual en Empresa III

Tabla 5.3. Mapa de competencias

Asignatura	Créditos	Carácter	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7	CE8	CE9	CE10	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT6	CT7
1º Curso-1º Cuatrimestre																			
Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6	FB	X					X					X	X	X	X			
Elementos de Derecho Constitucional	3	FB	X																
Elementos de Derecho Procesal	3	FB	X						X										
La Contratación y el Empresario	6	FB	X							X									
Derecho Individual del Trabajo I	6	FB		X			X		X										
Métodos Cuantitativos de Investigación Social	6	FB			X									X					
1º Curso-2º Cuatrimestre																			
Economía	6	FB			X			X						X					
Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales	6	FB					X	X											
Introducción a la Gestión de las Organizaciones	6	FB								X		X							
Derecho de la Seguridad Social I	6	FB		X			X		X										
Introducción a la Psicología del Trabajo	6	FB				X						X							
2º Curso-1º Cuatrimestre																			
Derecho de la Seguridad Social II	6	OB		X			X		X										
Derecho Administrativo y de la Función Pública	9	OB	X			X													
Dirección de Recursos Humanos	9	OB				X				X									
Prevención de Riesgos Laborales	6	OB		X					X			X							
2º Curso-2º Cuatrimestre																			
Derecho Colectivo del Trabajo	6	OB		X				X	X			X							
Economía Laboral	6	OB			X			X											
El Empresario Social. La Insolvencia Empresarial	6	OB	X							X									
Derecho Individual del Trabajo II	6	OB		X			X		X										
Comportamiento Humano de las Organizaciones	6	OB				X						X							
3º Curso-1º Cuatrimestre																			
Mercado de Trabajo Aplicado	6	OB			X							X							
Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo	6	OB		X		X			X										
Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social	6	OB		X			X		X										
Régimen de Extranjería	6	OB	X	X			X												
Proceso y Técnicas de Selección	6	OB				X				X									
3º Curso-2º Cuatrimestre																			
Retos de Género en las Organizaciones	6	OB			X		X				X				X	X	X		X

Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral	6	OB				X						X		X					
Derecho Procesal del Trabajo	6	OB		X			X												
4º Curso-1º Cuatrimestre																			
Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones	6	OB						X	X			X			X	X	X		X
Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales	6	OB	X	X					X										
Procedimiento Tributario	6	OB		X					X										
4º Curso-2º Cuatrimestre																			
Trabajo de Fin de Grado	8	OB		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prácticas Externas	9	OB		X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X		X
ASIGNATURAS OPTATIVAS																			
Mención en Asesoramiento Jurídico-Laboral																			
Contabilidad	4	OP								X		X							
Creación de una Empresa Cooperativa	4	OP								X									
Derecho Ambiental Laboral	4	OP		X			X			X									X
Derecho Social Comunitario	4	OP		X			X		X										
Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías	4	OP		X			X	X											
Empresa y Aduanas	4	OP						X		X									
Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial	4	OP	X	X															
Gestión Telemática de los Recursos Humanos	4	OP		X			X			X				X	X				
Métodos de Impugnación y Procesos de ejecución en el Orden Social	4	OP	X	X					X										
Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública	4	OP	X																
Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo	4	OP		X			X												
Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos	4	OP							X			X						X	
Prácticas Externas de Mención	12	OP		X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X		X
Mención en Gestión de Personas																			
Auditoría Psicosocial de las Organizaciones	4	OP							X			X							
Consultoría de Recursos Humanos	4	OP				X						X							
Contabilidad	4	OP								X		X							
Estrategia y Recursos Humanos	4	OP				X				X									
Formación y Aprendizaje Organizativo	4	OP				X						X							
Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación	4	OP				X						X							

Gestión Telemática de los Recursos Humanos	4	OP		X		X				X				X	X				
Organización y Métodos de Trabajo	4	OP								X		X							
Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos	4	OP							X			X						X	
Práctica Externas de Mención	12	OP		X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X		X
Mención en Intermediación Laboral																			
Análisis de la Demanda de Competencias Laborales	4	OP			X						X								
Contabilidad	4	OP								X		X							
Creación de una Empresa Cooperativa	4	OP								X									
Derecho Ambiental Laboral	4	OP		X			X			X									X
Economía de las Migraciones	4	OP			X						X								
Evaluación de Políticas de Ocupación	4	OP			X						X								
Gestión de la Diversidad	4	OP			X						X								
Mercados de Trabajo Locales	4	OP									X								
Mujer y Trabajo: aproximación Histórico-Jurídica	4	OP		X							X								X
Práctica Externas de Mención	12	OP		X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X		X
Mención en Formación Dual																			
Estancia Dual en Empresa I	12	OP				X				X									
Estancia Dual en Empresa II	11	OP								X		X							
Estancia Dual en Empresa III	9	OP				X				X		X							

El perfil de competencias de cada titulación se concreta a través del mapa de competencias. El mapa de competencias es un itinerario académico en base a las competencias que debe adquirir un estudiante al finalizar sus estudios. Se trata de una planificación global donde se distribuyen las competencias entre las diferentes materias y asignaturas de una titulación.

Para dar cumplimiento al artículo 12 del RD 1393/2007 la titulación establece la asignatura:

c) Actividades universitarias reconocidas

Participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, de acuerdo con la programación de la propia universidad.

d) Estudios en el marco de la movilidad

Actividades desarrolladas por los estudiantes que se encuentran en procesos de movilidad: Erasmus, SICUE, convenios internacionales, etc.

e) Seminarios interdisciplinares

Actividades organizadas o coorganizadas por centros y departamentos de la URV, de acuerdo con la programación que anualmente apruebe el centro.

El centro puede acordar coorganizar también estas actividades con otras instituciones públicas, siempre que el contenido de las mismas corresponda al nivel universitario.

f) Optativas transversales

Formación orientada a mejorar las competencias vinculadas al compromiso social, a los objetivos de desarrollo sostenible y a las descritas como competencias transversales de la URV.

g) Mecanismos de coordinación docente con los que cuenta el Título

Como mecanismo de coordinación docente, la Facultad cuenta con una Normativa de Coordinación Académica y Docente de los Grados de la FCJ, aprobada por Junta de Facultad de 12 de junio de 2015, modificada en Junta de Facultad de 13 de junio de 2016, que tiene como objetivo mejorar los métodos de evaluación continua y liberar la carga de trabajo del estudiantes y posibles solapamientos. La coordinación docente se basa en:

- las guías docentes de las asignaturas
- los planes de trabajo
- el Consejo de Titulación
- las aulas de coordinación del profesorado y de los estudiantes
- la Técnica de Calidad de la FCJ
- y el/la Responsable de la titulación, que es la persona responsable, en última instancia, de dicha coordinación.

En las **guías docentes** de las asignaturas se detallan los resultados de aprendizaje, los contenidos, la distribución de ECTS, el sistema de evaluación, la bibliografía básica, entre otros elementos. Las guías son elaboradas por el profesorado coordinador de la asignatura, en colaboración con el equipo docente que se prevea para la misma. Las guías docentes se publican en la página web de la Facultad y de la Universidad y en el espacio Moodle de la asignatura, previa revisión de la **Técnica de calidad del Decanato**.

El **plan de trabajo**, por su parte, consiste en concretar, al detalle, las actividades que el estudiante tendrá que llevar a cabo en una asignatura, poniendo especial énfasis en las actividades de evaluación. Este es el instrumento con que trabaja el/la Responsable de la titulación (o persona en la que delegue), para evitar solapamientos y cargas de trabajo inasumibles. Los planes de trabajo se publican antes del inicio de la docencia de las asignaturas, previa revisión de la Técnica de calidad del Decanato y el/la Responsable de la titulación (o persona en la que delegue).

La combinación en estos dos instrumentos (guías docentes y planes de trabajo) sirve para realizar una buena coordinación a nivel de calendario, de competencias, contenidos, actividades formativas y de evaluación, y permite analizar si con las distintas actividades se van cubriendo la totalidad de los resultados de aprendizaje de la titulación.

El **Consejo de titulación**, formado por el claustro de profesores del grado, se reúne como mínimo una vez al año. En dicha reunión se hace una valoración de cómo ha transcurrido el curso, de las dificultades detectadas y las posibles soluciones, también se hace balance de cómo han funcionado las novedades introducidas en el curso vigente. Por último, se presenta una previsión de la planificación del siguiente curso, horarios y novedades destacables.

Respecto a las **aulas de coordinación**:

Existe una **Aula Moodle de coordinación del profesorado del grado**. Dicha aula engloba a todo el profesorado que imparte docencia en el grado. Es el instrumento para compartir información sobre la planificación, desarrollo y gestión de la titulación durante todo el curso académico, así como para dar las indicaciones necesarias respecto a la realización de los planes de trabajo y su publicación, las incidencias respecto al desarrollo ordinario de la docencia, la convocatoria de las reuniones del Consejo de titulación, etc. Supone una vía directa y efectiva de comunicación entre la persona Responsable de la titulación y el profesorado del grado.

También se dispone de una **Aula Moodle general de coordinación de estudiantes de grado** que agrupa a todos los estudiantes, con el fin de asegurar la transmisión de información. En esta aula los estudiantes están agrupados por cursos, definiendo que alguien forma parte de un curso cuando está matriculado de como mínimo alguna materia troncal u obligatoria. Este criterio es el que establece la normativa de la URV URV-18.19-5.1-M6, según quién tiene derecho a participar en la elección de delegado o delegada. A través del aula Moodle de coordinación de

cada grupo se establece un sistema de elección a delegados y delegadas, mediante la presentación de candidaturas y posteriormente un sistema de elecciones electrónico anonimizado (gracias a la colaboración del SRE-URV). Este sistema funciona de forma muy satisfactoria, con alta participación por parte de los estudiantes desde que se ha implementado se ha logrado el objetivo de tener delegados/as en todos los cursos.

El **delegado o delegada** de curso o grupo propicia la comunicación regular entre los estudiantes, el profesorado y los órganos de gobierno, contribuye a la representación del estudiantado desde los grupos o clases, y con el seguimiento del curso y de la titulación. Esta figura ha sido aprobada por el Consejo de Gobierno de la URV en fecha 23 de octubre de 2019 y cuenta con una normativa propia (URV-18.19-5.1-M6). La finalidad de la generalización de la figura del delegado o delegada es la de fomentar un medio de interlocución permanente entre estudiantes, cuerpo docente y responsables de centro. La materialización de este objetivo pasa por disponer de delegados/as en cada curso con el fin de otorgarle las en ellos la tarea de interlocución y representación. Este objetivo se consigue gracias a implementar un sistema de elecciones a delegado/a garantista y que otorga real legitimidad a la tarea de representación de los electos, especialmente en grupos de clase numerosos como los que tenemos en el grado. A los delegados y delegadas electos de la titulación se les convoca a una primera reunión con el equipo de dirección de la Facultad, donde se les comunica que pasan a formar parte del Consejo de estudiantes de la facultad y se les emplaza a reuniones, que tienen periodicidad semanal o quincenal, y que son una de las principales herramientas de coordinación que permite a la persona Responsable de la titulación transitar de manera satisfactoria por las dificultades de coordinación con los estudiantes. El mecanismo de funcionamiento de las reuniones de delegados se rige por el Protocolo de procedimiento de comunicación con delegados y delegadas en los grados de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

Finalmente, cabe destacar y recordar de nuevo que Facultad de Ciencias Jurídicas cuenta con un **Grupo de Innovación Docente** al cual realiza encargos siempre que se detecta la necesidad de introducir mejoras en procesos que implican coordinación docente. Éste emite informes y sus recomendaciones se discuten en el seno del equipo directivo, y en su caso en la Junta de Facultad para su implementación.

Disponemos de mecanismos de coordinación docente para las asignaturas de TFG (coordinador/a de TFG) y coordinador/a de prácticas externas. Que se ocupan de garantizar la coherencia en el desempeño de los diferentes profesores tutores que participan en ellas.

5.1.3. Planificación y gestión de la movilidad de los estudiantes propios y de acogida.

a) Organización de la movilidad de los estudiantes

El procedimiento general para la gestión de la movilidad de los estudiantes se describe en el proceso “PR-ICENTER-001 Gestión de los estudiantes entrantes”, para la gestión de la movilidad de los estudiantes que vienen y el proceso “PR-ICENTER-002 Gestión de los estudiantes salientes”, para la gestión de la movilidad de los estudiantes que se van. Ambos procesos se recogen en Sistema Interno de Garantía de la Calidad (SIGC) del centro.

Este modelo se ha presentado íntegro en el apartado 9 de “Sistema de garantía de la calidad” de esta “Memoria de solicitud de verificación de títulos oficiales”.

Los estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas pueden realizar una estancia de movilidad en otra universidad del Estado español (SICUE), de Europa (ERASMUS+) o del resto del mundo (MOU), con la que la titulación tenga convenio, con la finalidad de realizar parte de sus estudios. Es requisito imprescindible tener todo el primer curso del grado aprobado.

Para los estudiantes de este grado existe convenio vigente con las siguientes universidades:

Convenios SICUE:

1. [España-Universidad de Cádiz](#)
2. [España-Universidad de Castilla-La Mancha](#)
3. [España-Universidad de Las Palmas de Gran Canaria](#)
4. [España-Universidad de Málaga](#)
5. [España-Universidad de Murcia](#)
6. [España-Universidad de Zaragoza](#)
7. [España-Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea](#)
8. [España-Universidad Miguel Hernandez de Elche](#)
9. [España-Universidad Rey Juan Carlos](#)

Convenios Erasmus:

1. [Bélgica-Université Libre de Bruxelles](#)
2. [Italia-UNIVERSITA DEGLI STUDI DELLA CAMPANIA LUIGI VANVITELLI](#)
3. [Italia-Università degli Studi di Foggia](#)

Convenios ISEP:

[Estados Unidos-ISEP - INTERNATIONAL STUDENT EXCHANGE PROGRAM](#)

Convenis MOU

[Estados Unidos-University of Arizona](#)

Como norma general, las convocatorias d'ERASMUS+ y MOU se publican entre octubre y noviembre del curso previo al curso en que se realizará la movilidad. Por ejemplo, si un estudiante quiere realizar una estancia de movilidad el curso 2021-2022, la solicitud deberá hacerse los meses de octubre-noviembre del curso 2020-2021. Por otra parte, la convocatoria de SICUE tiene lugar en febrero. Estos plazos son indicativos ya que cada año pueden variar las fechas.

Para conocer las convocatorias concretas deberá visitarse la web de movilidad de [l'International Center de la Universitat](#). Las convocatorias internacionales más importantes de movilidad son ERASMUS, ISEP y MOU y como movilidad nacional el programa SICUE.

b) El sistema de reconocimiento y acumulación de créditos ECTS

Sistema de reconocimiento

Se ha explicado en el apartado 4.4. *Transferencia y reconocimiento de créditos y sistema propuesto por la Universidad, de acuerdo con los artículos 6 y 13 del R.D.*

Sistema de calificaciones

En consonancia con lo establecido en el art. 5 del RD 1125/2003, los estudiantes serán evaluados mediante los exámenes y pruebas de evaluación correspondientes. En todo caso, en cada una de las asignaturas que matricule, cada estudiante obtendrá, tras la valoración de sus resultados de aprendizaje, una calificación tanto numérica como cualitativa.

La calificación numérica de cada asignatura se ajustará a la escala de 0 a 10, con expresión de un decimal. Todas las calificaciones numéricas irán acompañadas de la correspondiente calificación cualitativa de acuerdo con la escala siguiente:

calificación numérica	calificación cualitativa
de 0,0 a 4,9	suspenso
de 5,0 a 6,9	aprobado
de 7,0 a 8,9	notable
de 9,0 a 10	sobresaliente

Asimismo, se podrá otorgar la mención de “Matrícula de Honor” a estudiantes que hayan obtenido una calificación numérica de 9,0 o superior. El número de menciones de “Matrícula de Honor” no podrá exceder del 5% de los matriculados en la materia en ese curso académico, excepto si el número de estudiantes matriculados es inferior a 20, en cuyo caso se podrá otorgar una única mención de “Matrícula de Honor”.

5.2. Actividades formativas

Las actividades formativas de la titulación se describen de la siguiente manera:

Metodología	Actividad formativa	Descripción
TEORÍA	Actividades Introdutorias	Actividades dirigidas a tomar contacto y recoger información de los estudiantes y presentación de la asignatura.
	Sesión Magistral	Exposición de los contenidos de la asignatura.
	Eventos científicos/ divulgativos	Charlas, mesas redondas, congresos, aportaciones y exposiciones con ponentes de prestigio, para profundizar en el conocimiento de determinadas materias.
	Clase invertida (Flipped classroom)	Esta actividad formativa propone darle la vuelta a la sesión magistral, de modo que los alumnos adquieran los conceptos teóricos en casa mediante la visualización de vídeos, presentaciones u otros recursos; y el tiempo presencial se utiliza para desarrollar actividades de aprendizaje significativo y personalizado (resolver dudas, realizar problemas, actividades individuales y/o en grupo).
PRÁCTICA	Seminarios	Trabajo en profundidad sobre un tema (monográfico). Ampliación y relación de los contenidos dados en las sesiones magistrales con el quehacer profesional.
	Resolución de problemas	Formulación, análisis, resolución y debate de un problema o ejercicio, relacionado con la temática de la asignatura.
	Supuestos prácticos/ estudio de casos	Planteamiento de una situación (real o simulada) en la que debe trabajar el estudiante para dar una solución argumentada al tema, resolver una serie de preguntas concretas o realizar una reflexión global.
	Prácticas TIC	Aplicar, a nivel práctico, la teoría de un ámbito de conocimiento en un contexto determinado. Ejercicios prácticos a través de las TIC.
	Talleres	Integra teoría con práctica mediante la investigación operativa y el descubrimiento. Se suele realizar en equipo. Se caracteriza por la sistematización y el uso de material especializado de acuerdo con el tema tratado para la elaboración de un trabajo práctico final.

	Debates/Foros de discusión	Actividad donde dos o más grupos defienden posturas contrarias sobre un tema determinado. Foro de discusión en caso que se realice a través de TIC.
	Presentaciones	Exposición oral por parte de los estudiantes de un tema concreto o de un trabajo (previa presentación escrita).
	Trabajos	Trabajos que realiza el estudiante.
PROYECTOS	Salidas de campo	Realización de visitas, estancias de formación en empresas, instituciones del sector, realización de trabajos fuera del aula (recogida de datos, observaciones) que el estudiante analiza críticamente.
	Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Estrategia consistente en la resolución de problemas y en la reflexión sobre sus experiencias que deben realizar los estudiantes, normalmente trabajando de forma colaborativa.
	Aprendizaje Servicio	Es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto, trabajando sobre necesidades reales del entorno con el objetivo de mejorarlo.
	Portafolios	Técnica de recopilación y organización de evidencias que promueven la reflexión del estudiante sobre su evolución y demuestran su logro de competencias profesionales que lo capaciten para un desarrollo profesional satisfactorio.
	Simulación	Estrategia que reproduce en un laboratorio o una situación ficticia, situaciones laborales reales a las que los estudiantes, asumiendo su rol, deben dar respuesta.

PRÁCTICAS EXTERNAS	Selección/asignación del lugar de prácticas externas.	Selección por parte del estudiante y/o asignación por parte del centro del lugar de prácticas.
	Mecanismos de coordinación y seguimiento	Descripción de los mecanismos de coordinación y seguimiento del estudiante a través del tutor académico y del tutor profesional.
	Estancia de prácticas	Realización de una estancia de duración determinada en el lugar de prácticas, realizando las funciones asignadas y previstas en el proyecto formativo.
	Memoria de prácticas externas	Elaboración de una memoria final, en la que figurará, entre otros: la descripción y valoración de tareas y trabajos desarrollados, las competencias desarrolladas, los problemas encontrados con la propuesta de resolución y una autoevaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.
	Memoria (Mención en Formación Dual)	Elaboración de una memoria final, en la que figurará, entre otros: la descripción y valoración de tareas y trabajos desarrollados, las competencias desarrolladas, los problemas encontrados con la propuesta de resolución y una autoevaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.

TRABAJO DE FIN DE GRADO	Selección/asignación del TFG	Selección y asignación de la temática a desarrollar del trabajo de fin de grado/máster.
--------------------------------	-------------------------------------	---

	Mecanismos de coordinación y seguimiento	Entrevistas que el estudiante mantiene con su tutor/es de trabajo de fin de grado/máster en diferentes momentos del desarrollo del trabajo.
	Elaboración del TFG	Elaboración de un trabajo por parte del estudiante en el que se plasmará el logro de las competencias del grado/máster.
	Presentación y defensa del TFG	Defensa oral por parte de los estudiantes del trabajo de fin de grado/máster.

5.3. Metodologías docentes

El conjunto de metodologías que se utilizarán en esta titulación son:

Teoría

Práctica

Proyectos

Prácticas Externas

Trabajo de Fin de Grado

5.4. Sistemas de evaluación

Las actividades de evaluación que se utilizarán en esta titulación son:

EXÁMENES	Pruebas de desarrollo	Pruebas que incluyen preguntas abiertas sobre un tema. Los estudiantes deben desarrollar, relacionar, organizar y presentar los conocimientos que tienen sobre la materia. La respuesta que dan es extensa.
	Pruebas objetivas de preguntas cortas	Pruebas que incluyen preguntas directas sobre un aspecto concreto. Los estudiantes deben responder de manera directa mediante los conocimientos que tienen sobre la materia. La respuesta que da el estudiante es breve.
	Pruebas objetivas de tipo test	Pruebas que incluyen preguntas cerradas con diferentes alternativas de respuesta. Los estudiantes seleccionan una respuesta entre un número limitado de posibilidades.
	Pruebas mixtas	Pruebas que combinan preguntas de desarrollo, preguntas objetivas de preguntas cortas y / o pruebas objetivas tipo test.
	Pruebas prácticas	Pruebas que incluyen actividades, problemas o casos a resolver. Los estudiantes deben dar respuesta a la actividad planteada, plasmando de manera práctica, los conocimientos teóricos y prácticos de la asignatura.
	Pruebas orales	Pruebas que incluyen preguntas abiertas y/o cerradas sobre un tema o aspecto concreto. Los estudiantes deben responder de manera directa y oral a la formulación de la pregunta.
	Cuestionarios auto-evaluables de seguimiento a través de TIC	Pruebas que incluyen preguntas cerradas con diferentes alternativas de respuesta. Los estudiantes seleccionan una respuesta entre un número limitado de posibilidades y reciben respuesta autoevaluadle,

PRÁCTICAS EXTERNAS	Mecanismos de coordinación y seguimiento	Descripción de los mecanismos de coordinación y seguimiento del estudiante a través del tutor académico y del tutor profesional.
	Estancia de prácticas	Realización de una estancia de duración determinada en el lugar de prácticas, realizando las funciones asignadas y previstas en el proyecto formativo.

	Memoria de prácticas externas	Elaboración de una memoria final, en la que figurará, entre otros: la descripción y valoración de tareas y trabajos desarrollados, las competencias desarrolladas, los problemas encontrados con la propuesta de resolución y una autoevaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.
	Cuaderno de seguimiento	Diario del seguimiento de las tareas diarias o semanales realizadas
	Memoria (Mención en Formación Dual)	Elaboración de una memoria final, en la que figurará, entre otros: la descripción y valoración de tareas y trabajos desarrollados, las competencias desarrolladas, los problemas encontrados con la propuesta de resolución y una autoevaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.

TRABAJO DE FIN DE GRADO	Mecanismos de coordinación y seguimiento	Entrevistas que el estudiante mantiene con su tutor/es de trabajo de fin de grado/máster en diferentes momentos del desarrollo del trabajo.
	Elaboración del TFG	Elaboración de un trabajo por parte del estudiante en el que se plasmará el logro de las competencias del grado/máster.
	Presentación y defensa del TFG	Defensa oral por parte de los estudiantes del trabajo de fin de grado/máster.

5.5. Módulos y Materias

- Existen módulos: No

5.5.1. Datos básicos de la Materia

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Derecho	Créditos ECTS, carácter 12 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 12 ECTS primer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Elementos de Derecho Constitucional Formación Básica, 3 ECTS, primer curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Elementos de Derecho Procesal Formación Básica, 3 ECTS, primer curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
La Contratación y el Empresario Formación Básica, 6 ECTS, primer curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Elementos de Derecho Constitucional Adquirir herramientas de interpretación de las instituciones políticas y jurídicas constitucionales (CE1) Identificar e interpretar derechos subjetivos (CE1)	
Elementos de Derecho Procesal Comprender el sentido de las normas jurídicas (CE1) Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución (CE7)	

<p>La Contratación y el Empresario Comprender el sentido de las normas jurídicas (CE1) Identificar el régimen jurídico de la empresa y del empresario (CE1) Comprender las relaciones contractuales (CE1) Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8) Conocer los fundamentos jurídicos de la organización de las empresas (CE8) Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8)</p>				
Contenido de la materia				
<p>Elementos de Derecho Constitucional Noción de estado: el estado español como estado social y democrático de Derecho y como estado autonómico. La Constitución. Los derechos fundamentales, estructura y garantías. Las instituciones básicas del Estado. El sistema de fuentes: las fuentes internas, los tratados internacionales y las fuentes de la Unión Europea.</p>				
<p>Elementos de Derecho Procesal Derecho procesal: concepto y fuentes. Tribunales de Justicia y su funcionamiento. Partes y postulación procesales. Tipos de juicios. Garantías constitucionales del proceso.</p>				
<p>La Contratación y el Empresario Teoría general de las obligaciones Teoría general del contrato La contratación con consumidores La contratación mercantil La empresa y el empresario. La propiedad industrial y el derecho de la competencia</p>				
Observaciones y/o requisitos				
Competencias				
<p>Elementos de Derecho Constitucional: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>				
<p>Elementos de Derecho Procesal: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>				
<p>La Contratación y el Empresario: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE8 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>				
<p>MATERIA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE7, CE8 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>				
Metodologías y actividades formativas				
Elementos de Derecho Constitucional				
	Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
	Actividades introductorias	2	1	50%
	Sesión magistral	28	14	50%
	Resolución de problemas	25	15	60%
	Trabajos	20	0	0%
	TOTAL	75	30	40%

Elementos de Derecho Procesal

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	1	1	100%
Sesión magistral	30	10	33,3%
Clase invertida	2	2	100%
Seminarios	20	2	10%
Salidas de campo	4	4	100%
Resolución de problemas	6	6	100%
Presentaciones	12	5	41,6%
TOTAL	75	30	40%

La Contratación y el Empresario

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	2	2	100%
Sesión magistral	98	38	38,7%
Seminarios	25	10	40%
Supuestos prácticos/Estudio de casos	25	10	40%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	13	4	30,7%
	Sesión magistral	158	62	39,2%
PRÁCTICAS	Clase invertida	2	2	100%
	Resolución de problemas	41	21	51,2%
	Seminarios	45	12	26,6%
	Presentaciones	12	5	41,6%
	Supuestos prácticos/Estudio de casos	25	10	40%
PROYECTOS	Salidas de campo	4	4	100%
TOTAL		300	120	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación**Elementos de Derecho Constitucional**

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	10	60
Trabajos	10	60

Elementos de Derecho Procesal

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	10	60
Pruebas orales	10	60

La Contratación y el Empresario

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de tipo test	10	60
Pruebas de desarrollo	10	60
Pruebas prácticas	10	60

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
-----------------------	--------------------	--------------------

Pruebas objetivas de preguntas cortas	0	60
Trabajos	0	60
Pruebas mixtas	0	60
Pruebas orales	0	60
Pruebas objetivas de tipo test	0	60
Pruebas de desarrollo	0	60
Pruebas prácticas	0	60

Datos Básicos de la Materia																			
Denominación de la materia: Derecho Administrativo		Créditos ECTS, carácter 9 ECTS, Obligatoria																	
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas																			
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán																			
Unidad temporal: Cuatrimestral																			
ECTS por unidad temporal: 9 ECTS segundo curso, primer cuatrimestre																			
Asignaturas																			
Derecho Administrativo y de la Función Pública																			
Obligatoria, 9 ECTS, segundo curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán																			
Resultados de aprendizaje																			
Comprender y explicar las diferentes categorías jurídicas del Derecho administrativo. (CE1)																			
Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas. (CE4)																			
Aprender a organizar los recursos humanos de las organizaciones públicas al servicio de los ciudadanos con criterios de eficiencia y eficacia. (CE4)																			
Contenido de la materia																			
Concepto de Derecho administrativo. Organización administrativa. Ordenamiento jurídico-administrativo. Posición jurídica de la Administración. Acto administrativo. Procedimiento administrativo. Recursos administrativos. Organización de la función pública. Clases de personal al servicio de la Administración. Instrumentos de planificación de los recursos humanos. Selección del personal al servicio de la Administración. Carrera profesional en la Administración Pública. Situaciones administrativas. Derechos y deberes de los empleados públicos.																			
Observaciones y/o requisitos																			
Competencias																			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE4																			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -																			
Metodologías y actividades formativas																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad formativa</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas presenciales</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actividades introductorias</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Sesión magistral</td> <td>55</td> <td>50</td> <td>90,9%</td> </tr> <tr> <td>Supuestos prácticos/estudio de casos</td> <td>65</td> <td>20</td> <td>30,7%</td> </tr> </tbody> </table>				Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	Actividades introductorias	5	2	40%	Sesión magistral	55	50	90,9%	Supuestos prácticos/estudio de casos	65	20	30,7%
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad																
Actividades introductorias	5	2	40%																
Sesión magistral	55	50	90,9%																
Supuestos prácticos/estudio de casos	65	20	30,7%																

Debates/Foros de discusión	30	6	20%
Presentaciones	20	10	50%
Trabajos	50	2	4%
TOTAL	225	90	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	5	2	40%
	Sesión magistral	55	50	90,9%
PRÁCTICAS	Supuestos prácticos/estudio de casos	65	20	30,7%
	Debates/Foros de discusión	30	6	20%
	Presentaciones	20	10	50%
	Trabajos	50	2	4%
TOTAL		225	90	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	30	60
Trabajos	20	50
Supuestos prácticos/Estudio de casos	20	60
Presentaciones	0	30

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Derecho Financiero y Tributario	Créditos ECTS, carácter 9 ECTS, Obligatoria
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 9 ECTS cuarto curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales Obligatoria, 6 ECTS, cuarto curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Procedimiento Tributario Obligatoria, 3 ECTS, cuarto curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales Identificar el régimen jurídico de la empresa y del empresario (CE1) Identificar las figuras impositivas que afectan al trabajo y a las organizaciones (CE1) Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Dar respuesta a los problemas derivados de la tributación del trabajo y de la empresa (CE7)	

<p>Procedimiento Tributario Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Dar respuesta a los problemas derivados de la tributación del trabajo y de la empresa (CE7)</p>																																
<p>Contenido de la materia</p>																																
<p>Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales Introducción a la tributación laboral y empresarial Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: rendimientos del trabajo Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: rendimientos de actividades económicas Impuesto sobre la Renta de no Residentes Impuesto sobre Sociedades Impuesto sobre Valor Añadido Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados Tributación laboral y empresarial internacional</p>																																
<p>Procedimiento Tributario Procedimientos de gestión tributaria Procedimiento de inspección tributaria Procedimiento de recaudación tributaria Procedimiento sancionador tributario Asistencia mutua tributaria</p>																																
<p>Observaciones y/o requisitos</p>																																
<p>Competencias</p>																																
<p>Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>																																
<p>Procedimiento Tributario COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>																																
<p>MATERIA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>																																
<p>Metodologías y actividades formativas</p>																																
<p>Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad formativa</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas presenciales</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actividades Introdutorias</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Sesión Magistral</td> <td>42</td> <td>32</td> <td>76,1%</td> </tr> <tr> <td>Clase invertida</td> <td>25</td> <td>5</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Resolución de problemas</td> <td>45</td> <td>10</td> <td>22,2%</td> </tr> <tr> <td>Debates</td> <td>35</td> <td>10</td> <td>28,5%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>150</td> <td>60</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table>					Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	Actividades Introdutorias	3	3	100%	Sesión Magistral	42	32	76,1%	Clase invertida	25	5	20%	Resolución de problemas	45	10	22,2%	Debates	35	10	28,5%	TOTAL	150	60	40%
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad																													
Actividades Introdutorias	3	3	100%																													
Sesión Magistral	42	32	76,1%																													
Clase invertida	25	5	20%																													
Resolución de problemas	45	10	22,2%																													
Debates	35	10	28,5%																													
TOTAL	150	60	40%																													
<p>Procedimiento Tributario</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad formativa</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas presenciales</th> <th>Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sesión magistral</td> <td>40</td> <td>20</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Trabajos</td> <td>20</td> <td>2</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Presentaciones</td> <td>15</td> <td>8</td> <td>53,3%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>75</td> <td>30</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table>					Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	Sesión magistral	40	20	50%	Trabajos	20	2	10%	Presentaciones	15	8	53,3%	TOTAL	75	30	40%								
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad																													
Sesión magistral	40	20	50%																													
Trabajos	20	2	10%																													
Presentaciones	15	8	53,3%																													
TOTAL	75	30	40%																													
<p>MATERIA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Metodología</th> <th>Actividad formativa (*)</th> <th>Horas totales (*)</th> <th>Horas presenciales</th> <th>% Presencialidad (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)																							
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)																												

TEORÍA	Actividades introductorias	3	3	100%
	Sesión magistral	82	52	63,4%
	Clase invertida	25	5	20%
	Trabajos	20	2	10%
	Debates	35	10	28,5%
PRÁCTICA	Resolución de problemas	45	10	22,2%
	Presentaciones	15	8	40%
	TOTAL	225	90	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Debates	10	40
Prueba práctica	10	40
Prueba objetiva tipo test	10	60

Procedimiento Tributario

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Trabajo	10	40
Presentaciones	10	40
Prueba de desarrollo	10	60

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Debates	0	40
Trabajo	0	40
Presentaciones	0	40
Prueba práctica	0	40
Prueba objetiva tipo test	0	60
Prueba de desarrollo	0	60

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Derecho Mercantil	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Obligatoria
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS segundo curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
El Empresario Social. La Insolvencia Empresarial	
Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Identificar el régimen jurídico de la empresa y del empresario (CE1)	
Conocer los fundamentos jurídicos de la organización de las empresas (CE8)	
Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8)	
Contenido de la materia	
El empresario social (sociedad mercantil) y el empresario no societario	
Las sociedades mercantiles de personas	
Sociedades de capital (SA, SL).	
Los órganos de la sociedad. La junta general.	
Los órganos de la sociedad. El órgano de administración (y representación)	
Las cuentas anuales	
Modificaciones estructurales (transformación, fusión, escisión, ...)	
Disolución, liquidación y extinción de la sociedad.	
Las sociedades laborales y las de base mutualista	
La insolvencia empresarial	
Observaciones y/o requisitos	

Competencias																													
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE8																													
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -																													
Metodologías y actividades formativas																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad formativa</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas presenciales</th> <th colspan="2">Presencialidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actividades introductorias</td> <td>2</td> <td>2</td> <td colspan="2">100%</td> </tr> <tr> <td>Sesión magistral</td> <td>98</td> <td>38</td> <td colspan="2">38,7%</td> </tr> <tr> <td>Supuestos prácticos/Estudio de casos</td> <td>50</td> <td>20</td> <td colspan="2">40%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>150</td> <td>60</td> <td colspan="2">40%</td> </tr> </tbody> </table>					Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad		Actividades introductorias	2	2	100%		Sesión magistral	98	38	38,7%		Supuestos prácticos/Estudio de casos	50	20	40%		TOTAL	150	60	40%	
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad																										
Actividades introductorias	2	2	100%																										
Sesión magistral	98	38	38,7%																										
Supuestos prácticos/Estudio de casos	50	20	40%																										
TOTAL	150	60	40%																										
MATERIA																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Metodología</th> <th>Actividad formativa (*)</th> <th>Horas totales (*)</th> <th>Horas presenciales</th> <th>% Presencialidad (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">TEORÍA</td> <td>Actividades introductorias</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Sesión magistral</td> <td>98</td> <td>38</td> <td>38,7%</td> </tr> <tr> <td>PRÁCTICAS</td> <td>Supuestos prácticos/Estudio de casos</td> <td>50</td> <td>20</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td></td> <td>150</td> <td>60</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table>					Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)	TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%	Sesión magistral	98	38	38,7%	PRÁCTICAS	Supuestos prácticos/Estudio de casos	50	20	40%	TOTAL		150	60	40%	
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)																									
TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%																									
	Sesión magistral	98	38	38,7%																									
PRÁCTICAS	Supuestos prácticos/Estudio de casos	50	20	40%																									
TOTAL		150	60	40%																									
(* se entra a la SEDE)																													
Sistema de evaluación																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistema de evaluación</th> <th>Ponderación mínima</th> <th colspan="3">Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pruebas objetivas de tipo test</td> <td>10</td> <td colspan="3">40</td> </tr> <tr> <td>Pruebas objetivas de preguntas cortas</td> <td>20</td> <td colspan="3">50</td> </tr> <tr> <td>Pruebas mixtas</td> <td>40</td> <td colspan="3">70</td> </tr> </tbody> </table>					Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima			Pruebas objetivas de tipo test	10	40			Pruebas objetivas de preguntas cortas	20	50			Pruebas mixtas	40	70							
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima																											
Pruebas objetivas de tipo test	10	40																											
Pruebas objetivas de preguntas cortas	20	50																											
Pruebas mixtas	40	70																											

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Economía	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Economía	
Formación básica, 6 ECTS, primer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Conocer las fuentes de información estadística de carácter sociolaboral (CE3)	
Entender el funcionamiento de una economía de mercado y las implicaciones que tienen las diferentes formas de mercado (CE6)	
Aplicar la perspectiva de género en el análisis de los diferentes elementos de las relaciones laborales (CE6)	
Contenido de la materia	
Pensar como un economista	
Microeconomía. Cómo funcionan los mercados	
Macroeconomía. Cómo salir de las crisis	
El sector público	
Retos del siglo XXI	
Observaciones y/o requisitos	

Competencias				
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE6				
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -				
Metodologías y actividades formativas				
Economía				
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
Actividades introductorias	1	1	100%	
Clases magistrales	44	29	65,9%	
Clase invertida	35	10	28'5%	
Resolución de problemas	35	10	28'5%	
Prácticas Tic	35	10	28'5%	
TOTAL	150	60	40%	
MATERIA				
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	1	1	100%
	Clases magistrales	44	29	65,9%
	Clase invertida	35	10	28'5%
PRÁCTICAS	Resolución de problemas	35	10	28'5%
	Prácticas Tic	35	10	28'5%
TOTAL		150	60	40%
(* se entra a la SEDE)				
Sistema de evaluación				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas objetivas de preguntas cortas	10	60		
Pruebas prácticas	30	70		

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Economía del Trabajo	Créditos ECTS, carácter 12 ECTS, Obligatoria
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS segundo curso, segundo cuatrimestre; 6 ECTS tercer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Economía Laboral Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Mercado de Trabajo Aplicado Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Economía Laboral Conocer las fuentes de información estadística de carácter sociolaboral (CE3) Conocer los principales indicadores relativos al mercado de trabajo (CE3) Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3) Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género (CE3) Conocer los elementos principales del funcionamiento del mercado de trabajo (CE6)	
Mercado de Trabajo Aplicado	

<p>Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3) Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo y sus implicaciones sociales (CE3) Identificar el fenómeno de la desocupación y las políticas activas y pasivas de Empleo (CE9) Identificar los aspectos clave para incidir en el mercado de trabajo, incluyendo la formación y la productividad como motores del crecimiento económico (CE9) Proponer políticas de ocupación (CE9) Evaluar políticas públicas de carácter sociolaboral (CE9) Entender las implicaciones sociales y económicas del mercado de trabajo y las diferencias existentes en los diversos colectivos de trabajadores (CE9) Proponer políticas laborales que combatan la desigualdad, con especial atención a las políticas de igualdad de género (CE9)</p>			
Contenido de la materia			
Economía Laboral			
Descripción del mercado de trabajo			
Oferta de trabajo			
Demanda de trabajo			
Salarios y empleo			
Paro teorías, tipos y medición			
Mercado de Trabajo Aplicado			
Búsqueda de trabajo			
Determinación salarial			
Discriminación en el mercado de trabajo			
Estructura ocupacional y demanda de trabajo			
Políticas de mercado de trabajo			
Población, renta y mercado de trabajo			
Observaciones y/o requisitos			
Es recomendable haber cursado Economía y Métodos Cuantitativos de Investigación Social			
Competencias			
Economía Laboral			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE6			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -			
Mercado de Trabajo Aplicado			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE9			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -			
MATERIA			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE6, CE9			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -			
Metodologías y actividades formativas			
Economía Laboral			
Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
Actividades introductorias	1	1	100%
Clases magistrales	44	29	65,9%
Clase invertida	35	10	28,5%
Resolución de problemas	35	10	28,5%
Prácticas TIC	35	10	28,5%
TOTAL	150	60	40%
Mercado de Trabajo Aplicado			
Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)

Actividades introductorias	1	1	100%
Clases magistrales	44	29	65,9%
Clase invertida	35	10	28,5%
Resolución de problemas	35	10	28,5%
Prácticas TIC	35	10	28,5%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%
	Clases magistrales	88	58	65,9%
	Clase invertida	70	20	28,5%
PRÁCTICAS	Resolución de problemas	70	20	28,5%
	Prácticas TIC	70	20	28,5%
TOTAL		300	120	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Economía Laboral

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	60
Pruebas prácticas	30	60

Mercado de Trabajo Aplicado

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	60
Pruebas prácticas	30	60

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	60
Pruebas prácticas	30	60

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Empresa	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Introducción a la Gestión de las Organizaciones	
Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno. (CE8)	
Conocer las áreas funcionales de las organizaciones y su contribución a la consecución de sus objetivos. (CE10)	
Contenido de la materia	
Naturaleza y tipos de organización	
Actividades y áreas funcionales de las organizaciones	
Subsistema productivo	
Subsistema financiero	

Subsistema comercial La estructura de las organizaciones Análisis interno El entorno y el análisis externo de las organizaciones La dirección estratégica				
Observaciones y/o requisitos				
Competencias				
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -				
Metodologías y actividades formativas				
Introducción a la Gestión de las Organizaciones				
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
Sesión magistral	90	36	40%	
Trabajos	30	12	40%	
Resolución de problemas	30	12	40%	
TOTAL	150	60	40%	
MATERIA				
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Sesión magistral	90	36	40%
PRÁCTICAS	Trabajos	30	12	40%
	Resolución de problemas	30	12	40%
TOTAL		150	60	40%
(* se entra a la SEDE)				
Sistema de evaluación				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas mixtas	40	70		
Pruebas prácticas	30	60		

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Estadística	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Métodos Cuantitativos de Investigación Social	
Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Conocer las fuentes de información estadística de carácter sociolaboral (CE3)	
Conocer los principales indicadores relativos al mercado de trabajo (CE3)	
Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)	
Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo y sus implicaciones sociales (CE3)	
Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género (CE3)	
Dominar las herramientas destinadas a la gestión de la propia identidad y a las actividades en un entorno digital (CT2)	
Buscar y obtener información de manera autónoma de acuerdo con criterios de fiabilidad y pertinencia (CT2)	

Organizar la información con herramientas adecuadas, ya sea en línea o presenciales, que permitan el desarrollo de sus actividades académicas (CT2)
 Elaborar información con las herramientas y formatos adecuados a la situación comunicativa y hacerlo de manera honesta (CT2)
 Utilizar las TIC para compartir e intercambiar información (CT2)

Contenido de la materia

Las estadísticas sociolaborales y sus fuentes
 Indicadores relativos al mercado de trabajo
 Métodos estadísticos descriptivos univariantes con datos transversales
 Las series temporales y sus componentes
 Números índices y tasas de variación
 Métodos estadísticos descriptivos bivariantes
 Estudio de casos:
 Contraste de medias (comparaciones por género)
 Contraste de proporciones (comparaciones por género)

Observaciones y/o requisitos

Curso con un uso importante de las aulas de informática. Software principal utilizado: Hoja de cálculo dado su fácil uso y su disponibilidad.

Competencias

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3
 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2

Metodologías y actividades formativas

Métodos Cuantitativos de Investigación Social

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	1	1	100%
Sesión magistral	49	19	39%
Prácticas TIC	60	30	50%
Supuestos prácticos/Estudio de casos	40	10	25%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	1	1	100
	Sesión magistral	49	19	39
PRÁCTICAS	Supuestos prácticos/Estudio de casos	40	10	25
TOTAL		150	60	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba mixta	40	70
Pruebas prácticas	10	40
Cuestionarios auto-evaluables de seguimiento a través de TIC	10	30

Datos Básicos de la Materia

Denominación de la materia: Gestión de Recursos Humanos	Créditos ECTS, carácter 15 ECTS, Obligatoria
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral ECTS por unidad temporal: 9 ECTS segundo curso, primer cuatrimestre; 6 ECTS tercer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Dirección de Recursos Humanos Obligatoria, 9 ECTS, segundo curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Proceso y Técnicas de Selección Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Dirección de Recursos Humanos Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas. (CE4) Planificar y gestionar de forma integrada la función de recursos humanos. (CE4) Evaluar la coherencia de diferentes políticas de recursos humanos y su adecuación al contexto organizacional donde se implementan. (CE8)	
Proceso y Técnicas de Selección Gestionar los principales métodos de selección, con especial incidencia en la técnica de la entrevista. (CE4) Gestionar procesos de reclutamiento, selección e integración en diversos contextos de trabajo. (CE8)	
Contenido de la materia	
Dirección de Recursos Humanos Naturaleza de la función de gestión de personas en las organizaciones Desarrollo histórico de la función de personal Agentes responsables de la gestión de personas Planificación de recursos humanos Herramientas básicas para el análisis de puestos de trabajo Proceso de entrada: reclutamiento, selección e integración Formación y desarrollo Evaluación del desempeño Gestión de la compensación Promoción y transferencia Gestión de la desvinculación Coherencia en la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos	
Proceso y Técnicas de Selección El proceso de entrada de personal en las organizaciones Descripción del puesto y perfil profesional Elección y diseño de fuentes de reclutamiento Métodos de selección Herramientas test para la selección Conceptos y tipologías de entrevista Técnicas de entrevista Técnicas de selección en grupo Onboarding	
Observaciones y/o requisitos	
Competencias	
Dirección de Recursos Humanos COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -	
Proceso y Técnicas de Selección COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -	

MATERIA:
 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8
 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Metodologías y actividades formativas

Dirección de Recursos Humanos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	150	60	40%
Resolución de problemas	40	16	40%
Trabajos	35	14	40%
TOTAL	225	90	40%

Proceso y Técnicas de Selección

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	50	20	40%
Talleres	50	20	40%
Simulación	50	20	40%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Sesión magistral	200	80	40%
PRÁCTICAS	Resolución de problemas	40	16	40%
	Trabajos	35	14	40%
	Talleres	50	20	40%
PROYECTOS	Simulación	50	20	40%
TOTAL		375	150	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Dirección de Recursos Humanos

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	40	70
Pruebas prácticas	30	60

Proceso y Técnicas de Selección

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	60
Pruebas prácticas	40	70

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Datos Básicos de la Materia

Denominación de la materia: Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	

Resultados de aprendizaje			
<p>Comprender el sentido de las normas jurídicas (CE1) Identificar e interpretar derechos subjetivos (CE1) Conocer el carácter complejo e interrelacional de las relaciones laborales. (CE6) Utilizar información en lengua extranjera de una manera eficaz (CT1) Dominar las herramientas destinadas a la gestión de la propia identidad y a las actividades en un entorno digital. (CT2) Buscar y obtener información de manera autónoma de acuerdo con criterios de fiabilidad y pertinencia. (CT2) Organizar la información con herramientas adecuadas, ya sea en línea o presenciales, que permitan el desarrollo de sus actividades académicas. (CT2) Elaborar información con las herramientas y formatos adecuados a la situación comunicativa y hacerlo de manera honesta. (CT2) Utilizar las TIC para compartir e intercambiar información. (CT2) Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3) Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3) Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3) Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3) Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3) Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo. (CT4) Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo. (CT4) Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo. (CT4) Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo. (CT4)</p>			
Contenido de la materia			
<p>Bloque I. Conocer la universidad y los recursos que proporciona la universidad Metodología y TICs Competencias comunicativas escritas Competencias comunicativas orales</p> <p>Bloque II. El lugar de la ley en el sistema de relaciones laborales El derecho como fenómeno social Sobre la autonomía del subsistema jurídico Validez, eficacia, justicia</p> <p>Bloque III. La norma jurídica Los usos del lenguaje y las normas jurídicas Definición y estructura característica de las normas jurídicas Elementos de las normas jurídicas Normas primarias y secundarias Reglas, principios y directrices</p> <p>Bloque IV. Ordenamiento jurídico Unidad el ordenamiento jurídico Plenitud del ordenamiento jurídico Coherencia del ordenamiento jurídico</p>			
Observaciones y/o requisitos			
Competencias			
<p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE6 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT1, CT2, CT3, CT4</p>			
Metodologías y actividades formativas			
Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	2	2	100%
Sesión magistral	15	10	66%

Clase Invertida	40	8	20%
Trabajos	20	2	10%
Prácticas TIC	20	8	40%
Talleres	53	30	57%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%
	Sesión magistral	15	10	66%
	Clase Invertida	40	8	20%
PRÁCTICAS	Trabajos	20	2	10%
	Prácticas Tic	20	8	40%
	Talleres	53	20	57%
TOTAL		150	60	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Trabajos	20	50
Pruebas objetivas de tipo test	20	50
Presentación oral	20	50
Talleres	10	15

Datos Básicos de la Materia

Denominación de la materia: Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Obligatoria
---	--

Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas

Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán

Unidad temporal: Cuatrimestral

ECTS por unidad temporal: 6 ECTS tercer curso, segundo cuatrimestre

Asignaturas

Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral

Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán

Resultados de aprendizaje

Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)

Conocer las áreas funcionales de las organizaciones y su contribución a la consecución de sus objetivos. (CE10)

Analizar los sistemas, procedimientos, instrumentos de gestión y técnicas de evaluación para mejorar la calidad de las organizaciones. (CE10)

Dominar las herramientas destinadas a la gestión de la propia identidad y a las actividades en un entorno digital. (CT2)

Buscar y obtener información de manera autónoma de acuerdo con criterios de fiabilidad y pertinencia. (CT2)

Organizar la información con herramientas adecuadas, ya sea en línea o presenciales, que permitan el desarrollo de sus actividades académicas. (CT2)

Elaborar información con las herramientas y formatos adecuados a la situación comunicativa y hacerlo de manera honesta. (CT2)

Utilizar las TIC para compartir e intercambiar información. (CT2)

Contenido de la materia

Introducción a la investigación cualitativa

Diseño de la investigación cualitativa

Técnicas de recogida de datos

Análisis de datos cualitativos

Presentación de datos cualitativos

Cuatro de mando integral

Estándares de calidad

Auditoría SocioLaboral

Observaciones y/o requisitos					
Competencias					
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE10					
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2					
Metodologías y actividades formativas					
Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral					
	Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
	Actividades Introdutorias	2	2	100%	
	Sesión Magistral	80	32	40%	
	Seminarios	68	26	38,2%	
	TOTAL	150	60	40%	
MATERIA					
	Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
	TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%
		Sesión magistral	80	32	40%
	PRÁCTICAS	Seminarios	68	26	38,2%
	TOTAL		150	60	40%
(* se entra a la SEDE)					
Sistema de evaluación					
	Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
	Pruebas mixtas	20	60		
	Pruebas prácticas	20	60		
	Pruebas orales	20	60		

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Marco Normativo de la Protección Social	Créditos ECTS, carácter 18 ECTS, Mixta
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, segundo cuatrimestre; 6 ECTS segundo curso, primer cuatrimestre; 6 ECTS tercer curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Derecho de la Seguridad Social I Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho de la Seguridad Social II Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-primer cuatrimestre, castellano, catalán	
Resultados de aprendizaje	
Derecho de la Seguridad Social I Argumentar y razonar sobre el sistema de protección social y sus instituciones básicas (CE2) Comprender la acción protectora del sistema español de protección social, diferenciándolo del sistema de dependencia (CE5) Conocer y utilizar las herramientas informáticas para gestionar las cotizaciones sociales y las altas y bajas en el sistema de Seguridad Social (CE7)	
Derecho de la Seguridad Social II Argumentar y razonar sobre el sistema de protección social y sus instituciones básicas (CE2) Comprender la acción protectora del sistema español de protección social, diferenciándolo del sistema de dependencia (CE5)	

<p>Conocer y utilizar las herramientas informáticas para gestionar las cotizaciones sociales y las altas y bajas en el sistema de Seguridad Social (CE7)</p>
<p>Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social Conocer el régimen jurídico de los regímenes especiales de la Seguridad Social (CE2) Asimilar el régimen el régimen jurídico de las diferentes relaciones laborales especiales, así como su justificación (CE5) Conocer y utilizar las herramientas informáticas para gestionar las cotizaciones sociales y las altas y bajas en el sistema de Seguridad Social (CE7)</p>
<p>Contenido de la materia</p>
<p>Derecho de la Seguridad Social I Concepto de Derecho de la Seguridad Social Campo de aplicación de la Seguridad Social Sujetos protegidos y actos de encuadramiento Cotización Acción protectora y contingencias protegidas Prestaciones: requisitos Garantía de las prestaciones Responsabilidad empresarial por incumplimiento</p>
<p>Derecho de la Seguridad Social II Asistencia sanitaria Incapacidad temporal, nacimiento y corresponsabilidad Incapacidad permanente Jubilación Muerte y supervivencia Protección de la familia Prestación de desempleo Ingreso Mínimo Vital Rentas de Inserción Protección de dependencia</p>
<p>Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social Caracterización de las relaciones laborales especiales. Tipología de relaciones laborales especiales. Regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social. Régimen especial de Trabajadores autónomos. Régimen especial de trabajadores del mar. Estiba y desestiba. Régimen especial de funcionarios públicos. Sistema especial de trabajadores agrarios. Sistema especial de empleados de hogar.</p>
<p>Observaciones y/o requisitos</p>
<p>Competencias</p>
<p>Derecho de la Seguridad Social I COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>
<p>Derecho de la Seguridad Social II COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>
<p>Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>
<p>MATERIA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -</p>

Metodologías y actividades formativas**Derecho de la Seguridad Social I**

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57,1%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33,3%
TOTAL	150	60	40%

Derecho de la Seguridad Social II

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57,1%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33,3%
TOTAL	150	60	40%

Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57,1%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33,3%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Sesión magistral	210	120	57,1%
	Clase invertida	60	0	0%
PRÁCTICA	Resolución de problemas	180	60	33,3%
TOTAL		450	180	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación**Derecho de la Seguridad Social I**

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Derecho de la Seguridad Social II

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima

Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Marco Normativo de las Relaciones Laborales	Créditos ECTS, carácter 42 ECTS, Mixta
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, primer cuatrimestre; 6 ECTS segundo curso, primer cuatrimestre; 12 ECTS, segundo curso, segundo cuatrimestre; 12 ECTS tercer curso, primer cuatrimestre; 6 ECTS tercer curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Derecho Individual del Trabajo I Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Prevención de Riesgos Laborales Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Colectivo del Trabajo Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso-segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Individual del Trabajo II Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso-segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Procesal del Trabajo Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Régimen de Extranjería Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso-primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Derecho Individual del Trabajo I Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Entender las claves de la igualdad de género en el ámbito jurídico laboral (CE2) Conocer la regulación jurídica de la ocupación y del trabajo por cuenta propia y ajena (CE5) Conocer y aplicar la regulación del contrato de trabajo y las diferentes modalidades contractuales (CE7)	
Prevención de Riesgos Laborales Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Comprender la realidad de la salud laboral y la prevención de riesgos desde una perspectiva jurídica (CE7) Distinguir los diversos ámbitos de la prevención de riesgos laborales (CE7) Diagnosticar carencias en las estructuras, procesos y sistemas de trabajo y realizar propuestas para su mejora (CE10)	
Derecho Colectivo del Trabajo Comprender el funcionamiento básico del sistema de acción colectiva (CE2) Conocer el régimen jurídico de las relaciones colectivas de trabajo (CE7) Negociar en el contexto laboral individual y colectivo (CE10)	
Derecho Individual del Trabajo II Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Entender las claves de la igualdad de género en el ámbito jurídico laboral (CE2) Conocer la regulación jurídica de la ocupación y del trabajo por cuenta propia y ajena (CE5) Saber interpretar y distinguir las vicisitudes del contrato de trabajo y su extinción (CE7)	
Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Entender claves de la igualdad de género en el ámbito jurídico laboral (CE2)	

Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8)
Identificar el fenómeno de la desocupación y las políticas activas y pasivas de ocupación (CE9)

Derecho Procesal del Trabajo

Conocer el marco normativo regulador de la jurisdicción social (CE2)
Dominar los diferentes medios de tutela administrativa y judicial de los derechos, individuales y colectivos, del trabajador (CE4)
Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución (CE7)

Régimen de extranjería

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)
Comprender el sentido de las normas jurídicas (CE1)
Conocer y gestionar los procesos de actuación que afectan al trabajador extranjero (CE5)
Entender la diversidad internacional de la regulación de relaciones laborales (CE5)

Contenido de la materia

Derecho Individual del Trabajo I

Delimitación del Derecho del Trabajo.
Fuentes y principio de aplicación de las normas.
Intermediación laboral.
Contrato de trabajo.
Modalidades de contrato de trabajo.
Derechos y deberes del trabajador.
Derechos y deberes del empresario.
Jornada de trabajo.
Retribución (I)

Prevención de Riesgos Laborales

Regulación jurídica de la seguridad y la salud en el trabajo.
Prevención y seguridad integrada.
Gestión de la prevención.
La formación en prevención de riesgos laborales.
Participación, representación y conflicto en materia de riesgos laborales.
Obligaciones de los trabajadores.
Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral.
La prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo.
Investigación de accidentes de trabajo. Fundamentos de la salud laboral

Derecho Colectivo del Trabajo

Libertad sindical individual y colectiva.
La representación unitaria del trabajador.
La representación sindical del trabajador.
El derecho de reunión.
La negociación colectiva.
Los conflictos colectivos de trabajo.
Procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo.
El derecho de huelga.
El cierre patronal

Derecho Individual del Trabajo II

Retribución (II).
Externalización productiva y cesión de trabajadores.
La modificación del contrato de trabajo.
La suspensión del contrato de trabajo.
Las excedencias laborales.
La extinción del contrato de trabajo.
La transmisión de empresa.
Despido disciplinario.
Despido colectivo y por fuerza mayor.
Despido objetivo.

Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo

Delimitación del Derecho del Empleo.
Derecho del Empleo y Política de Empleo.
La política de intermediación laboral.
La política de formación profesional.
La política de fomento del trabajo por cuenta ajena.
El trabajo por cuenta propia.
El trabajo autónomo dependiente por cuenta propia.
La política de fomento del trabajo autónomo.
Políticas pasivas de empleo.

Derecho Procesal del Trabajo

Concepto de jurisdicción.
Concepto de orden jurisdiccional.
Principios del proceso laboral.
Caracterización del proceso laboral.
Proceso laboral ordinario.
Modalidades procesales.
Medios de impugnación.
Proceso laboral de ejecución

Régimen de extranjería

La condición jurídica del trabajador extranjero.
El marco normativo de extranjería y el marco competencial.
Derechos, libertades y obligaciones de los trabajadores extranjeros.
Contratación laboral y extranjería.
Régimen general de extranjería.
Régimen de promoción de medidas de movilidad internacional.
Régimen Unión Europea libre circulación.
Régimen del Acuerdo de Retirada del Reino Unido.
Las vías de acceso a la nacionalidad: de extranjeros a nacionales.
Relaciones laborales transnacionales y litigación.

Observaciones y/o requisitos

Competencias

Derecho Individual del Trabajo I

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Prevención de Riesgos Laborales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE7, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho Colectivo del Trabajo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE7, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho Individual del Trabajo II

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE8, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho Procesal del Trabajo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE4, CE7
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Régimen de extranjería

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE5
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

MATERIA

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE4, CE5, CE7, CE8, CE9, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Metodologías y actividades formativas**Derecho Individual del Trabajo I**

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Prevención de riesgos Laborales

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Derecho Colectivo del Trabajo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Derecho Individual del Trabajo II

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Derecho Procesal del Trabajo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	70	40	57%
Clase invertida	20	0	0%
Resolución de problemas	60	20	33%
TOTAL	150	60	40%

Régimen de Extranjería

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	4	2	50%
Sesión magistral	80	36	45%
Eventos científicos/divulgativos	2	2	100%

Supuestos prácticos/estudio de caso	38	14	37%
Prácticas TIC	8	2	25%
Debates/Foros de discusión	8	2	25%
Trabajos	10	2	20%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	4	2	50%
	Sesión magistral	500	276	55,2%
	Clase invertida	120	0	0%
PRÁCTICAS	Eventos científicos/divulgativos	2	2	100%
	Resolución de problemas	360	120	33%
	Supuestos prácticos/estudio de caso	38	14	37%
	Prácticas TIC	8	2	25%
	Debates/Foros de discusión	8	2	25%
	Trabajos	10	2	20%
TOTAL		1050	420	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Derecho Individual del Trabajo I

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30%	70%
Pruebas mixtas	30%	70%
Pruebas prácticas	20%	50%

Prevención de Riesgos Laborales

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30%	70%
Pruebas mixtas	30%	70%
Pruebas prácticas	20%	50%

Derecho Colectivo del Trabajo

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30%	70%
Pruebas mixtas	30%	70%
Pruebas prácticas	20%	50%

Derecho Individual del Trabajo II

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30%	70%
Pruebas mixtas	30%	70%
Pruebas prácticas	20%	50%

Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30%	70%
Pruebas mixtas	30%	70%
Pruebas prácticas	20%	50%

Régimen de Extranjería

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	0%	50%

Pruebas objetivas de tipo test	0%	50%
Pruebas prácticas	0%	50%
Pruebas mixtas	0%	50%

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	0%	70%
Pruebas mixtas	0%	70%
Pruebas prácticas	0%	50%
Pruebas objetivas de preguntas cortas	0%	50%

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Prácticas Externas	Créditos ECTS, carácter 21 ECTS, Prácticas Externas
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 9 ECTS, cuarto curso, segundo cuatrimestre; 12 ECTS, cuarto curso,	
Asignaturas	
Prácticas Externas Obligatoria, 9 ECTS, cuarto curso-segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Prácticas Externas de Mención Optativa, 12 ECTS, cuarto curso, castellano, catalán	
Resultados de aprendizaje	
Prácticas Externas	
<p>Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3) Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas (CE4) Conocer el carácter complejo e interrelacional de las relaciones laborales (CE6) Conocer el régimen jurídico de las relaciones colectivas de trabajo (CE7) Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8) Identificar el fenómeno de la desocupación y las políticas activas y pasivas de ocupación (CE9) Conocer las áreas funcionales de las organizaciones y su contribución a la consecución de sus objetivos (CE10)</p> <p>Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3) Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3) Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3) Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3) Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3) Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo (CT4) Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo (CT4) Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo (CT4) Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo (CT4) Profundizar en el autoconocimiento académico, laboral o profesional (CT6) Identificar el propio proceso de aprendizaje (CT6) Analizar el entorno laboral o profesional del ámbito de estudio (CT6) Diseñar itinerarios académicos y de inserción laboral o profesional (CT6)</p>	
Prácticas Externas de Mención	
Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)	

Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)
Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas (CE4)
Conocer el carácter complejo e interrelacional de las relaciones laborales (CE6)
Conocer el régimen jurídico de las relaciones colectivas de trabajo (CE7)
Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8)
Identificar el fenómeno de la desocupación y las políticas activas y pasivas de ocupación (CE9)
Conocer las áreas funcionales de las organizaciones y su contribución a la consecución de sus objetivos (CE10)

Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)
Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)
Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)
Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)
Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3)
Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo (CT4)
Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo (CT4)
Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo (CT4)
Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo (CT4)
Profundizar en el autoconocimiento académico, laboral o profesional (CT6)
Identificar el propio proceso de aprendizaje (CT6)
Analizar el entorno laboral o profesional del ámbito de estudio (CT6)
Diseñar itinerarios académicos y de inserción laboral o profesional (CT6)

Contenido de la materia

Prácticas Externas

Las prácticas externas enriquecen la formación de los estudiantes de las enseñanzas de grado, en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro

Ámbitos que forman las prácticas externas: definimos tres ámbitos, que corresponden a las tres menciones propuesta y a las salidas profesionales más habituales:

1. Asesoramiento jurídico-laboral
2. Gestión de personas
3. Intermediación Laboral

Observaciones

Organización de las Prácticas Externas

El estudiante dispone de un tutor en la institución (tutor profesional) y un tutor académico en la universidad, los cuales se encargan del seguimiento, supervisión y apoyo durante la realización de las prácticas.

A través de la guía docente el estudiante dispone de información general del centro y de la titulación. Para cada una de las asignaturas se presenta una información estructurada y detallada. En el caso de las prácticas externas aparece la información organizada en los siguientes apartados: datos identificativos, competencias, resultados de aprendizaje, procedimientos de asignación y selección, planificación, plan específico de actuación, mecanismos de coordinación y seguimiento, criterios y procedimientos de evaluación, fuentes de información y recomendaciones.

La Universidad se regirá por la normativa vigente en cada momento. Actualmente la regulación aplicable en nuestro centro es:

- [Normativa de Prácticas Externas URV](#)
- [Guía de Prácticas Externas de la Facultad de Ciencias Jurídicas](#)

El proceso específico de planificación y desarrollo de las prácticas externas se describe en el proceso "PR-FCJ-010 Gestión de las practicas externas curriculares" del sistema interno de garantía de calidad del centro.

Esta materia forma parte de la formación dual y en el convenio de formación dual correspondiente se describirán los objetivos y horas de estancia en la empresa de la asignatura de prácticas externas. Este contenido podrá estar relacionado con el TFG propuesto por la empresa.

Requisitos

Según la Guía de prácticas de la Facultad de Ciencias Jurídicas es indispensable tener superado el 70% del total de créditos para poder matricular las prácticas curriculares.

Competencias			
Prácticas Externas			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS : CE2, CE3, CE4, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT3, CT4, CT6			
Prácticas Externas de Mención			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS : CE2, CE3, CE4, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES : CT3, Ct4, CT6			
MATERIA :			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE3, CE4, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT3, Ct4, CT6			
Actividades formativas			
Prácticas Externas			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Selección/asignación del lugar de prácticas externas	2	1	50%
Estancia de prácticas	200	200	100%
memoria de prácticas externas	10	0	0%
Seminarios	5	4	80%
Mecanismos de coordinación y seguimiento	8	3	37.5%
TOTAL	225	208	93%
Prácticas Externas de Mención			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Selección/asignación del lugar de prácticas externas	2	1	50%
Estancia de prácticas	275	275	100%
Memoria de prácticas externas	15	0	0%
Mecanismos de coordinación y seguimiento	8	3	37.5%
TOTAL	300	279	93%
MATERIA			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Selección/asignación del lugar de prácticas externas	4	2	50%
Estancia de prácticas	475	475	100%
Memoria de prácticas externas	25	0	0%
Seminarios	5	4	80%
Mecanismos de coordinación y seguimiento	16	6	37.5%
TOTAL	525	487	92.7%
Metodologías docentes			
MATERIA			
Prácticas Externas			
Sistema de evaluación			
MATERIA			
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima	
Informe del tutor externo	30	60	
Memoria de prácticas externas	25	40	
Tutorías académicas	25	50	

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Psicología	Créditos ECTS, carácter 12 ECTS, Mixta
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, segundo cuatrimestre; 6 ECTS segundo curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Introducción a la Psicología del Trabajo Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Comportamiento Humano en las Organizaciones Obligatoria, 6 ECTS, segundo curso-segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Introducción a la Psicología del Trabajo Conocer los procesos psicológicos individuales que intervienen en el contexto del trabajo (CE4) Medir y evaluar los procesos psicológicos individuales que intervienen en el contexto del trabajo (CE10)	
Comportamiento Humano en las Organizaciones Conocer los procesos psicológicos grupales y organizativos que intervienen en el contexto del trabajo (CE4) Medir y evaluar los procesos psicológicos grupales y organizativos que intervienen en el contexto del trabajo (CE10)	
Contenido de la materia	
Introducción a la Psicología del Trabajo Modelos y teorías en psicología del trabajo El significado del Trabajo Aspectos individuales del comportamiento humano: competencias Personalidad Actitudes y valores, Motivación Emociones e inteligencia emocional Psicología de la salud ocupacional: estrés, burnout y mobbing	
Comportamiento Humano en las Organizaciones Socialización organizacional y contrato psicológico Psicología de la comunicación Psicología de los grupos y equipos de trabajo Dinámica de poder e influencia Liderazgo y coaching Conflicto, negociación y mediación Cultura y clima organizacional Desarrollo y cambio organizacional	
Observaciones y/o requisitos	
Competencias	
Introducción a la Psicología del Trabajo COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -	
Comportamiento Humano en las Organizaciones COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -	
MATERIA: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -	

Metodologías y actividades formativas				
Introducción a la Psicología del Trabajo				
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
Sesión magistral	90	36	40%	
Trabajos	30	12	40%	
Resolución de problemas	30	12	40%	
TOTAL	150	60	40%	
Comportamiento Humano en las Organizaciones				
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
Sesión magistral	90	36	40%	
Trabajos	30	12	40%	
Resolución de problemas	30	12	40%	
TOTAL	150	60	40%	
MATERIA				
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Sesión magistral	180	72	40%
PRÁCTICAS	Trabajos	60	24	40%
	Resolución de problemas	60	24	40%
TOTAL		300	120	40%
(* se entra a la SEDE)				
Sistema de evaluación				
Introducción a la Psicología del Trabajo				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas objetivas tipo test	30	70		
Pruebas prácticas	20	60		
Comportamiento Humano en las Organizaciones				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas objetivas tipo test	30	70		
Pruebas prácticas	20	60		
MATERIA				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas objetivas tipo test	30	70		
Pruebas prácticas	20	60		

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Retos	Créditos ECTS, carácter 12 ECTS, Obligatoria
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS tercer curso, segundo cuatrimestre; 6 ECTS cuarto curso, primer cuatrimestre	
Asignaturas	
Retos de Género en las Organizaciones	
Obligatoria, 6 ECTS, tercer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	
Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones	
Obligatoria, 6 ECTS, cuarto curso- primer cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	

Retos de Género en las Organizaciones

Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género (CE3)

Aplicar la perspectiva de género en el análisis de los diferentes elementos de las relaciones laborales (CE5)

Proponer políticas laborales que combatan la desigualdad, con especial atención a las políticas de igualdad de género (CE9)

Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)

Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)

Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)

Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)

Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3)

Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo. (CT4)

Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo. (CT4)

Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo. (CT4)

Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo. (CT4)

Usar los mecanismos de comunicación no verbal y los recursos expresivos de la voz necesarios para hacer una buena intervención oral. (comunicación oral) (CT5)

Construir un discurso estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación oral) (CT5)

Producir un discurso consistente, persuasivo y adecuado a la situación comunicativa e interactuar de manera efectiva con el auditorio. (comunicación oral) (CT5)

Producir un texto de calidad, sin errores gramaticales ni ortográficos, con una presentación formal esmerada y un uso adecuado y coherente de las convenciones formales y bibliográficas. (comunicación escrita) (CT5)

Construir un texto estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación escrita) (CT5)

Elaborar un texto adecuado a la situación comunicativa, consistente y persuasivo. (comunicación escrita) (CT5)

Conocer las principales desigualdades y discriminaciones que se producen entre hombres y mujeres y comprender sus causas (CT7)

Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones

Conocer el carácter complejo e interrelacional de las relaciones laborales. (CE6)

Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución (CE7).

Entender las implicaciones sociales y económicas del mercado de trabajo y las diferencias existentes en los diversos colectivos de trabajadores (CE9)

Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)

Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)

Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)

Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)

Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3)

Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo. (CT4)

Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo. (CT4)

Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo. (CT4)

Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo. (CT4)

Usar los mecanismos de comunicación no verbal y los recursos expresivos de la voz necesarios para hacer una buena intervención oral. (comunicación oral) (CT5)

Construir un discurso estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación oral) (CT5)

Producir un discurso consistente, persuasivo y adecuado a la situación comunicativa e interactuar de manera efectiva con el auditorio. (comunicación oral) (CT5)

Producir un texto de calidad, sin errores gramaticales ni ortográficos, con una presentación formal esmerada y un uso adecuado y coherente de las convenciones formales y bibliográficas. (comunicación escrita) (CT5)

Construir un texto estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación escrita) (CT5)

Elaborar un texto adecuado a la situación comunicativa, consistente y persuasivo. (comunicación escrita) (CT5)

Identificar los principales problemas ambientales. (CT7)

Reconocer y reflexionar sobre las necesidades y problemáticas sociales e implicarse en la mejora de la comunidad. (CT7)

Reconocer los conceptos éticos y deontológicos del área de conocimiento, mostrar capacidad crítica y de diálogo, y hacer un uso responsable de las normas que le afectan como miembro de la comunidad universitaria (CT7)

Contenido de la materia

Retos de Género en las Organizaciones

<p>Igualdad de oportunidades en el empleo. Emprendimiento y trabajo asociativo. Políticas de igualdad de género. Redes sociales y TIC. Movimientos migratorios. Igualdad retributiva. Planes de Igualdad. Políticas de conciliación. Riesgos laborales y psicosociales. Economía formal e informal.</p> <p>Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones Procesos de debida diligencia en derechos humanos. Contratación pública responsable. Relaciones con subcontratistas y proveedores. Estándares de comportamiento responsable existentes en los distintos sectores. Evaluación de impacto del ciclo de los productos. Trabajo decente. Green Jobs. Negociación colectiva y sostenibilidad ambiental. Responsabilidad social corporativa.</p>
<p>Observaciones y/o requisitos</p> <p>Esta materia se desarrollará a través de un enfoque pedagógico que involucre activamente al estudiante en una situación problemática real, relevante y de vinculación con el entorno. De ese modo, se pretende que el estudiante se implique en la definición de un reto en el contexto de una organización y en la implementación de una solución efectiva a través de una actitud crítica, reflexiva y cívica.</p> <p>En relación con la Mención en Formación Dual, durante la estancia de los estudiantes en la organización que les acoge, entre la formación que recibirán, pactada con la organización, obligatoriamente se incluirán contenidos referidos a los definidos en dichas asignaturas identificando una actuación en dicho ámbito que sea susceptible de resultar en una mejora para la empresa. En la materia de Retos, tal y como indica la memoria, el estudiante deberá diagnosticar cual es la situación inicial de la empresa respecto al problema planteado. A partir de este diagnóstico inicial se planteará un plan de intervención que permita a la empresa subsanar, mejorar o solucionar la problemática identificada.</p> <p>Para la asignación del tema adecuado a la entidad y la capacidad de intervención de los estudiantes, se prevé una sesión introductoria a cargo de la persona responsable académica de la asignatura Retos, donde se explicará las acciones a realizar y su planificación.</p> <p>Durante el desarrollo de la asignatura, el estudiante estará bajo la supervisión y tutorización de la persona responsable a tal efecto de la empresa. Su principal labor consistirá en recabar información tanto de la empresa como de las personas implicadas en la problemática planteada, así como de la normativa aplicable y plantear, como se ha indicado anteriormente, propuestas de mejora o de solución viables a través de un informe que será evaluado tanto por la empresa como por el responsable académico.</p> <p>En el convenio correspondiente de la Mención en Formación Dual se incluirá una mención expresa a las tareas y a las horas de presencia en la empresa que realizará el estudiante correspondiente a estas asignaturas y se evaluará a través de un informe.</p>
<p>Competencias</p> <p>Retos de Género en las Organizaciones COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE5, CE9 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT3, CT4, CT5, CT7</p> <p>Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE6, CE7, CE9 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT3, CT4, CT5, CT7</p> <p>MATERIA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE5, CE6, CE7, CE9 COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT3, CT4, CT5, CT7</p>

Metodologías y actividades formativas

Retos de Género en las Organizaciones

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	2	2	100%
Clase invertida	48	18	38%
Aprendizaje basado en problemas (ABP)	100	40	40%
TOTAL	150	60	40%

Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	2	2	100%
Clase invertida	48	18	38%
Aprendizaje basado en problemas (ABP)	100	40	40%
TOTAL	150	60	40%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	4	4	100%
	Clase invertida	96	36	38%
PROYECTOS	Aprendizaje basado en problemas (ABP)	200	80	40%
TOTAL		300	120	40%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Retos de Género en las Organizaciones

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Retos en Derechos Humanos y Medio Ambiente en las Organizaciones

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Sociología	Créditos ECTS, carácter 6 ECTS, Formación Básica
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: 6 ECTS primer curso, segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales	
Formación Básica, 6 ECTS, primer curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán	

Resultados de aprendizaje				
Entender la diversidad internacional de los modelos de relaciones laborales. (CE6)				
Aplicar la perspectiva de género en el análisis de la regulación de las relaciones laborales. (CE5)				
Contenido de la materia				
Introducción a la Sociología				
¿Qué es la Sociología del trabajo?				
Modelos de sistemas de RRLL y su teorización.				
Actores de las Relaciones Laborales: organizaciones sindicales, empresariales y Estado.				
Trabajo, estructura social y desigualdad social				
Aproximación a la organización de la empresa y de los modelos productivos: de la escuela clásica a la empresa en red				
La división sexual e internacional del trabajo				
Problemática actual de las Relaciones Laborales				
Observaciones y/o requisitos				
Competencias				
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE5, CE6				
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -				
Metodologías y actividades formativas				
Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales				
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad	
Actividades Introdutorias	2	2	100%	
Sesión Magistral	80	32	40%	
Seminarios	68	26	38,2%	
TOTAL	150	60	40%	
MATERIA				
Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%
	Sesión magistral	80	32	40%
PRÁCTICAS	Seminarios	68	26	38,2%
TOTAL		150	60	40%
(* se entra a la SEDE)				
Sistema de evaluación				
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima		
Pruebas mixtas	20	60		
Pruebas prácticas	20	60		
Pruebas orales	20	60		
Datos Básicos de la Materia				
Denominación de la materia:		Créditos ECTS, carácter		
Trabajo de Fin de Grado		8 ECTS, Trabajo de Fin de Grado		
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán				
Unidad temporal: Cuatrimestral				
ECTS por unidad temporal: 8 ECTS, cuarto curso, segundo cuatrimestre				
Asignaturas				
Trabajo de Fin de Grado				
Trabajo de Fin de Grado, 8 ECTS, cuarto curso- segundo cuatrimestre, castellano y catalán				
Resultados de aprendizaje				
Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)				

Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)
Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas (CE4)
Conocer el carácter complejo e interrelacional de las relaciones laborales (CE6)
Conocer el régimen jurídico de las relaciones colectivas de trabajo (CE7)
Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8)
Identificar el fenómeno de la desocupación y las políticas activas y pasivas de ocupación (CE9)
Conocer las áreas funcionales de las organizaciones y su contribución a la consecución de sus objetivos (CE10)

Utilizar información en lengua extranjera de una manera eficaz (CT1)
Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)
Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)
Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)
Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)
Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras. (CT3)
Identificar el propio rol dentro del equipo y conocer los objetivos y tareas del grupo. (CT4)
Comunicarse con los miembros del equipo para facilitar la cohesión y el rendimiento del grupo. (CT4)
Comprometerse con las tareas y con la agenda del grupo. (CT4)
Colaborar con los miembros del grupo en la resolución de problemas procurando un buen clima de trabajo. (CT4)
Usar los mecanismos de comunicación no verbal y los recursos expresivos de la voz necesarios para hacer una buena intervención oral. (comunicación oral) (CT5)
Construir un discurso estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación oral) (CT5)
Producir un discurso consistente, persuasivo y adecuado a la situación comunicativa e interactuar de manera efectiva con el auditorio. (comunicación oral) (CT5)
Producir un texto de calidad, sin errores gramaticales ni ortográficos, con una presentación formal esmerada y un uso adecuado y coherente de las convenciones formales y bibliográficas. (comunicación escrita) (CT5)
Construir un texto estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación escrita) (CT5)
Elaborar un texto adecuado a la situación comunicativa, consistente y persuasivo. (comunicación escrita) (CT5)
Conocer las principales desigualdades y discriminaciones que se producen entre hombres y mujeres y comprender sus causas. (CT7)
Identificar los principales problemas ambientales. (CT7)
Reconocer y reflexionar sobre las necesidades y problemáticas sociales e implicarse en la mejora de la comunidad. (CT7)
Reconocer los conceptos éticos y deontológicos del área de conocimiento, mostrar capacidad crítica y de diálogo, y hacer un uso responsable de las normas que le afectan como miembro de la comunidad universitaria (CT7)

Contenido de la materia

Los ámbitos en los que se puede inscribir el TFG son:
Todos aquellos que tengan relación con el mundo del trabajo desde sus diferentes perspectivas (jurídica, económica, sociológica, psicológica)

Observaciones

El trabajo de Fin de Grado se trata de un ejercicio original que se debe hacer individualmente y presentarlo ante un tribunal universitario. Consiste en un trabajo de naturaleza profesional en el que se sintetizan e integran las competencias adquiridas en los estudios.

El tribunal evaluará el estudiante teniendo en cuenta el informe del director del proyecto, el propio trabajo realizado, la calidad de la memoria, la calidad de la presentación y la actitud durante la defensa.

Actualmente la regulación aplicable en nuestro centro es:

- [Normativa de matrícula de grado y máster](#)
- [Normativa de docencia \(artículo 16\)](#)
- [Guía de Trabajo de Fin de Grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas](#)

A través de la guía docente el estudiante dispone de información general del centro y de la titulación. Para cada una de las asignaturas se presenta una información estructurada y detallada. En el caso del Trabajo de Fin de Grado (TFG) aparece la información organizada en los siguientes apartados: datos identificativos, competencias, resultados de aprendizaje, procedimientos de selección y asignación, planificación, plan

específico de actuación, mecanismos de coordinación y seguimiento, criterios y procedimientos de evaluación, fuentes de información y recomendaciones.

Además de las normativas y guías vigentes y de la guía docente, se dispone del espacio Moodle de la asignatura del TFG en el que los estudiantes matriculados tienen libre acceso. Es un espacio de comunicación entre los estudiantes y los tutores académicos donde tienen información relevante sobre la asignatura.

El proceso de tutorización se inicia una vez asignada el área de conocimiento en que se desarrollará el TFG y se asigna tutor o tutora. El proceso de tutorización incluye un mínimo de 4 tutorías con el estudiante, condición necesaria para poder presentar el TFG, aunque habitualmente las tutorías efectivamente realizadas superan el mínimo de 4.

En la primera tutoría se concreta el tema del TFG y en las posteriores se trata de realizar un trabajo de orientación, dirección, supervisión y revisión de la realización del trabajo. Así como, orientación para la defensa del mismo.

El tutor evalúa el proceso de elaboración del TFG, así como la evaluación del trabajo en sí mismo.

El coordinador o la coordinadora del TFG asigna un tribunal compuesto por 2 miembros elegidos entre los profesores-tutores de TFG, que en ningún caso corresponden al tutor del trabajo que se evalúa. La composición del tribunal se determina teniendo en cuenta el tema del trabajo.

En el proceso "PR-FCJ-019 Gestión del TFG/TFM" del sistema interno de garantía de calidad del centro se describe la planificación y desarrollo del trabajo fin de grado/ máster.

La Facultad fomentará que el TFG pueda realizarse a través de la metodología Aprendizaje Servicio.

Esta materia forma parte de la formación dual y en el convenio de formación dual correspondiente se describirán los objetivos y horas de estancia en la empresa de la asignatura.

En el TFG de la mención en formación dual la entidad propondrá un tema de trabajo, el tutor académico evaluará y en su caso aceptará la propuesta. La entidad se asegurará de que el estudiante disponga de la documentación y los datos necesarios para elaborar el trabajo.

De las 200 horas que corresponden a la elaboración del TFG 100 se podrán desarrollar dentro de la empresa, con el fin de recabar la información necesaria. Una persona que designe la empresa formará parte del tribunal del TFG.

Requisitos

Para poder matricular la asignatura de TFG será requisito imprescindible tener superado un mínimo de 168 créditos.

Competencias

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE3, CE4, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT1, CT3, CT4, CT5, CT7

Actividades formativas

Trabajo de Fin de Grado

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Selección/asignación del trabajo de fin de grado (TFG)	1	1	100%
Elaboración del TFG	175	0	0%
Presentación y defensa del TFG	11	1	9,1%
Mecanismos de coordinación y seguimiento	13	13	100%
TOTAL	200	15	7,5%

Metodologías docentes

MATERIA

- Trabajo de Fin de grado

Sistema de evaluación

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
-----------------------	--------------------	--------------------

Mecanismos de coordinación y seguimiento	10	30
Presentación y defensa del TFG	10	50
Elaboración del TFG	40	60

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Mención en Asesoramiento Jurídico-laboral	Créditos ECTS, carácter 32 ECTS, Optativas
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: cuarto curso, primer y segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Contabilidad Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Creación de una Empresa Cooperativa Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Ambiental Laboral Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Social Comunitario Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Empresa y Aduanas Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Gestión Telemática de los Recursos Humanos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Contabilidad Conocer los principales conceptos contables. (CE8) Saber interpretar datos contable-financieros para realizar inferencias y decisiones. (CE10)	
Creación de una empresa cooperativa Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8) Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8) Conocer los principales conceptos contables (CE8)	
Derecho Ambiental Laboral	

Conocer el marco normativo del derecho ambiental y su aplicación en el sistema de relaciones laborales (CE2)
Conocer el papel de las administraciones públicas y de las empresas en la tutela del medio ambiente (CE5)
Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8)
Identificar los principales problemas ambientales. (CT7)
Reconocer y reflexionar sobre las necesidades y problemáticas sociales e implicarse en la mejora de la comunidad. (CT7)
Reconocer los conceptos éticos y deontológicos del área de conocimiento, mostrar capacidad crítica y de diálogo, y hacer un uso responsable de las normas que le afectan como miembro de la comunidad universitaria. (CT7)

Derecho Social Comunitario

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)
Entender la diversidad internacional de los modelos de relaciones laborales (CE5)
Conocer los principios, procedimientos de actuación y políticas de la Unión Europea en materia laboral (CE7)

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)
Dominar los diferentes medios de tutela administrativa y judicial de los derechos individuales y colectivos del trabajador (CE4)
Aplicar la perspectiva de género en el análisis de los diferentes elementos de las relaciones laborales (CE5)

Empresa y Aduanas

Entender el funcionamiento de una economía de mercado y las implicaciones que tienen las diferentes formas de mercado. (CE6)
Conocer los fundamentos jurídicos de la organización de las empresas (CE8)
Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8)

Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial

Comprender el sentido de las normas jurídicas (CE1)
Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)
Conocer y utilizar las herramientas informáticas de gestión de recursos humanos (programas de gestión de nóminas, control de presencia, etc (CE4)
Gestionar procesos de reclutamiento, selección e integración en diversos contextos de trabajo (CE8)
Dominar las herramientas destinadas a la gestión de la propia identidad y a las actividades en un entorno digital. (CT2)
Buscar y obtener información de manera autónoma de acuerdo con criterios de fiabilidad y pertinencia. (CT2)
Organizar la información con herramientas adecuadas, ya sea en línea o presenciales, que permitan el desarrollo de sus actividades académicas. (CT2)
Elaborar información con las herramientas y formatos adecuados a la situación comunicativa y hacerlo de manera honesta. (CT2)
Utilizar las TIC para compartir e intercambiar información. (CT2)
Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)
Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)
Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)
Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)
Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras (CT3)

Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social

Saber interpretar y aplicar la normativa jurídico-laboral (CE1)
Conocer el marco normativo regulador de la jurisdicción social (CE2)
Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo, y proponer los correspondientes medios de solución (CE7)

Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)

Comprender los principios básicos de la responsabilidad penal y el sentido de la intervención del sistema penal en la protección de los derechos de los trabajadores (CE2)
Conocer la regulación jurídica de la ocupación y del trabajo por cuenta propia y ajena (CE5)
Conocer la regulación de los delitos contra los derechos de los trabajadores, la seguridad social y la hacienda pública (CE5)

Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública

Comprender y explicar las diferentes categorías jurídicas del Derecho administrativo. (CE1)

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución. (CE7)

Negociar en el contexto laboral individual y colectivo. (CE10)

Usar los mecanismos de comunicación no verbal y los recursos expresivos de la voz necesarios para hacer una buena intervención oral. (comunicación oral) (CT5)

Construir un discurso estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación oral) (CT5)

Producir un discurso consistente, persuasivo y adecuado a la situación comunicativa e interactuar de manera efectiva con el auditorio. (comunicación oral) (CT5)

Producir un texto de calidad, sin errores gramaticales ni ortográficos, con una presentación formal esmerada y un uso adecuado y coherente de las convenciones formales y bibliográficas. (comunicación escrita) (CT5)

Construir un texto estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación escrita) (CT5)

Elaborar un texto adecuado a la situación comunicativa, consistente y persuasivo. (comunicación escrita) (CT5)

Contenido de la materia

Contabilidad

Concepto de contabilidad

Estudio general del patrimonio

Instrumentación contable

El proceso contable: el ciclo contable

Normalización y planificación contable

Creación de una Empresa Cooperativa

Cooperativas. Noción y clases

Cooperativas. Constitución

Cooperativas. Socios y órganos sociales.

Cooperativas. Modificaciones estatutarias y estructurales. Integración

Cooperativas. Régimen económico y fiscal.

Cooperativas. Modelo de negocio y Plan de Empresa.

Derecho Ambiental Laboral

Gestión ambiental de la empresa.

Negociación colectiva y sostenibilidad ambiental.

Derechos laborales medioambientales.

Derecho del Trabajo y medio ambiente.

Responsabilidad socioambiental de la empresa.

Derecho Social Comunitario

Aproximación al Derecho Social.

Derecho europeo del empleo.

Armonización laboral comunitaria.

Relaciones laborales europeas.

Seguridad social comunitaria

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías

Derechos fundamentales de los trabajadores.

Derecho del trabajo en la sociedad de la información.

Nuevas tecnologías y relaciones laborales.

Control del trabajador mediante TICS.

Garantía de los derechos digitales.

Empresa y Aduanas

Introducción a la empresa y la aduana.
Impuesto sobre el Valor Añadido y operaciones de comercio exterior.
Aranceles aduaneros.
Regímenes aduaneros.
Incentivos fiscales y zonas francas.
Administración tributaria digital y big data.

Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial

Los tipos contractuales:
Los contratos translativos del dominio. La compraventa
El alquiler de local de negocio
El préstamo
La representación y el mandato
La responsabilidad extracontractual en el ámbito de la empresa
Las garantías del crédito (hipoteca, prenda, fianza)
Tipología de derechos reales
Los derechos reales en general: tipología, adquisición y publicidad

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

Gestiones telemáticas.
Cálculo de nóminas en el Régimen General de la Seguridad Social.
Bases de cotización y liquidación de cuotas.
Convenios colectivos.
Gestión de trabajadores.
Determinación de los costes laborales

Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social

Orden jurisdiccional social.
Tutela judicial.
Recursos ordinarios.
Medios de impugnación.
Procesos de ejecución.

Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública

Principios básicos de la potestad administrativa sancionadora y de la responsabilidad penal.
Responsabilidad disciplinaria. Faltas disciplinarias y sanciones.
Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.
Delitos contra la Administración Pública.
Corrupción.

Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo

Organización y actuación de la inspección de trabajo y seguridad social.
Procedimiento sancionador en el orden social.
Infracciones y sanciones en el orden social.
Principios básicos de la responsabilidad penal.
Delitos contra los derechos de los trabajadores.
Delitos contra la Seguridad Social y la Hacienda Pública.

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Concepto y aproximaciones a la resolución de conflictos
Proceso y tipos de negociación
Estrategias y tácticas de negociación
Negociación colectiva
Medios y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos

Observaciones y/o requisitos

Para completar la mención es necesario cursar 32 créditos. Éstos corresponden a la asignatura Prácticas Externas de Mención (optativa de 12 créditos incluida en la mención), en un puesto de prácticas adecuado para la especialidad y, 5 asignaturas optativas (de 4 créditos cada una) de entre las incluidas en la mención.

Competencias

Contabilidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Creación de una Empresa Cooperativa

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho Ambiental Laboral

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE8

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT7

Derecho Social Comunitario

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE7

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE4, CE5

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Empresa y Aduanas

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE6, CE8

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE4, CE8

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2, CT3

Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE7

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Responsabilidad del Personal al Servicio de la Administración Pública

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Responsabilidad laboral y penal en el trabajo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE7, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT5

MATERIA

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE4, CE5, CE7, CE8, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2, CT3, CT5

Metodologías y actividades formativas

Contabilidad

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	65	21	32,3%
Resolución de problemas	35	14	40%
TOTAL	100	35	35%

Creación de una Empresa Cooperativa

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	1	1	100%

Sesión magistral	39	14	35,8%
Talleres	60	20	33,3%
TOTAL	100	35	35%

Derecho Ambiental Laboral

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	20	20	100%
Clase invertida	10	0	0%
Resolución de problemas	70	15	21,4%
TOTAL	100	35	35%

Derecho Social Comunitario

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	20	20	100%
Clase invertida	10	0	0%
Resolución de problemas	70	15	21,4%
TOTAL	100	35	35%

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	20	20	100%
Clase invertida	10	0	0%
Resolución de problemas	70	15	21,4%
TOTAL	100	35	35%

Empresa y Aduanas

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	60	20	33,3%
Seminarios	25	5	20%
Presentaciones	15	10	66,6%
TOTAL	100	35	35%

Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	34	13	38,2%
Seminarios	66	22	33,3%
TOTAL	100	35	35%

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	40	20	50%
Prácticas TIC	60	15	25%
TOTAL	100	35	35%

Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	20	20	100%
Clase invertida	10	0	0%
Resolución de problemas	70	15	21,4%
TOTAL	100	35	35%

Responsabilidad del personal al servicio de la Administración Pública

Actividad formativa	Horas	Horas	Presencialidad
---------------------	-------	-------	----------------

	totales	presenciales	
Actividades introductorias	1	1	100%
Sesión magistral	24	20	8,3%
Supuestos prácticos/estudio de casos	75	14	18,9%
TOTAL	100	35	35%

Responsabilidad laboral y penal en el trabajo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	25	20	80%
Supuestos prácticos/ estudio de casos	75	15	25%
TOTAL	100	35	35%

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	30	15	50%
Supuestos prácticos / estudio de casos	35	10	28,5%
Simulación	35	10	28,5%
TOTAL	100	35	35%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	2	2	100%
	Sesión magistral	397	223	56,1%
	Clase invertida	40	0	0%
PRÁCTICAS	Resolución de problemas	315	74	23,8%
	Talleres	60	20	33,3%
	Seminarios	91	27	29,6%
	Presentaciones	15	10	66,6%
	Prácticas TIC	60	15	25%
	Supuestos prácticos/ estudio de casos	185	39	21%
PROYECTOS	Simulación	35	10	28,5%
TOTAL		1200	420	35%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

Contabilidad

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	20	50
Pruebas prácticas	40	80

Creación de una Empresa Cooperativa

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de tipo test	20	50
Pruebas prácticas	50	80

Derecho Ambiental Laboral

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Derecho Social Comunitario

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70

Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Derechos Laborales Fundamentales y Nuevas Tecnologías

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Empresa y Aduanas

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Seminarios	20	50
Presentaciones	20	50
Pruebas mixtas	30	60

Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	20	50
Pruebas de desarrollo	20	50
Pruebas prácticas	20	50

Gestión Telemática de Recursos Humanos

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70
Pruebas prácticas	30	70
Pruebas mixtas	10	50

Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Responsabilidad del personal al servicio de la Administración Pública

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de preguntas cortas	30	70
Supuestos prácticos/estudio de casos	30	70

Responsabilidad laboral y penal en el trabajo

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	30	70
Pruebas objetivas tipo test	20	50

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	20	60
Pruebas prácticas	30	70

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	0	70
Pruebas prácticas	0	80
Pruebas objetivas tipo test	0	70
Seminarios	0	50
Presentaciones	0	50
Pruebas de desarrollo	0	50
Pruebas objetivas de preguntas cortas	0	70

Supuestos prácticos/estudio de casos	0	70	
--------------------------------------	---	----	--

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Mención en Formación Dual	Créditos ECTS, carácter 32 ECTS, Optativas
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: tercer curso, segundo cuatrimestre y cuarto curso, primer y segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Estancia Dual en Empresa I Optativa, 12 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Estancia Dual en Empresa II Optativa, 11 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Estancia Dual en Empresa III Optativa, 9 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Resultados de aprendizaje	
Estancia Dual en Empresa I El objetivo principal de la primera estancia en la empresa será la observación y el conocimiento de la misma. En la primera fase el estudiante irá observando el entorno profesional, los diferentes departamentos, los procesos, los puestos de trabajo, la cultura organizativa, los problemas de la empresa, etc. Esta observación es al mismo tiempo experiencial ya que el estudiante deberá contribuir a través de tareas tutorizadas, guiadas y supervisadas por el tutor de empresa. Resultados de aprendizaje: Conocer la función de recursos humanos, así como sus políticas y sistemas. (CE4) Conocer y utilizar las herramientas informáticas de gestión de recursos humanos (programas de gestión de nóminas, control de presencia, etc.) (CE4) Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8) Conocer los fundamentos jurídicos de la organización de las empresas (CE8) Evaluar la coherencia de diferentes políticas de recursos humanos y su adecuación al contexto organizacional donde se implementan (CE8) Conocer estructuras, sistemas de organización y métodos de trabajo (CE8)	
Estancia Dual en Empresa II El objetivo de la segunda estancia será aplicar en un departamento de la empresa las funciones que correspondan al personal de la misma. En esta fase las actividades se realizarán en el departamento de recursos humanos (o área equivalente) donde el estudiante desarrollará las diferentes actividades propias del mismo bajo supervisión. Resultados de aprendizaje: Conocer los principales retos y tendencias en gestión estratégica de recursos humanos (CE8) Elegir las adecuadas herramientas informáticas de RH para la toma de decisiones en diferentes tipos de organizaciones (CE8) Analizar los sistemas, procedimientos, instrumentos de gestión y técnicas de evaluación para mejorar la calidad de las organizaciones (C10) Medir y evaluar los procesos psicológicos individuales que intervienen en el contexto del trabajo (CE10)	
Estancia Dual en Empresa III La estancia supondrá la asunción de responsabilidades por parte del estudiante en el departamento de RRHH o afín en el cual deberá desarrollar sus competencias integrando variables de orden técnico, organizativo y humano. Además, los estudiantes deberán aplicar los conocimientos teórico-prácticos a una problemática de la empresa. Resultados de aprendizaje: Planificar y gestionar de forma integrada los recursos humanos (CE4) Diseñar e implementar políticas específicas de recursos humanos (CE4) Gestionar procesos de reclutamiento, selección e integración en diversos contextos de trabajo (CE8) Diagnosticar políticas específicas de recursos humanos y realizar propuestas para su mejora (CE10)	

Contenido de la materia			
Estancia Dual en Empresa I			
Preparación de la estancia en la empresa. Objetivo: presentación de las actividades que el estudiante ha de realizar, los resultados de aprendizaje a alcanzar y las competencias que ha de adquirir.			
Estancia en la empresa propiamente dicha. Objetivo: Observación. Conocimiento de la empresa.			
Feedback de la estancia. Objetivo: presentación de los informes y puesta en común.			
Estancia Dual en Empresa II			
Preparación de la estancia en la empresa. Objetivo: presentación de las actividades que el estudiante ha de realizar, los resultados de aprendizaje a alcanzar y las competencias que ha de adquirir.			
Estancia en la empresa propiamente dicha. Objetivo: Funciones y objetivos en el departamento de recursos humanos de la empresa o en su defecto de la función de gestión de recursos humanos.			
Feedback de la estancia. Objetivo: Presentación de los informes y puesta en común.			
Estancia Dual en Empresa III			
Preparación de la estancia en la empresa. Objetivo: presentación de las actividades que el estudiante ha de realizar, los resultados de aprendizaje a alcanzar y las competencias que ha de adquirir.			
Estancia en la empresa propiamente dicha. Objetivo: Toma de responsabilidad. Intervención: resolución problemas.			
Feedback de la estancia. Objetivo: Presentación de los informes y puesta en común.			
Observaciones y/o requisitos			
Para completar la mención Dual el estudiante debe superar 61 créditos formados por el Trabajo de Fin de Grado, las Prácticas Externas, la materia de Retos más las optativas de la mención en formación dual.			
Para cursar la mención Dual el estudiante tiene que haber superado un mínimo de 100 créditos y superar el proceso de selección que se describe en el apartado 4.3 de esta memoria.			
Competencias			
Estancia Dual en Empresa I			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES:			
Estancia Dual en Empresa II			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES:			
Estancia Dual en Empresa III			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES:			
MATERIA			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8, CE10			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -			
Metodologías y actividades formativas			
Estancia Dual en Empresa I			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Estancia de prácticas	285	285	100%
Memoria	15	0	0%
TOTAL	300	285	95%
Estancia Dual en Empresa II			
Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Estancia de prácticas	260	260	100%

Memoria	15	0	0%
TOTAL	275	260	94,5%

Estancia Dual en Empresa III

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Estancia de prácticas	210	210	100%
Memoria	15	0	0%
TOTAL	225	210	93,3%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
PRÁCTICAS	Estancia de prácticas	755	755	100%
	Memoria	45	0	0%
TOTAL		800	755	94,3%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación

La evaluación requiere el seguimiento del estudiante a lo largo de su permanencia en la empresa por parte del tutor y del instructor y se basará en los diferentes informes y en la memoria realizada por el estudiante. Además del trabajo realizado durante la estancia, se valorará la actitud del estudiante y su aprendizaje.

Estancia Dual en Empresa I

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Portafolios	20	40
Cuaderno de seguimiento	20	40
Memoria	40	60

Estancia Dual en Empresa II

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Portafolios	20	40
Cuaderno de seguimiento	20	40
Memoria	40	60

Estancia Dual en Empresa III

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Portafolios	20	40
Cuaderno de seguimiento	20	40
Memoria	40	60

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Portafolio	20	40
Cuaderno de seguimiento	20	40
Memoria	40	60

Datos Básicos de la Materia

Denominación de la materia: Mención en Gestión de Personas	Créditos ECTS, carácter 32 ECTS, Optativas
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: cuarto curso, primer y segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Auditoría Psicosocial de las Organizaciones	
Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	

<p>Consultoría de Recursos Humanos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Contabilidad Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Estrategia y Recursos Humanos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Formación y Aprendizaje Organizativo Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Gestión Telemática de los Recursos Humanos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Organización y Métodos de Trabajo Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p> <p>Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán</p>
<p>Resultados de aprendizaje</p> <p>Auditoría Psicosocial de las Organizaciones Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución. (CE7) Analizar los sistemas, procedimientos, instrumentos de gestión y técnicas de evaluación para mejorar la calidad de las organizaciones. (CE10)</p> <p>Consultoría de Recursos Humanos Diseñar e implementar políticas específicas de recursos humanos. (CE4) Diagnosticar políticas específicas de recursos humanos y realizar propuestas para su mejora. (CE10)</p> <p>Contabilidad Conocer los principales conceptos contables. (CE8) Saber interpretar datos contable-financieros para realizar inferencias y decisiones. (CE10)</p> <p>Estrategia y Recursos Humanos Planificar y gestionar de forma integrada la función de recursos humanos. (CE4) Conocer los principales retos y tendencias en gestión estratégica de recursos humanos. (CE8)</p> <p>Formación y Aprendizaje Organizativo Diseñar e implementar políticas específicas de recursos humanos. (CE4) Diagnosticar políticas específicas de recursos humanos y realizar propuestas para su mejora. (CE10)</p> <p>Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación Diseñar e implementar políticas específicas de recursos humanos. (CE4) Diagnosticar políticas específicas de recursos humanos y realizar propuestas para su mejora. (CE10)</p> <p>Gestión Telemática de los Recursos Humanos Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2) Conocer y utilizar las herramientas informáticas de gestión de recursos humanos (programas de gestión de nóminas, control de presencia, etc (CE4) Gestionar procesos de reclutamiento, selección e integración en diversos contextos de trabajo (CE8) Dominar las herramientas destinadas a la gestión de la propia identidad y a las actividades en un entorno digital. (CT2) Buscar y obtener información de manera autónoma de acuerdo con criterios de fiabilidad y pertinencia. (CT2) Organizar la información con herramientas adecuadas, ya sea en línea o presenciales, que permitan el desarrollo de sus actividades académicas. (CT2) Elaborar información con las herramientas y formatos adecuados a la situación comunicativa y hacerlo de manera honesta. (CT2)</p>

Utilizar las TIC para compartir e intercambiar información. (CT2)
Identificar la situación planteada como un problema en el ámbito de la disciplina y tener motivación para afrontarlo. (CT3)
Seguir un método sistemático para dividir el problema en partes e identificar sus causas aplicando los conocimientos propios de la disciplina. (CT3)
Diseñar una solución innovadora utilizando los recursos necesarios para afrontar el problema. (CT3)
Incluir los aspectos concretos de la solución propuesta en un modelo realista. (CT3)
Reflexionar sobre el modelo propuesto y ser capaz de encontrar limitaciones y proponer mejoras (CT3)

Organización y Métodos de Trabajo

Conocer estructuras, sistemas de organización y métodos de trabajo. (CE8)
Diagnosticar carencias en las estructuras, procesos y sistemas de trabajo y realizar propuestas para su mejora. (CE10)

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Identificar el conflicto de trabajo, individual y colectivo y proponer los correspondientes medios de solución. (CE7)
Negociar en el contexto laboral individual y colectivo. (CE10)
Usar los mecanismos de comunicación no verbal y los recursos expresivos de la voz necesarios para hacer una buena intervención oral. (comunicación oral) (CT5)
Construir un discurso estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación oral) (CT5)
Producir un discurso consistente, persuasivo y adecuado a la situación comunicativa e interactuar de manera efectiva con el auditorio. (comunicación oral) (CT5)
Producir un texto de calidad, sin errores gramaticales ni ortográficos, con una presentación formal esmerada y un uso adecuado y coherente de las convenciones formales y bibliográficas. (comunicación escrita) (CT5)
Construir un texto estructurado, claro, cohesionado, rico y de extensión adecuada. (comunicación escrita) (CT5)
Elaborar un texto adecuado a la situación comunicativa, consistente y persuasivo. (comunicación escrita) (CT5)

Contenido de la materia

Auditoría Psicosocial de las Organizaciones

Introducción a las auditorías psicosociales
Modelos y sistemas de evaluación psicosocial
Herramientas de evaluación psicosocial
Indicadores psicosociales
Empresas saludables y la calidad de vida laboral

Consultoría de Recursos Humanos

El proceso de consultoría
Contacto inicial, entrada y contrato
Identificación de problemas y diagnóstico
Establecimiento de objetivos y plan de acción
Implementación y feedback
La consultoría como profesión

Contabilidad

Concepto de contabilidad
Estudio general del patrimonio
Instrumentación contable
El proceso contable: el ciclo contable
Normalización y planificación contable

Estrategia y Recursos Humanos

Estrategia corporativa y estrategia de recursos humanos
Tipos de estrategia y su implementación
Modelos en la relación gestión de recursos humanos - performance
Gestión de personas más allá de la organización
Estrategias actuales para la gestión de personas

Formación y Aprendizaje Organizativo

La formación, desarrollo y aprendizaje en las organizaciones
Metodología del proceso de formación

Diseño de planes de formación
Desarrollo y carreras profesionales intra- e inter-organizacionales
Evaluación de actividades formativas

Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación

Conceptos: evaluación versus gestión y rendimiento vs desempeño
Conceptos: remuneración, retribución y compensación
Herramientas: valoración de puestos de trabajo
Diseño de la política de gestión del desempeño
Diseño de la política de compensación

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

Gestiones telemáticas
Cálculo de nóminas en el Régimen General de la Seguridad Social
Bases de cotización y liquidación de cuotas
Convenios colectivos
Gestión de trabajadores
Determinación de los costes laborales

Organización y Métodos de Trabajo

Estructura organizativa y procesos de trabajo
Productividad y rendimiento
Diseño y rediseño de puestos de trabajo
Medición y organización de tiempos de trabajo
Estudio y mejora de métodos y procesos de trabajo

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Concepto y aproximaciones a la resolución de conflictos
Proceso y tipos de negociación
Estrategias y tácticas de negociación
Negociación colectiva
Medios y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos

Observaciones y/o requisitos

Para completar la mención es necesario cursar 32 créditos. Éstos corresponden a la asignatura Prácticas Externas de Mención (optativa de 12 créditos incluida en la materia Prácticas Externas), en un puesto de prácticas adecuado para la especialidad y 5 asignaturas optativas (de 4 créditos cada una) de entre las incluidas en la mención.

Competencias

Auditoría Psicosocial de las Organizaciones

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE7, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Consultoría de Recursos Humanos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Contabilidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Estrategia y Recursos Humanos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE8
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Formación y Aprendizaje Organizativo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE4, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE4, CE8

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2, CT3

Organización y Métodos de Trabajo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE7, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT5

MATERIA

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE4, CE7, CE8, CE10

COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT2, CT3, CT5

Metodologías y actividades formativas**Auditoría Psicosocial de las organizaciones**

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	64	23	35,9%
Trabajos	18	6	33,3%
Resolución de problemas	18	6	33,3%
TOTAL	100	35	35%

Consultoría de Recursos Humanos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	60	20	33,3%
Trabajos	40	15	37,5%
TOTAL	100	35	35%

Contabilidad

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	65	21	32,3%
Resolución de problemas	35	14	40%
TOTAL	100	35	35%

Estrategia y Recursos Humanos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	60	20	33,3%
Trabajos	40	15	37,5%
TOTAL	100	35	35%

Formación y Aprendizaje Organizativo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	64	23	35,9%
Trabajos	18	6	33,3%
Resolución de problemas	18	6	33,3%
TOTAL	100	35	35%

Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	60	20	33,3%
Trabajos	40	15	37,5%
TOTAL	100	35	35%

Gestión Telemática de los Recursos Humanos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	40	20	50%
Prácticas TIC	60	15	25%
TOTAL	100	35	35%

Organización y Métodos de Trabajo

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	60	20	33,3%
Trabajos	40	15	37,5%
TOTAL	100	35	35%

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	30	15	50%
Supuestos prácticos / estudio de casos	35	10	28,5%
Simulación	35	10	28,5%
TOTAL	100	35	35%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Sesión magistral	503	182	36,1%
PRÁCTICAS	Trabajos	196	72	36,7%
	Resolución de problemas	71	26	36,6%
	Prácticas TIC	60	15	25%
	Supuestos prácticos / estudio de casos	35	10	28,5%
PROYECTOS	Simulación	35	10	28,5%
TOTAL		900	315	35%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación**Auditoría Psicosocial de las organizaciones**

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	40	70
Pruebas prácticas	20	50

Consultoría de Recursos Humanos

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	60
Pruebas prácticas	30	70

Contabilidad

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	20	50
Pruebas prácticas	40	80

Estrategia y Recursos Humanos

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	60
Pruebas prácticas	30	70

Formación y Aprendizaje Organizativo

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas prácticas	20	60

Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación		
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Gestión Telemática de los Recursos Humanos		
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	30	70
Pruebas prácticas	30	70
Pruebas mixtas	20	50

Organización y Métodos de Trabajo		
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos		
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	20	60
Pruebas prácticas	30	70

MATERIA		
Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	0	70
Pruebas prácticas	20	80
Pruebas mixtas	0	70

Datos Básicos de la Materia	
Denominación de la materia: Mención en Intermediación Laboral	Créditos ECTS, carácter 32 ECTS, Optativas
Rama: Ciencias Sociales y Jurídicas	
Lenguas en las que se imparte: Castellano, catalán	
Unidad temporal: Cuatrimestral	
ECTS por unidad temporal: cuarto curso, primer y segundo cuatrimestre	
Asignaturas	
Análisis de la Demanda de Competencias Laborales Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Contabilidad Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Creación de una Empresa Cooperativa Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Derecho Ambiental Laboral Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Economía de las Migraciones Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Evaluación de Políticas de Ocupación Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Gestión de la Diversidad Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Mercados de Trabajo Locales Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán	
Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica	

Optativa, 4 ECTS, - cuatrimestre, castellano y catalán

Resultados de aprendizaje

Análisis de la Demanda de Competencias Laborales

Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo con perspectiva de género (CE3)

Conocer las fuentes de información estadística de carácter sociolaboral (CE3)

Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)

Identificar los aspectos clave para incidir en el mercado de trabajo, incluyendo la formación y la productividad como motores del crecimiento económico (CE9)

Contabilidad

Conocer los principales conceptos contables. (CE8)

Saber interpretar datos contable-financieros para realizar inferencias y decisiones. (CE10)

Creación de una Empresa Cooperativa

Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8)

Entender los problemas jurídicos de la empresa, el empresario y de la actividad económica (CE8)

Conocer los principales conceptos contables (CE8)

Derecho Ambiental Laboral

Conocer el marco normativo del derecho ambiental y su aplicación en el sistema de relaciones laborales (CE2)

Conocer el papel de las administraciones públicas y de las empresas en la tutela del medio ambiente (CE5)

Comprender el concepto y la naturaleza de las organizaciones y analizar cómo interactúan con su entorno (CE8)

Identificar los principales problemas ambientales. (CT7)

Reconocer y reflexionar sobre las necesidades y problemáticas sociales e implicarse en la mejora de la comunidad. (CT7)

Reconocer los conceptos éticos y deontológicos del área de conocimiento, mostrar capacidad crítica y de diálogo, y hacer un uso responsable de las normas que le afectan como miembro de la comunidad universitaria. (CT7)

Economía de las Migraciones

Saber interpretar los datos sociolaborales disponibles (CE3)

Entender las implicaciones sociales y económicas del mercado de trabajo y las diferencias existentes en los diversos colectivos de trabajadores (CE9)

Proponer políticas laborales que combatan la desigualdad, con especial atención a las políticas de igualdad de género (CE9)

Evaluación de Políticas de Ocupación

Conocer los principales indicadores relativos al mercado de trabajo (CE3)

Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo y sus implicaciones sociales (CE3)

Identificar los aspectos clave para incidir en el mercado de trabajo, incluyendo la formación y la productividad como motores del crecimiento económico (CE9)

Evaluar políticas públicas de carácter sociolaboral (CE9)

Gestión de la Diversidad

Interpretar las estadísticas y bases de datos disponibles sobre el mercado de trabajo y sus implicaciones sociales. (CE3)

Entender las implicaciones sociales y económicas del mercado de trabajo y las diferencias existentes en los diversos colectivos de trabajadores. (CE9)

Mercados de Trabajo Locales

Identificar los aspectos clave para incidir en el mercado de trabajo, incluyendo la formación y la productividad como motores del crecimiento económico (CE9)

Proponer políticas de ocupación (CE9)

Proponer políticas laborales que combatan la desigualdad, con especial atención a las políticas de igualdad de género (CE9)

Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica

Comprender el funcionamiento básico del sistema jurídico general de las relaciones laborales (CE2)
Conocer las principales desigualdades y discriminaciones que se producen entre hombres y mujeres y comprender sus causas (CT9)

Contenido de la materia

Análisis de la Demanda de Competencias Laborales

El concepto de competencia laboral: tipologías y priorización
Determinantes de la demanda de competencias
Individuos, instituciones y empresas: como satisfacer la demanda de competencias
Evolución de la demanda de competencias: tecnología, globalización y cambios sociales

Contabilidad

Concepto de contabilidad
Estudio general del patrimonio
Instrumentación contable
El proceso contable: el ciclo contable
Normalización y planificación contable

Creación de una Empresa Cooperativa

Cooperativas. Noción y clases
Cooperativas. Constitución
Cooperativas. Socios y órganos sociales.
Cooperativas. Modificaciones estatutarias y estructurales. Integración
Cooperativas. Régimen económico y fiscal.
Cooperativas. Modelo de negocio y Plan de Empresa.

Derecho Ambiental Laboral

Gestión ambiental de la empresa.
Negociación colectiva y sostenibilidad ambiental.
Derechos laborales medioambientales.
Derecho del Trabajo y medio ambiente.
Responsabilidad socioambiental de la empresa.

Economía de las Migraciones

Contexto económico de la migración
Migración económica
Migración y mercado de trabajo
Migración y estado del bienestar

Evaluación de Políticas de Ocupación

Políticas de ocupación: tipologías y características
Concepto de evaluación
Diseños alternativos para evaluar políticas de ocupación
Análisis de casos: de la teoría a la práctica
Diseño de un sistema estructural de evaluación de políticas de ocupación

Gestión de la diversidad

Introducción a la diversidad
Teoría y práctica
Gestión laboral de la diversidad
Integración de los trabajadores con capacidades especiales
Problemática actual de la gestión laboral de la diversidad

Mercados de Trabajo Locales

Concepto de desarrollo regional y local
Mercados de trabajo locales.
Políticas de ocupación locales.

Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica

La mujer en la Historia: una realidad invisible.
La mujer en la Revolución francesa, en la Revolución industrial, en la Revolución rusa.
El feminismo del siglo XXI.
La mujer en el ordenamiento jurídico: evolución y situación actual.

La mujer en el ordenamiento laboral: de la marginación a la inclusión.
Igualdad jurídica e igualdad laboral.

Observaciones y/o requisitos

Para completar la mención es necesario cursar 32 créditos. Éstos corresponden a la asignatura Prácticas Externas de Mención (optativa de 12 créditos incluida en la materia Prácticas Externas), en un puesto de prácticas adecuado para la especialidad y, 5 asignaturas optativas (de 4 créditos cada una) de entre las incluidas en la mención.

Competencias

Análisis de la Demanda de Competencias Laborales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Contabilidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Creación de una Empresa Cooperativa

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE8
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Derecho Ambiental Laboral

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE5, CE8
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT7

Economía de las Migraciones

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Evaluación de Políticas de Ocupación

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Gestió de la Diversidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE3, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Mercados de Trabajo Locales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: -

Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE2, CE9
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT7

MATERIA

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: CE1, CE2, CE3, CE5, CE7, CE8, CE9, CE10
COMPETENCIAS TRANSVERSALES: CT7

Metodologías y actividades formativas

Análisis de la Demanda de Competencias Laborales

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	1	1	100%
Sesión Magistral	14	8	57,1%
Clase invertida	35	10	28,5
Trabajos	10	2	20%
Resolución de problemas	20	7	35%
Prácticas TIC	20	7	35%
TOTAL	100	35	35%

Contabilidad

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	65	21	32,3%
Resolución de problemas	35	14	40%
TOTAL	100	35	35%

Creación de una Empresa Cooperativa

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades introductorias	1	1	100%
Sesión magistral	39	14	35,8%
Talleres	60	20	33,3%
TOTAL	100	35	35%

Derecho Ambiental Laboral

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Sesión magistral	20	20	100%
Clase invertida	10	0	0%
Resolución de problemas	70	15	21,4%
TOTAL	100	35	35%

Economía de las Migraciones

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	1	1	100%
Sesión Magistral	14	8	57,1%
Clase invertida	35	10	28,5
Trabajos	10	2	20%
Resolución de problemas	20	7	35%
Prácticas TIC	20	7	35%
TOTAL	100	35	35%

Evaluación de Políticas de Ocupación

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	1	1	100%
Sesión Magistral	14	8	57,1%
Clase invertida	35	10	28,5
Trabajos	10	2	20%
Resolución de problemas	20	7	35%
Prácticas TIC	20	7	35%
TOTAL	100	35	35%

Gestión de la Diversidad

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	1	1	100%
Sesión Magistral	54	22	40,7%
Seminarios	45	12	26,6%
TOTAL	100	35	35%

Mercados de Trabajo Locales

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	1	1	100%
Sesión Magistral	14	8	57,1%
Clase invertida	35	10	28,5
Trabajos	10	2	20%
Resolución de problemas	20	7	35%
Prácticas TIC	20	7	35%
TOTAL	100	35	35%

Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica

Actividad formativa	Horas totales	Horas presenciales	Presencialidad
Actividades Introdutorias	6	3	50%
Sesión Magistral	25	25	100%
Talleres	45	5	11,1%
Presentaciones	24	2	8,3%
TOTAL	100	35	35%

MATERIA

Metodología	Actividad formativa (*)	Horas totales (*)	Horas presenciales	% Presencialidad (*)
TEORÍA	Actividades introductorias	12	9	75%
	Sesión magistral	259	134	52%
	Clase invertida	150	40	27%
PRÁCTICAS	Trabajos	40	8	20%
	Resolución de problemas	185	57	31%
	Prácticas TIC	80	28	35%
	Talleres	105	25	24%
	Seminarios	45	12	26,6%
	Presentaciones	24	2	8,3%
TOTAL		900	293	35%

(* se entra a la SEDE)

Sistema de evaluación**Análisis de la Demanda de Competencias Laborales**

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas de desarrollo	30	60
Pruebas prácticas	10	40
Trabajos	30	60

Contabilidad

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas tipo test	20	50
Pruebas prácticas	40	80

Creación de una Empresa Cooperativa

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas objetivas de tipo test	20	50
Pruebas prácticas	50	80

Derecho Ambiental Laboral

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Prueba objetiva tipo test	30	70
Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	20	50

Economía de las Migraciones

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas de desarrollo	30	60
Pruebas prácticas	10	40
Trabajos	30	60

Evaluación de Políticas de Ocupación

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas de desarrollo	30	60
Pruebas prácticas	10	40
Trabajos	30	60

Gestión de la Diversidad

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima

Pruebas mixtas	30	70
Pruebas prácticas	30	70

Mercados de Trabajo Locales

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas de desarrollo	30	60
Pruebas prácticas	10	40
Trabajos	30	60

Mujer y Trabajo: Aproximación histórico-jurídica

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas mixtas	30	70
Presentaciones	30	70

MATERIA

Sistema de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Pruebas de desarrollo	0	60
Pruebas prácticas	0	80
Trabajos	0	60
Pruebas objetivas tipo test	0	70
Pruebas mixtas	0	70
Presentaciones	0	70

6. Personal académico

6.1. Profesorado

Tabla 6.1. Profesorado según categoría

Universidad	Categoría	Total %	Doctores % ⁽¹⁾	Horas % ⁽¹⁾
URV	Catedrático de Universidad	8,6%	100%	7%
URV	Titular de Universidad	15,2%	100%	15%
URV	Titular de Escuela Universitaria	8,6%	100%	7%
URV	Agregado/a (contratado/a doctor/a)	19,5%	100%	20%
URV	Lector/a (ayudante doctor/a)	8,6%	100%	6%
URV	Colaborador permanente	2,1%	100%	2%
URV	Investigador/a predoctoral en formación	4,3%	0%	3%
URV	Profesor/a visitante	2,1%	100%	5%
URV	Profesor/a asociado/a	30,4%	28,5%	35%

La Universidad está diseñando un sistema de formación para el profesorado implicado en la tutorización de la formación dual, acreditar dicha formación será necesario para participar como docente en la mención dual.

6.1.1. Personal Académico

La carga docente necesaria para llevar a cabo el plan de estudios propuesto queda completamente asumida por la plantilla actual de profesorado de los departamentos implicados en la docencia de las actividades del plan de estudios propuesto. El coste económico del profesorado implicado, al tratarse de la plantilla presupuestada en el capítulo I de la Universidad Rovira i Virgili, queda asumida por la URV.

Respecto a los criterios de asignación de la docencia y, según el artículo 8 de asignación de docencia al profesorado de la Normativa de Docencia de la URV: Corresponde a los departamentos aportar los recursos de personal docente con los que cuenta. Las obligaciones docentes que tenga asignadas, en vista de la fuerza docente que le corresponde, constituye su carga docente obligada, la cual será responsabilidad colectiva del departamento.

Con carácter general, el conjunto nuclear de materias del plan de estudios Formación básica, Obligatorias, Optativas de carácter fundamental, serán impartidas por el profesorado a tiempo completo, mientras que, de acuerdo a la dedicación parcial y sujeta a cambios anuales de

disponibilidad horaria, se reserva al profesor asociado las materias optativas específicas, de perfil profesional y de carácter más complementario.

Tabla 6.2: Descripción del Personal Académico

Categoría	Departamento - Área	Dedicación	Título	Experiencia docente	Experiencia investigadora/ profesional
Catedrático de Universidad	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Financiero y Tributario	Tiempo completo	Doctor	34 años Complementos de docencia: 6 Experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo y doble grado Derecho y Relaciones Laborales Y Empleo	Experiencia investigadora Sexenios: 4 Grupo de investigación reconocido: 3 Número de proyectos: 18 Publicaciones indexadas: 93 artículos en revistas científicas, 13 monografías y 28 capítulos de libro. Experiencia profesional Actividad profesional no universitaria: Secretario adjunto en excedencia. Años de experiencia en el ámbito: 3
Ayudante doctora (Lectora Serra Húnter)	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Financiero y Tributario	Tiempo completo	Doctora	13 años Experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo y doble grado Derecho y Relaciones Laborales Y Empleo. Complementos de docencia: 1	Experiencia investigadora Grupo de investigación reconocido: 3 Número de proyectos: 10 Publicaciones indexadas: 12 artículos en revistas indexadas, 1 monografía (autora única), 7 monografías (coordinadora) y 18 capítulos de libro. Experiencia profesional Actividad profesional no universitaria: Supernumeraria ad-honorem del Juzgado Coactivo, Fiscal y Tributario, Corte Superior de Justicia de Oruro (Bolivia). Años de experiencia en el ámbito: 1
Personal investigador predoctoral en formación	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Procesal	Tiempo completo	Máster	2006 – actualidad (más de 15 años de experiencia docente en el Grado de Derecho, el Máster de acceso a la Abogacía y el Máster Universitario de Derecho de la Empresa y la Contratación). Siempre en asignaturas de Derecho Procesal.	Experiencia investigadora: miembro del grupo de investigación consolidado “Evidence Law”, de la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación de la Generalitat de Catalunya (código del proyecto: 2017SGR1205), y miembro del Grupo de Innovación Docente de la URV. “La Experiencia profesional: 5 años de abogada en ejercicio del ICAT; 5 años y 9 meses de Secretaria Judicial Sustituta en los partidos judiciales de Tarragona y Valls (actualmente Letrados de la Administración de Justicia); 4 meses de Abogada Fiscal Sustituta (Audiencia Provincial de Lérida) y 4 años y 7 meses de responsable de cumplimiento (compliance).
Agregada (Contratada doctora)	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Internacional Privado	Tiempo Completo	Doctora en Derecho (UB)	Complementos de docencia: 3 Experiencia en titulaciones: a) grados (3): Derecho, Relaciones Laborales y Empleo; Trabajo social b) Másters oficiales (4): Abogacía; Máster en Derecho de la empresa y de la contratación; Máster interuniversitario en Migraciones contemporáneas; Máster en Migraciones y mediación social;	Sexenios: 2 Miembro grupo de investigación reconocido: 3 Número proyectos (4) /publicaciones indexadas (13) Experiencia profesional: Técnica de la administración general interina en el ámbito municipal (1 año).

				<p>c) posgrados (3): Especialista universitario en gestión global de la inmigración (FURV); Formación de agentes de igualdad (FURV); Experto en relaciones privadas internacionales (UB)</p> <p>Asignaturas: Régimen de extranjería, Contratación laboral nacional e internacional, Reagrupación familiar; Persona y familia: régimen jurídico privado y extranjería, Régimen jurídico privado en los contextos migratorios.</p>	
Titular de Universidad	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Mercantil	Tiempo completo	Doctor	25 años Complementos de docencia:4 Experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo y doble grado Derecho y Relaciones Laborales Y Empleo	3 sexenios Investigador principal ("GRE Derecho de Seguros) Director Curso Posgrado "Cooperativas y otras EES") Publicaciones indexadas relacionadas: 5 Proyectos MEC: 10 (4 como IP) Proyectos CC.AA.: 2
Asociada	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Mercantil	Tiempo parcial	Licenciada	3 años Experiencia docente en el, grado de Relaciones Laborales y Empleo	Experiencia profesional: Registro de Cooperativas (Tarragona), desde 1993
Ayudante doctor (Lector)	Departamento de Derecho Privado, Procesal y Financiero Área de Derecho Civil	Tiempo completo	Doctor en Derecho	15 años de experiencia docente como profesor universitario en los estudios de Derecho, Relaciones Laborales y Turismo y Geografía.	- 2 Sexenios de Investigación reconocidos por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (tramos 2008- 2013; 2014-2019) - Miembro del <i>grupo</i> de investigación consolidado <i>Housing Research Group</i> (2017 SGR 524), liderado por el Dr. Sergio Nasarre Aznar - 15 publicaciones indexadas relacionadas con el grado - Experiencia profesional previa a la etapa universitaria: Becario de investigación de la Verband Deutscher Pfandbriefbanken, Berlín, Alemania, en el año 2005
Contratado Doctor (Profesor Agregado)	Departamento de Derecho Privado, Procesal y	Dedicación a tiempo completo	Doctora en derecho	Complementos de docencia:4. Experiencia en	- 1 sexenio - Miembro del grupo de investigación: Proyecto "Nuevos retos en el Derecho de seguro: hacia

	Financiero. Área de derecho mercantil.			<p>titulaciones:</p> <p>Docencia en el grado de Relaciones Laborales y Empleo de la Facultat de Ciències Jurídiques de la URV</p> <p>Docencia en los grados de ADE-FIC-Economía de la Facultat de Econòmiques de la URV</p> <p>Docencia en el grado de Publicidad i RRPP-Periodismo-Comunicación Audiovisual de la Facultat de Lletres de la URV</p> <p>Docencia en el grado de Derecho de la Facultat de Ciències Jurídiques de la URV</p> <p>Docencia en la Doble Titulación ADE-Derecho y Derecho-RLiO de la Facultat de Ciències Jurídiques de la URV</p> <p>Docencia en el Màster universitario de Derecho de la empresa y de la contratación</p> <p>Docencia en el Programa de doctorado en derecho con mención de calidad "Derecho de la empresa y la contratación"</p>	<p>un mercado asegurador más transparente y competitivo". Ref. DER2017-87993-Ministerio de Economía, industrial y competitividad. IP Pablo Girgado Perandones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación en 5 proyectos de investigación - Estancia de 9 meses en la Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Katholieke Universiteit Leuven. - Publicaciones: 10 publicaciones relacionadas con el ámbito del grado.
Contratado Doctor (Profesor Agregado)	Departament o de Derecho Privado, Procesal y Financiero.	Tiempo Completo	Doctora	<p>Complementos de docencia: 4</p> <p>Experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo y doble grado Derecho y Relaciones Laborales Y Empleo</p>	<p>2 sexenios de investigación</p> <p>número de sexenios reconocidos: 2</p> <p>número de proyectos: 2</p> <p>número de publicaciones indexadas: 16</p> <p>experiencia profesional: intervención en procesos de ejecución judicial como entidad especializada - 3 años de experiencia</p>
Titular de Universidad	Departament o de Derecho Público Área de Derecho	Tiempo completo	Doctor	<p>-complementos de docencia:5</p> <p>-30 años de experiencia docente (1991-2021).</p> <p>-Docencia en una amplia diversidad de</p>	<p>-2 sexenios de investigación.</p> <p>-1 sexenio de transferencia.</p> <p>-Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781).</p>

	Administrativo			<p>titulaciones (Relaciones Laborales y Empleo; Derecho; Ciencias Políticas; Periodismo; Comunicación Audiovisual; Publicidad y Relaciones Públicas; Geografía, Análisis Territorial y Sostenibilidad; Ciencia y Tecnología de los Alimentos; y Ciencias Ambientales).</p> <p>-Dirección académica de los Diplomas de Posgrado en gestión del personal al servicio de los entes locales (VI edición, (curso 2019-2020); en gestión gerencial local, función directiva (VI edición, curso 2019-2020); y en gestión de personal y relaciones laborales de los entes locales (I edición, curso 2020-2021).</p> <p>-Docencia en la asignatura "Elementos de Derecho Administrativo" del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la URV.</p>	<p>-Miembro de un proyecto de investigación en ámbitos relacionados con el grado (Proyecto de investigación 224: "El teletrabajo en las administraciones públicas: presente y claves para el futuro", dirigido por el Dr. Ángel Belzunegui Eraso y financiado por el Instituto Nacional de Administración Pública (2020-2021).</p> <p>-Publicaciones relacionadas con el ámbito del grado: un capítulo de libro relacionado con el ámbito del grado (À. Grau i Orts i J. R. Fuentes i Gasó, "La dirigenza publica professionale in Spagna: una disciplina meramente formale e privata contenuti", a IMMORDINO, M., CELONE, C., <i>La responsabilità dirigenziale tra diritto ed economia</i>, Editoriale Scientifica, Nápoles, 2020, pp. 587-626).</p>
Asociada	<p>Departamento de Derecho Público</p> <p>Área de Derecho Administrativo</p>	Tiempo parcial	Doctora	<p>-5 años de experiencia docente.</p> <p>-5 años de experiencia como profesora asociada de derecho administrativo de la URV (desde el curso académico 2016-2017).</p> <p>-Docencia en dos titulaciones: Derecho y Relaciones Laborales y Empleo.</p> <p>-Docencia en la asignatura optativa "Régimen jurídico de la función pública", del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la URV (desde el curso académico 2016-2017 hasta la actualidad).</p> <p>-Docencia en la asignatura "Trabajo final de grado" del Grado en Relaciones</p>	<p>-Más de 9 años de experiencia profesional (1 año y 3 meses en un Despacho de abogados especializado en Derecho administrativo y más de 9 años en la Diputación de Barcelona, como técnica superior en derecho, especialista en derecho local).</p> <p>-Vinculación de las funciones desarrolladas en la Diputación de Barcelona con el ámbito de las relaciones laborales: la plaza de técnico superior en derecho, especialista en derecho local, permite desarrollar funciones de varias ramas del derecho, entre las cuales se incluyen las propias del ámbito de los recursos humanos, sin perjuicio que este ámbito también tenga su propia especialidad.</p>

				Laborales y Empleo de la URV (cursos académicos 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019).	
Contratada doctora (Agregada Serra Húnter)	Departamento de Derecho Público Área de Derecho Penal	Tiempo Completo	Doctora	- complementos de docencia: 2 -18 años de experiencia docente (2003-2021). -Docencia en una amplia diversidad de titulaciones (Relaciones Laborales y Empleo; Derecho; Doble titulación ADE-Derecho; Doble titulación Derecho-RLO; Trabajo Social; Máster Universitario de Abogacía; Máster Universitario en Sistema de Justicia Penal. -Coordinación académica del Máster Interuniversitario en Sistema de Justicia penal en la URV.	-2 sexenios de investigación. -Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781).
Contratada doctora (Agregada)	Departamento de Derecho Público Área de Derecho Penal	Tiempo completo	Doctora	- complementos de docencia: 5 -27 años de experiencia docente (1994-2021). -Docencia en una amplia diversidad de titulaciones (Derecho; Criminología; Trabajo Social; Máster Universitario de Abogacía; Máster Universitario en Derecho Ambiental, Máster Interuniversitario en Derecho de la Administración Pública). - Docencia en la asignatura Transparencia, integridad y corrupción pública del Máster Interuniversitario en Derecho de la Administración Pública (cursos académicos 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021).	-1 sexenio de investigación. -Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781).

Ayudante Doctora (Lectora Serra Hünter)	Departament o de Derecho Público Área de Derecho Administrativo	Tiempo completo	Doctora en Derecho	-Aún no tiene complementos de docencia, dado su reciente acceso a la categoría de lectora. -11 años de experiencia docente (desde 2010, hasta la actualidad). -Docencia en una amplia diversidad de titulaciones en la URV (Relaciones Laborales y Empleo; Derecho; Periodismo; Comunicación Audiovisual; Publicidad y Relaciones Públicas). -Docencia en las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la URV, "Elementos de Derecho Administrativo" (desde el curso académico 2015-2016 hasta la actualidad), "Habilidades del técnico en Relaciones Laborales" (desde el curso académico 2017-2018 hasta la actualidad) y "Trabajo de fin de grado" (desde el curso académico 2014-2015 hasta la actualidad).	-Aún no tiene sexenios de investigación, dado su reciente acceso a la categoría de lectora. -Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781).
Asociado	Departament o de Derecho Público Área de Derecho Administrativo	Tiempo parcial	Licenciado en Derecho	-14 años de experiencia docente (desde 2007). -6 años de experiencia como profesor asociado de derecho administrativo de la URV. -Docencia en la asignatura optativa "Régimen jurídico de la función pública", del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la URV (desde el curso académico 2016-2017 hasta la actualidad).	-Publicaciones relacionadas con el ámbito del grado: un artículo en una revista indexada (À. Grau Orts y J. Trilla Gutiérrez, "La evaluación del desempeño en la Diputación de Tarragona: un instrumento de desarrollo profesional", Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 12, 2017, pp. 42-51) y un capítulo de libro (À. Grau i Orts y J. R. Fuentes i Gasó, "La dirigenza publica professionale in Spagna: una disciplina meramente formale e priva di contenuti", a IMMORDINO, M., CELONE, C., <i>La responsabilità dirigenziale tra diritto ed economia</i> , Editoriale Scientifica, Nápoles, 2020, pp. 587-626). -30 años de experiencia profesional en el ámbito de los recursos humanos (desde 1991; desde 2002, en el sector público). -Actualmente, es director del Área de Recursos Humanos y Políticas Activas de Empleo de la Diputación de Tarragona.
Titular de Escuela	Departament o de Derecho Público	Tiempo completo	Doctora (2014)	Complementos de docencia: 5	Territori, Ciutadania i Sostenibilitat (2017 SGR 00781)

Universitaria	Área de Derecho Constitucional			Docencia en Derecho Constitucional, Derechos Humanos, Justicia Constitucional, Derecho Parlamentario, Derecho autonómico, Derecho Comparado. Docencia en la titulación de Relaciones Laborales y Empleo y en la titulación de Derecho, y en la doble titulación. Docencia impartida en la Universitat Rovira i Virgili, en la Universidad de Barcelona, en ESADE-Derecho.	Equality training network: EU contributions to gender mainstreaming and citizenship (G-NET). Gender Violence: Protocols for the Protection of Victims and Effectiveness of Protection Orders Proyecto: Mesures de protecció dels i les menors víctimes de violència masclista: una reforma pendent en l'atenció a la víctima
Ayudante Doctora (Lectora Serra Hünter)	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo completo	Doctora	- Complemento de docencia: 1 -12 años de experiencia docente (2009-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Derecho; Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho /Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado ADE/Derecho; Relaciones Laborales y Empleo (UOC); Máster universitario de Derecho de la Empresa y de la contratación; Master de Acceso a la Abogacía (UOC)	-1 sexenio de investigación -Miembro del Grupo Social & Business Research Laboratory (SBRLab), reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (2017 SGR 01752).
Profesora visitante	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo completo	Doctora	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -4 años de experiencia docente (2017-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Derecho; Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho /Ciencias Políticas; Doble Grado ADE/Derecho; Relaciones Laborales y Empleo (UOC); Derecho (UOC)	- por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de investigación - 7 años de experiencia investigadora - Miembro del grupo de investigación Fiscalidad, Relaciones Laborales y Empresa, reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (2017 SGR 258) (UOC)

Asociado	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Diplomado	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -10 años de experiencia docente (2011-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho /Relaciones Laborales; Doble Grado ADE/Derecho; Máster de Asesoría Jurídica de Empresas; Máster de Inmigración; Máster de Abogacía (UOC)	- 21 años de experiencia profesional - Socio director de Asesoría Jurídica especializada en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social
Asociado	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Licenciado	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -24 años de experiencia docente (1997-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Diplomatura de Relaciones Laborales; Grado Relaciones Laborales y Empleo	- 23 años de experiencia profesional -abogado (1998-2011) - magistrado suplente (2011- actualidad)
Asociada	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Licenciada	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -26 años de experiencia docente (1995-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Diplomatura de Relaciones Laborales; Grado de Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho/ Relaciones Laborales y Empleo; Grado de Derecho; Grado de Trabajo Social; Máster en Recursos Humanos; Máster en Prevención de Riesgos Laborales	- 20 años de experiencia profesional -Abogada con despacho propio especializada en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social
Asociado	Departamento de Derecho Público	Tiempo parcial	Licenciado	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de	- 25 años de experiencia profesional - Socio director de Despacho de Abogados

	Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social			complementos de docencia -5 años de experiencia docente (2016-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho /Relaciones Laborales; Doble Grado ADE/Derecho; Relaciones Laborales y Empleo (UOC); Máster de Acceso a la Abogacía (UOC)	- Turno de Oficio especializado en Violencia de Género -5 años de experiencia como mediador (Registro de Mediadores de Cataluña)
Asociada	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Graduada	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -2 años de experiencia docente (2019-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Grado Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho/ Relaciones Laborales y Empleo	- 3 años de experiencia profesional - Abogada en despacho profesional. Especializada en Derecho del Trabajo
Asociada	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Licenciada	-por su categoría no tiene acceso al reconocimiento de complementos de docencia -5 años de experiencia docente (2016-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Grado Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho /Relaciones Laborales	-8 años de experiencia profesional -Abogada con despacho propio especializada en Derecho del Trabajo y Derecho Sindical
Asociado	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Tiempo parcial	Licenciado	-2 años de experiencia docente (2019-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Grado de Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho/ Relaciones Laborales y Empleo; Grado de Relaciones Laborales y Empleo (UOC); Master de Acceso a la Abogacía (UOC)	- 19 años de experiencia profesional - Abogado con despacho propio especializado en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social
Asociada	Departamento de Derecho Público Área de Derecho del Trabajo y de	Tiempo parcial	Graduada	-4 años de experiencia docente (2017-2021) -Docencia en diversas titulaciones: Grado de Relaciones Laborales y Empleo; Doble Grado Derecho	- 5 años de experiencia profesional - Abogada con despacho propio especializada en Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social

	la Seguridad Social			/Relaciones Laborales; Doble Grado ADE/Derecho	
Catedrático de Universidad	Departamento de Derecho Público Área de Historia del Derecho	Tiempo completo	Doctor	25 años de experiencia docente en la URV Complementos de docencia:6	6 Sexenios
Colaboradora Permanente	Departamento de Derecho Público Área de Historia del Derecho	Tiempo completo	Doctora	25 años de experiencia docente en la URV Complementos de docencia: 3 Experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo y doble grado Derecho y Relaciones Laborales Y Empleo	
Asociado	Departamento de Derecho Público Área de Historia del Derecho	Tiempo parcial	Doctor	5 años de experiencia docente en el grado de Derecho, grado de Relaciones Laborales y Empleo	
Catedrático de Universidad	Departamento de Derecho Público	Tiempo completo	Doctor	28 años experiencia docente en la URV. Complementos de docencia:6	5 Sexenios de Investigación Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781). Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas
Contratado Doctor (Profesor Agregado)	Departamento de Derecho Público	Tiempo completo	Doctor	Complementos de docencia: 2	2 sexenios de investigación Miembro del Grupo de investigación de la URV "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad", reconocido como grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya (SGR 2017-781). Codirector del Observatorio de la igualdad URV
Titular de Escuela Universitaria	Departamento de Economía Área de Economía aplicada	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 4 16 asignaturas, 2 en el ámbito de RL	Miembro de ECO-SOS, 2 proyectos, 3 JCR no específicos
Titular de Universidad	Departamento de Economía Área de Economía aplicada	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 5 25 años Experiencia docente en Relaciones Laborales	Qure Quantitative Urban and Regional Economics 6 proyectos 1 publicación indexada Responsable grado Relaciones Laborales y Empleo y del doble grado Derecho y Relaciones Laborales y Empleo
Titular de Universidad	Departamento de Economía	Tiempo completo	Doctor	Complementos de docencia: 5 25 años Experiencia docente en Relaciones	3 Sexenios Qure Quantitative Urban and Regional Economics 15 proyectos 10 publicaciones indexadas Director Observatorio Empleo – URV

	Área de Economía aplicada			Laborales y en Economía	Adjunto a la Rectora para la Empleabilidad
Asociado	Departamento de Economía Área de Economía aplicada	Tiempo parcial	Doctor	11 años de experiencia docente en el ámbito de las Relaciones Laborales	Técnico de movilidad en el Consorcio del transporte público del Camp de Tarragona. 10 años experiencia profesional 11 artículos indexados 1 relacionado
Titular de Escuela Universitaria	Departamento de Economía	Tiempo completo	Doctor	Complementos de docencia: 5	Grup de Recerca d'Innovació i Dinàmica Empresarial (GRIDE)
Titular de Escuela Universitaria	Departamento de Economía Área de Economía aplicada	Tiempo completo	Doctor	Complementos de docencia: 5 30 años experiencia en RLi RH	Proyectos MEC: 6. Proyectos AGUR: 1. Publicaciones indexadas relacionadas: 5 Proyecto Instituto Estudios Autonómicos (Generalitat de Catalunya): 1 Asistencia Técnica Fomento del Cooperativismo (Generalitat de Catalunya): 1 Coordinador módulo Posgrado "Cooperativas y otras entidades EES" (URV). Docente del Posgrado en Gestión de Cooperativas y Empresas de Economía Social. TecnoCampus-Mataró (UPF).
Titular de Universidad	Departamento de Gestión de Empresas Área de Economía Financiera y Contabilidad	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 4	1 sexenio
Contratado Doctor (Profesor Agregado)	Departamento de Gestión de empresas Área de Sociología	Tiempo Completo	Doctor	20 años de experiencia docente universitaria 11 años de experiencia docente en asignaturas del ámbito de Relaciones Laborales y Recursos humanos Complementos de docencia:3	Experiencia investigadora sexenios, miembro del grupo de investigación reconocido Anàlisi Social i Organitzativa. 10 proyecto/ publicaciones indexadas relacionadas con el ámbito del grado. Experiencia profesional 2 años de experiencia en ACNielsen company, Depto. de Campo, estudios de mercado, 2001-2002
Catedrática de Universidad	Departamento de Gestión Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 4 Asignaturas ámbito Dirección RRHH	3 sexenios, grupo de investigación reconocido FHOM, 15 proyectos, 35 publicaciones indexadas
Contratada Doctora (Profesor Agregado)	Departamento de Gestión Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia:4 Experiencia docente en asignaturas del ámbito de Recursos Humanos	1 sexenio

Titular de Universidad	Departamento de Gestión de Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 3 Experiencia docente en asignaturas del ámbito de Comportamiento Organizativo y Responsabilidad Social	1 sexenio
Titular de Universidad	Departamento de Gestión de Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 5	1 sexenio
Investigadora predoctoral	Departamento de Gestión de Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo completo	Máster	Becaria predoctoral que ha impartido docencia en el ámbito de los RRHH	
Profesora asociada	Departamento de Gestión de Empresas Área de Organización de Empresas	Tiempo parcial	Doctora	Experiencia docente en Gestión del liderazgo en organizaciones de servicios sociales	Profesionalmente se dedica a la gestión de organizaciones de servicios sociales 15 años
Contratada doctora (agregada)	Departamento de Psicología Área de Psicología Social	Tiempo completo	Doctora	Complementos de docencia: 2 Participado en las titulaciones (licenciatura y grado) de Psicología y Relaciones Laborales y Empleo (UOC y URV), así como en el master de Empleo y Mercado Laboral: intervención y coaching en el ámbito laboral (UOC).	sexenios de investigación: 2 (el último actualmente está vivo) Grupo de investigación reconocido: grupo de investigación emergente eHealth Lab. número proyectos: 14 número publicaciones indexadas: 20 número estancias investigación más 3 meses: 2 (Universidad católica de Leuven, 3 meses; Universidad de Innsbruck, 1 año)

6.1.2. Adecuación del personal académico para la impartición de la docencia del título.

- **Porcentaje del total de profesorado que son “Doctores”.**

El 77,7% del profesorado de la titulación es doctor.

- **Categorías Académicas del profesorado disponible.**

El profesorado se distribuye entre las siguientes categorías:

Catedrático/a de Universidad	4
Titular de Universidad	7

Titular de Escuela Universitaria	4
Agregado/a (contratado/a doctor/a)	9
Lector/a (ayudante doctor/a)	4
Colaborador permanente	1
Investigador/a predoctoral en formación	2
Profesor/a visitante	1
Profesor/a asociado/a	14

- **Número total de personal académico a Tiempo Completo y porcentaje de dedicación al título.**

31 profesores son a tiempo completo y su dedicación al título globalmente es de un 40%.

- **Número total de personal académico a Tiempo Parcial (horas/semana) y porcentaje de dedicación al título.**

14 profesores son a tiempo parcial y su dedicación al título es el siguiente:

- 4 profesores con dedicación de 12 horas semanales. 100% dedicación al grado
- 4 profesores con dedicación de entre 6 y 8 horas semanales 100% dedicación al grado
- 6 profesores con dedicación de entre 1 y 3 horas semanales 40% dedicación al grado.

- **Experiencia Docente: aportar esta información agrupada en intervalos:**

Por intervalos encontramos 21 profesores con una experiencia de 20 o más años, 14 profesores con una experiencia de 10 o más años, 4 profesores con una experiencia de 5 o más años y 7 profesores con una experiencia de 4 años o menor.

Entre los 28 profesores permanentes con categorías que pueden acceder a complementos docentes:

- 1 profesor con 0 complementos docentes (quinquenios). Por acceder a la plaza en fecha reciente.
- 2 profesores con 1 complementos docentes (quinquenios).
- 3 profesores con 2 complementos docentes (quinquenios).
- 3 profesores con 3 complementos docentes (quinquenios).
- 7 profesores con 4 complementos docentes (quinquenios).
- 9 profesores con 5 complementos docentes (quinquenios).
- 3 profesores con 1 complementos docentes (quinquenios).

El personal académico disponible incluye al menos un núcleo de profesores en el que estén representados los ámbitos de conocimiento fundamentales del título y que permita asegurar su puesta en marcha y viabilidad.

- **Experiencia Investigadora y acreditación en tramos de investigación reconocidos si los tuviera o categoría investigadora (definir las categorías).**

Sin sexenios: 25, de los cuales 19 no pueden tenerlos por categoría contractual.

- 1 sexenios: 8
- 2 sexenios: 7
- 3 sexenios: 3
- 4 sexenios: 1
- 5 sexenios: 1
- 6 sexenios: 1
- Investigador activo URV (reconocimiento interno): 1

Incorporamos ahora datos de investigación de los profesores que imparten docencia en el grado. En primer lugar incorporamos información de los grupos de investigación oficiales reconocidos por AGAUR, que corresponden a profesores que imparten docencia en el grado.

Grupos de investigación	Expedient convocatòria SGR de l'AGAUR (si escau)
Anàlisi social i organitzativa	2017 SGR 00911
Factor humà, organització i mercats	2017 SGR 00144
QURE (Quantitative urban and Regional Economics)	2017 SGR 00159
Territori, ciutadania i sostenibilitat	2017 SGR 00781
Social & Business Research Laboratory	2017 SGR 01572

A continuación, los proyectos de investigación competitivos de los últimos cinco años.

Proyectos de Investigación

- 2017-2019 Competencias lingüísticas en la era digital: la mejora de la productividad y la empleabilidad laboral Programa Recercaixa 2016. IP Amado Alarcón
 - 2017-2019 Validating Learning outcomes of caregivers in Europe Plus Programme: ERASMUS +; Key Action: Cooperation for innovation and the exchange of good practices; Action: Strategic Partnership. 2017-1-IT01-KA202-006253 – CUP G56J17000510006. IP Amado Alarcón
 - 2017-2020. "Clusterization", Terciarization and Relocation: emerging questions in the location of economic activities (RE)LOCATION. MEYC-Ministerio de Economía y Competitividad Ref. ECO2017-88888-P. IP: Josep Maria Arauzo Carod
 - 2017-2020 The challenges of the European Union in the social agenda: poverty, inequality and social inclusion. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. Duración: 3 años. IP: Belzunegui Eraso, Angel
 - 2016-2019. Title: Innovaciones de RRHH para la gestión de distintos perfiles demográficos en las multinacionales españolas: un análisis en profundidad entorno a la variable "edad". Funding Institution: Ministerio de Economía y Competitividad. Project or Grant Number: ECO2015-68343-R. IP: Jaime Bonache (Universidad Carlos III).
 - 2016-2017. Title: The European Service Society: Citizens, Consumers and Workers. Funding Institution. Universitat Rovira i Virgili. EXIT Program. Project or Grant Number: 2015EXIT-08. Principal Researcher: Mireia Valverde
 - 2015-2017 Vocational training and SMEs: the challenge of innovation in Catalonia. Programa Recercaixa 2014. IP Ignasi Brunet
 - 2015-2017 Ocupaciones y Lenguaje. Diseño de la escala Intensidad Lingüística del Trabajo y aplicación a los sistemas estándar de clasificación ocupacional CNO-2011, CIUO-2008 y SOC-2010 Plan Estatal de I+D+i 2015. Proyectos de excelencia. IP Amado Alarcón

- 2015 - 2018. Effort, information and expectations as determinants of school success: an empirical analysis in the context of secondary education. Obra Social Fundació 'LA CAIXA'. Ref.: 2014ACUP0130. IP: Luis Díaz Serrano
- 2015 - 2017. Heterogeneidad no observada, elecciones universitarias y rendimiento académico: Un nuevo enfoque basado en la información subjetiva, creencias y expectativas de los estudiantes. (Área ANEP de economía). Ministerio de Economía y Competitividad. Ref.: ECO2014-59055-R. IP: Luis Díaz Serran
- 2015 - 2017. (Re)localización de actividades productivas: modelización de la dependencia espacial en datos flujo, longitudinales y de marcos institucionales alternativos. (Área ANEP de economía). Ministerio de Economía y Competitividad. Ref.: ECO2014-55553-P. IP: Miguel Carlos Manjón Antolín
- 2014-2017 "Business & Human Rights challenges for cross border litigation in the European Union". D.G.Justicia, Unión Europea. Globernance. Instituto de Gobernanza Democràtica. Ref: JUST/2013/JCIV/AG/4661. Septiembre 2014 - febrero 2017.IP: Antoni Pigrau Solé
- 2014-2017. Title: International Social Innovation Competition for Students and Adult Learners. ERASMUS+ KA2: Cooperation for innovation and the exchange of good practices. Funding Institution: European Union. Project or Grant Number: 14/KA2HE/2367. Principal Researcher: Gerard Ryan

Por último referencias bibliográficas relevantes de los últimos años de los profesores que imparten docencia en el grado. Dado el carácter pluridisciplinar del grado, se organizan por ámbitos de investigación.

Dirección de recursos humanos

- Boada-Cuerva, M.; Trullen, J.; Valverde, M. (2019) Top management: the missing stakeholder in the HRM literature. *International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 63-95.
- Chicu, D.; Valverde, M.; Ryan, G.; Batt, R. (2016). The service-profit chain in call centre services. *Journal of Service Theory and Practice*, 26(5), 616-641.
- Farndale, E.; Morley, M.J.; Valverde, M. (2019) Talent management: Quo Vadis? *Business Research Quarterly*, 22(3), 155-159.
- Ferreras, R., Hernández-Lara, A. B. & Serradell-López, E. (2017). Entrepreneurship competences in business plans: A systematic literature review. *Revista Internacional de Organizaciones*, (18), 57-72.
- Bondarouk, T.; Trullen, J.; Valverde, M. (2018) It's never a straight line: advancing knowledge in HRM implementation. *International Journal of Human Resource Management* 29(22), 2995-3000.
- Gonzales-Bustos, J. P. & Hernández-Lara, A. B. (2016). Corporate governance and innovation: A systematic literature review. *Corporate Ownership and Control*, 13(3).
- Hernández-Lara, A. B. & Gonzales-Bustos, J.-P. (2020). The influence of family businesses and women directors on innovation. *Applied Economics*, 52(1), 36-51.
- Hernández-Lara, A. B. & Gonzales-Bustos, J.-P. (2020). The influence of family businesses and women directors on innovation. *Applied Economics*, 52(1), 36-51.
- Marín, Q., Hernández-Lara, A. B., Campa-Planas, F. & Sánchez-Rebull, M.-V. (2017). Which factors improve the performance of the internationalization process? Focus on family firms. *Applied Economics*, 49(32), 3181-3194.
- Mirfakhar, A.S; Trullen, J.; Valverde, M. (2018) Easier said than done: A review of antecedents influencing effective HRM implementation. *International Journal of Human Resource Management* 29(22), 3001-3025.

- Setó-Pamies, D. & Papaoikonomou, E. (2016). A Multi-level Perspective for the Integration of Ethics, Corporate Social Responsibility and Sustainability (ECSRS) in Management Education. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 523–538.
- Trullen, J.; Valverde, M. (2017). HR professionals' use of influence in the effective implementation of HR practices. *European Journal of International Management*, 11(5), 537-556. JCR, Q4.
- Trullen, J.; Bos-Nehles, A.; Valverde, M. (2020). From intended to actual and beyond: A cross-disciplinary view of (Human Resource Management) Implementation. *International Journal of Management Reviews*, 22(2), 150-176.
- Trullen, J.; Stirpe, L.; Bonache, J.; Valverde, M. (2016). The HR department's contribution to line managers' effective implementation of HR practices. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 449-470.
- Ustrov, Y.; Valverde, M.; Ryan, G. (2016). Insights into emotional contagion and its effects at the hotel front desk. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2285-2309.

Economía laboral

- Albiol, J., Díaz-Serrano, L., Teruel, M. (2020). "The Transition to Self-Employment and Perceived Skill-Mismatches: Panel Data Evidence from Eleven EU Countries", *Social Indicators Research*, doi.org/10.1007/s11205-020-02520-7.
- Barbarà-Molinero, A., Sancha, C., Cascón-Pereira, R. & Kruger, H.-A. (2019). Facilitating the transition from being a geography student to becoming a geographer in Spain: the role of professional identity. *Journal of Geography in Higher Education*, 43(4), 505-526.
- Cascón-Pereira, R., Moral Martín, D. & Brunet, I. (2019). An exploration of the meaning of innovation held by students, teachers and SMEs in Spain. *Journal of Vocational Education & Training*.
- Díaz-Serrano, L. (2020). "The duration of compulsory education and the transition to secondary education: Panel data evidence from low-income countries", *International Journal of Educational Development*, forthcoming.
- Díaz-Serrano, L., Nilsson, W. (2020). "The regional anatomy of youths' educational attainment in Spain: The role of the employment structure in local labour markets", *Papers in Regional Science*, forthcoming
- Ferreras-García, R., Hernández-Lara, A. B. & Serradell-López, E. (2019). Entrepreneurial competences in a higher education business plan course. *Education + Training*, 61(7/8), 850-869.
- Hernández-Lara, A. B. & Gualdi, D. (2019). Competence-based learning using practice firms: Its assessment from the students' perception. *Economia Aziendale Online*, 10(1), 159-172.
- Hernández-Lara, A. B., Moral Martín, D. & Brunet, I. (2019). Can apprenticeships contribute to innovation in SMEs? The case of Catalonia. *International Journal of Training and Development*, 23, 7-26.
- Hernández-Lara, A. B., Perera-Lluna, A. & Serradell-López, E. (2019). Applying learning analytics to students' interaction in business simulation games. The usefulness of learning analytics to know what students really learn. *Computers in Human Behavior*, 92, 600-612.
- Hernández-Lara, A. B., Serradell-López, E. & Fitó-Bertran, À. (2019). Students' perception of the impact of competences on learning: An analysis with business simulations. *Computers in Human Behavior*, 101, 311-319.

- Hernández-Lara, A. B., Moral Martín, D. & Brunet, I. (2018). Can apprenticeships contribute to innovation in SMEs? The case of Catalonia. *International Journal of Training and Development*,
- Jordi, C.; Mañé, F. (2016). El retorn de les competències dels graduats universitaris a Catalunya. *Revista Econòmica de Catalunya* (76), 88-97.
- Mañé, F.; Flores, R. & Iranzo, S. (2017) "Teamwork and Delegation of Decisions within the Firm", *International Journal of Industrial Organization*, vol. 52, 1-29.
- Mañé, F., DiPaolo, A. (2016) "Misusing our talent? Overeducation, overskilling and skill underutilisation among Spanish PhD graduates", *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 27 (4) 432-452.
- Mañé, F.; Miravet, D. (2016) "Using the job requirements approach and matched employer-employee data to investigate the content of individuals' human capital", *Journal of Labour Market Research*, 49: 133-155
- Miravet, D., Mañé, F. (2016): "Using the Job Requirements Approach and Matched Employer-Employee Data to Investigate the Content of Individuals' Human Capital", *Journal of Labour Market Research*, 49, 133-155

Derecho del trabajo

- Belzunegui-Eraso, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability* 2020, 12, 3662; doi:10.3390/su12093662
- Galiana-Saura, A (2020). Autorregulación a través de códigos de conducta privados. Su inserción en el sistema jurídico, seguridad jurídica y límites. *Sistema*, 260, Enero 202
- Guerrero Vizueté, E. (2019). Legal characterization of the worker in new forms of employment: reflections on the subjective scope of Labour Law. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 8, nº 3 September-October 2019, pp. 1-19. Indexada en Scopus. ISSN: 2280-4056
- Guerrero Vizueté, E. (2019). La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *IUSlabor* 1/2019, p.267-285 Open acces (www.raco.cat) ISSN: 1699-2938
- Guerrero Vizueté, E. (2018). El proveedor de servicios en la economía de las plataformas: contradicciones y ambigüedades desde una perspectiva laboral. *Collaborative Economy: challenges and opportunities*. ed. Universitat Oberta de Catalunya-Huygens. ISBN: 978-84-17580-03-2, pp. 65-81
- Guerrero Vizueté, E. (2017). La búsqueda de empleo por los trabajadores migrantes y su protección social. *Libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. 30 años en la Unión*. Gorelli Hernández (coord.). ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). ISBN: 978-84-697-52524, pp. 233-245
- Guerrero Vizueté, E. (2016). La (¿efectiva?) dimensión individual del Derecho al Trabajo a la luz del actual contexto económico. *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*. Fargas Fernández (coord.), ed. Huygens. ISBN: 978-84- 15663-54-6, pp. 213-230

Régimen jurídico del trabajo autónomo

- Guerrero Vizueté, E. (2019). Le travail autonome économiquement dépendant en Espagne. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* 2019/1, COMPTRASEC- Université de Bordeaux, pp. 98-109
- Guerrero Vizueté, E. (2017). Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo. Ed. Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-9119-943-4, pp. 1-122

- Guerrero Vizueté, E. (2016). La desnaturalización de la figura del trabajador autónomo dependiente económicamente a través del fomento de su derecho a la conciliación profesional y personal. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188, ed. Thomson Reuters Aranzadi, pp. 233-248. ISSN:0212-6095
- Guerrero Vizueté, E. (2016). La delimitación de fronteras en el marco de los procesos de externalización productiva: del TRADE español al portage salarial francés. *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*. ed. Cinca. ISBN: 978-84-16668-11-3, pp. 1-15
- Guerrero Vizueté, E. (2015). Luces y sombras en la regulación del trabajador autónomo dependiente económicamente en el sector del transporte. *Anuario Laboral 2015 (Doctrina científica, Casos prácticos y Doctrina administrativa)*, ed. Thomson Reuters Aranzadi. ISBN: 978-84-9099-045-2

Políticas de empleo

- Belzunegui-Eraso, A. (2020). Efficiency of Social Expenditure Levels in Reducing Poverty Risk in the EU-28. *Poverty & Public Policy*. DOI: 10.1002/POP4.267
- Belzunegui-Eraso, A. (2020). Pattern recognition in social expenditure and social expenditure performance in EU 28 countries. *Acta Oeconomica*. DOI: 10.1556/032.2020.00003
- Belzunegui-Eraso, A. (2019). Public policies for the socio-labor inclusion of people with intellectual disability: the case of inclusive universities. *EDUCATION EXCELLENCE AND INNOVATION MANAGEMENT THROUGH VISION*
- Brunet, I. & Rodríguez-Soler, J. (2017). The VET system and industrial SMEs: the role of employees with VET qualifications in innovation processes. *Journal of Vocational Education & Training*, 69(4), 596-616.
- Brunet, I. & Moral Martín, D. (2017). Origen, contexto, evolución y futuro de la Formación Profesional. *Publicacions URV*
- Brunet, I., Hernández-Lara, A. B., Cascón-Pereira, R., Böcker, R., Papaoikonomou, E. & Moral Martín, D. (2017). *Formación Profesional e innovación en Cataluña*. Edicions Bellaterra.
- Mara, L. C. (2018). Innovation in the government-run Continuing Vocational Education and Training programme for unemployed in Catalonia (Spain): Challenges and opportunities. *Intangible Capital*, 14(3), 370-386.
- Mara, L. C. & Brunet, I. (2017). La red de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional y la promoción de la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa en Cataluña (España). *Revista Internacional de Organizaciones*, (19), 117-142
- Rodríguez-Soler, J. & Brunet, I. (2018). Between vocational education and training centres and companies: study of their relations under the regional innovation system approach. *Studies in Continuing Education*, 40(1), 46-61

Igualdad y no discriminación

- Merino Sancho, V. (2019) Evolución y estándares internacionales de protección frente a la violencia de género. *Las respuestas del derecho ante la violencia de género desde un enfoque multidisciplinar* (Ana Giménez Costa (dir.), 21-42.
- Merino Sancho, V. (2017) *Violencia de género, a Políticas de igualdad de género e integración en Europa y América Latina* (Coord. Inma Pastor, Laura Román Martín, Martha Zapata Galindo), 257-272
- Merino Sancho, V. (2013) Implications of the irregularity discourse within the asylum regime. *Special mention to the European and Spanish normative*, *Migraciones internacionales*, N 25, 101-125

- Oliveras, N. (2020) "Igualdad de género y violencia de género en el ordenamiento jurídico español", VV.AA., Las respuestas del derecho ante la violencia de género desde un enfoque multidisciplinar, (dir. Ana Giménez Costa) ARANZADI-THOMSON REUTERS, 1ª edic. 2020, ISBN: 9788413465180, pp. 95-133.
- Oliveras, N. (2019) "La articulación de las medidas nacionales de protección de las víctimas de violencia de género en el espacio europeo común de libertad, seguridad y justicia de la Unión Europea" Diario La Ley, Nº 9334, Sección Doctrina, 10 de Enero de 2019, Editorial Wolters Kluwer
- Pastor, I.; Acosta, A.; Torres, T.; Calvo, M. (2019) "Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro" Revista Educación Siglo XXI, 23(1), 147-172.
- Pastor, I.; Blanco, A.I.; Rodríguez, A.; Acosta, A.; Pontón, P.; Belzunegui, A. (2016). "Fostering Entrepreneurship at the Spanish University: Does Gender Matter?" Luísa Cagica Carvalho (ed.) Handbook of Research on Entrepreneurial Success and its Impact on Regional Development. pp. 754 - 781. (Estados Unidos de América): IGI Global. ISBN 9781466695672
- Dueñas D; Ponton P; Belzunegui Á; Pastor I (2016). Discriminatory Expressions, the Young and Social Networks: The Effect of Gender. Comunicar. 24(46), pp. 67 - 75. Grupo Comunicar. ISSN 1134-3478 DOI: 10.3916/C46201607
- Pastor, I.; Pontón, P.; Belzunegui, A.; Acosta, A. (2015). "Gender policies in the Spanish universities: from regulation to equality plans". Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions. pp. 34 - 51. (Estados Unidos de América): Palgrave Macmillan. ISBN 978-1-137-43213-1
- Román, L.; Oliveras, N. (2016) "Propuestas para la transposición de la Directiva sobre la Orden Europea de Protección", en Elena Martínez García (dir.), Juan Carlos Vegas Aguilar (coord.); La Orden de Protección Europea. La protección de víctimas de violencia de género y cooperación judicial penal en Europa, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, ISBN: 978-84-9086-713, pp. 209-218
- Román, L.; Freixes, T.; Oliveras, N.; Vañó, R. (2015). La Orden Europea de Protección. Su aplicación a las víctimas de violencia de género, Ed. Tecnos, Madrid, 2015, ISBN 978-84-309-6536-6, Dipòsit Legal M:7492-2015,
- Román, L.; Oliveras, N. (2015) "La Directiva 2011/99/EU sobre la Orden Europea de Protección", VV.AA. La Orden Europea de Protección. Su aplicación a las víctimas de violencia de género, pp. 33-46.

Conciliación laboral, personal y familiar

- Guerrero Vizúete, E. (2018). La conciliación entre la vida laboral, personal y familiar una década después de la Ley Orgánica 3/2007. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 51, ed. Iustel, p. 1-23 ISSN: 1696-9626
- Guerrero Vizúete, E. (2018). Tiempo de trabajo y conciliación familiar: la excedencia por cuidado de hijos. Trabajo, Género e Igualdad. Romero Burillo (dir.) Rodríguez Orgaz (coord.). Ed. Thomson Reuters Aranzadi. ISBN: 978-84-9177-406-8, p. 241-294
- Aguilar Cunill, C. & Brunet, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, pp. 1-22.

Sindicatos

- Brunet, I. & Moral Martín, D. (2020). Nuevas Organizaciones Sociales. El sindicalismo ante el nuevo modelo de acumulación. Anthropos.
- Moral Martín, D. (2020). Origen del Sindicalismo como Asociacionismo Profesional en el siglo XVI. Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales, 19(2020).

- Moral Martín, D. & Brunet, I. (2018). La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales. *Sociología del Trabajo*, (93), 307-326.

Empresas y derechos humanos

- Pigrau, A. (2020) "Mecanismos nacionales de protección de las personas defensoras de derechos humanos y del medio ambiente en América Latina. Especial referencia al caso de México." *Actualidad Jurídica Ambiental*, n. especial 102/2, dedicado al Congreso Homenaje a Ramón Martín Mateo "VIII Congreso Nacional Derecho Ambiental (Vulnerabilidad Ambiental)", junio 2020, pp. 426-455. ISSN: 1989-5666
- Pigrau, A. (2019) "La perspectiva ambiental del Plan de Acción Nacional de empresas y derechos humanos de España", en Márquez Carrasco, Carmen (Dir.), *El Plan de Acción Nacional sobre empresas y derechos humanos de España: evaluación, seguimiento y propuestas de revisión*. Editorial Aranzadi, S.A.U. 2019, pp. 99-116. ISBN 978-84-1308-023-9
- Pigrau Solé, A., Iglesias Márquez, D. (2019) "La versión revisada del Borrador del Tratado sobre Empresas y Derechos Humanos: hacia la siguiente ronda de negociaciones". *ICIP Policy Paper N 19*. Octubre, 2019. Institut Català Internacional per la Pau (ICIP). ISSN 2014-2765.
- Pigrau, A. (2019) "Foreword", in Daniel Iglesias Márquez, *The Institutionalisation of Initiatives to Promote Business Respect For Human Rights*, ICIP Research 07, Institut Català Internacional per la Pau, 2019, pp. 21-24. ISBN: 978-84-393-9993-3.
- Pigrau, A. (2018) "Empresas multinacionales y derechos humanos: la doble vía del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas", en *Empresas y Derechos Humanos: Temas actuales*, a cura di Maria Chiara Marullo e Francisco Javier Zamora Cabot, Editoriale Scientifica RSL, Napoli, 2018, pp. 27-68. ISBN: 978-88-9391-021-7.
- Pigrau, A. (2018) "El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de España. Balance y retos pendientes" ICIP, Policy Paper, N. 17 · Julio 2018. ISSN: 2014-2765
- Pigrau, A. et al., (2016) *Human Rights in European business. A Practical Handbook for Civil Society Organisations and Human Rights Defenders*, September 2016. CEDAT. Project "Business & Human Rights challenges for cross border litigation in the European Union" (JUST/2013/JCIV/AG/4661). ISBN: 978-84-617-4544-9.

Derecho Financiero

- VV.AA. (2020) *Economía digital y turismo: aspectos jurídicos y financieros*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, director: Ángel Urquizu.
- Urquizu, A. (2020) "Medidas tributarias y aduaneras adoptadas para garantizar la adquisición de bienes de material sanitario en la Unión Europea por la COVID-19: propuestas y problemas jurídicos", *Revista Quincena Fiscal de Aranzadi*, 2020, núms. 15-16.
- VV.AA. (2019) *Comercio internacional y economía colaborativa en la era digital. Aspectos tributarios y empresariales*, Thomson Reuters Aranzadi, 2019, director: Ángel Urquizu.
- Urquizu, A (2019) "Economía digital y exportación de bienes a Jurisdicciones que no forman parte de la Unión Europea: aspectos tributarios y aduaneros", Thomson Reuters Aranzadi, 2019, pp. 173-195.
- Urquizu, A. (2019) "El modelo de negocios basado en compartir bienes y/o servicios: marcos jurídicos y tributación", *Revista Quincena Fiscal de Aranzadi*, 2019, núm. 10 i núm. 11.

- Urquizu, A. (2016) “Las actividades de transporte internacional de bienes: la exportación a países no comunitarios”, Amon, Roma, 2016, pp. 160-229.

Economía Social

- Bastida, R.; Marimon, F.; Carreras, Ll. (2018): “Human resource management practices and employees in non profit organizations”. *Annals of Public and Cooperative Economics* (ISSN/ISBN: 14678292). Volumen: 89. Núm: 2. Pgs. 323-338. DOI/ISBN 10.1111/apce. 12181. Editorial: Ciriec Internacional.
- Carreras, Ll. (2016): “Las cooperativas de viviendas en cesión de uso en España”. En *La ordenación tributaria de la vivienda. España, Italia y América Latina*. DOI/ISBN: 9788491351283. Editorial: Thomson Reuters Aranzadi.
- Carreras, Ll. (2016): “Evolución del cooperativismo durante la transición española”. En *Transiciones en el mundo contemporáneo*. Reig Tapia, A./Sánchez Cervelló, J. (Coords.). DOI/ISBN9788484243977. Editorial: Publicacions de la URV y Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Carreras, Ll.; Bastida, R. (2015): “Estudio sobre la rendición de cuentas en materia de responsabilidad social: el balance social”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 84, 251-277
- Girgado Perandones, P., Las secciones de crédito en las sociedades cooperativas. ALFONSO SÁNCHEZ, R. (Dir.), *Régimen jurídico de las sociedades cooperativas catalanas*, Barcelona, Atelier, 2020, pp. 279
- Magomedova, N.; Carreras, Ll.; Bastida-Vlialcanet, R. (2020): “La innovación aplicada a la financiación de las empresas de la economía social. El caso de las Inversiones de impacto”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 98, 127-151.

Psicología del trabajo

- Merino-Tejedor, E, Hontangas, PM, & Boada-Grau, J (2016) Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior* 93, 92-102
- Merino-Tejedor, E, Hontangas-Beltrán, PM, & Boada-Grau, J (2015) Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences* 85, 105-110
- Peiró, T., Sora, B., Soriano, A., & Yeves, J. (2020). Nursing Education in Catalonia: Novice Professionals' Appraisal of Its Quality and Usefulness. Does Mobility Play a Role?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7145.
- Serrano-Fernández, MJ, Boada-Grau, J, Robert-Sentís, L., & Vigil-Colet, A. (2019) Predictive power of selected factors over driver stress at work. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 1-9 3
- Serrano-Fernández, MJ, Boada-Grau, J, Assens-Serra, J & Boada-Cuerva, M (2019) Influence of personality variables, impulsivity, perfectionism, self-esteem and self-efficacy in Work Craving. *Anales De Psicología/Annals of Psychology* 35 (3), 506-513.
- Serrano-Fernández, MJ, Boada-Grau, J, Robert-Sentís, L, & Boada-Cuerva, M. (2018) Trans Driver Stress scale (TDS-15): Short scale for stress detection in professional divers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* 58, 807-815
- Serrano-Fernández, MJ, Boada-Grau, J, Gil-Ripoll, C & Vigil-Colet, A (2016) A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema* 28 (4), 401-406
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94.

- Tàpia-Caballero, P., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., Sora, B., & Boada-Grau, J. (2021). Influence that job characteristics, personality, and burnout have on fatigue in professional drivers. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 1-29.
- Serrano-Fernández, MJ, Tàpia-Caballero, P, & Boada-Grau, J (2020) Variables that predict Attitudes Toward Safety Regulations in professional drivers. *Journal of Transport & Health* 19, 100967
- Torrent-Sellens, J, Ficapal-Cusí, P, Boada-Grau, J, & Vigil-Colet, A (2016) Information and communication technology, co-innovation, and perceived productivity in tourism small and medium enterprises: an exploratory analysis. *Current Issues in Tourism*, 19(13), 1295-1308

● **Experiencia profesional diferente a la académica o investigadora.**

La experiencia docente del profesorado a tiempo parcial es la siguiente:

- 8 profesores con una experiencia docente igual o inferior a 5 años
- 2 profesores con una experiencia docente entre 6 y 10 años
- 4 profesores con una experiencia docente superior a 10 años

En relación con la experiencia profesional:

- 3 profesores con una experiencia profesional igual o inferior a 5 años
- 5 profesores con una experiencia profesional de entre 6 y 20 años
- 6 profesores con una experiencia profesional superior a 20 años

La profesión mayoritaria de estos profesores se da en asesorías laborales, despachos de abogados especializados en derecho del trabajo o en despachos de graduados sociales. Asimismo, otros profesores tienen experiencia laboral en la judicatura, registro de cooperativas y administración pública.

La gestión del personal académico que imparte la docencia del título se describe en el proceso “PR-FCJ-021 Gestión de los recursos docentes”, que se recoge en el Sistema Interno de Garantía de la Calidad Docente (SIGC) del centro.

6.2. Otros recursos humanos

6.2.1. Personal de apoyo a la docencia

La disponibilidad del personal de administración y servicios que tienen actualmente los centros donde se imparte la titulación y los departamentos vinculados a la docencia, recogida en la tabla 6.2, es suficiente y adecuada para el correcto funcionamiento.

Tabla 6.2: Descripción del personal de apoyo disponible (PAS, técnicos de laboratorio, etc.)

ÁREA (3núm. personas)	CATEGORÍAS (núm. personas)	APOYO A TITULACIONES	TÍTULO ACADÉMICO Y EXPERIENCIA PROFESIONAL
SERVICIOS DE LA FACULTAD			

OFICINA DEL DECANATO de la Facultad de Ciencias Jurídicas (3)	Funcionario/a A2	Técnica responsable de la Oficina. Programación docente y confección de horarios. Apoyo en confección convenios prácticas externas.	Titulación superior, con experiencia procedimiento administrativo, normativas, atención al usuario interno y relación con otras unidades de la Universidad.
	Funcionario/a C1	Apoyo en documentación y procesos de movilidad de estudiantes. Mantenimiento información en página web.	Titulación superior, con experiencia en gestión económica, aplicaciones de programación docente, atención a usuarios.
	Funcionario/a A2	Apoyo a aplicación de políticas y procesos de calidad de la docencia y de la Facultad, en general.	Titulación superior, con experiencia en procesos de calidad y apoyo a la calidad de la docencia.
SERVICIOS DE CAMPUS			
SECRETARÍA DE GESTIÓN ACADÉMICA DEL CAMPUS CATALUNYA (12)	Funcionario/a A2 (1) Funcionario/a C1 (11)	Admisión y matrícula	Titulación mínima de FP o superior con experiencia en la atención al usuario, procedimiento administrativo, normativas, tratamiento de datos personales y gestión de expedientes y consultas.
		Expedientes y títulos	
OFICINA LOGÍSTICA DEL CAMPUS CATALUNYA (11)	Funcionario/a A2 (1) Funcionario/a C1 (2) Funcionario/a C2 (1) Laboral III (2) Laboral II (1) Laboral IV (2) Funcionario/a E (2)	Apoyo a la docencia: Administración de espacios (aulas, y espacios comunes) y mantenimiento de instalaciones. Atención multimedia del campus. Recepción y atención a los usuarios.	Titulación mínima FP/II con experiencia en la gestión de espacios. Mantenimiento de aplicativos y equipos informáticos, así como incidencias relacionadas. Atención al usuario interno y externo.
CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN CAMPUS CATALUNYA (14)	Funcionario/a A2 (7) Funcionario/a C1 (1) Laboral III (6)	Información y documentación: Atención al usuario y especialistas en biblioteconomía.	Titulación superior especializada en la gestión de la información. Titulación en formación profesional con experiencia en la atención al usuario.
SERVICIOS CENTRALES			
OFICINA DEL ESTUDIANTE (16)	Funcionario/a C1 (8) Funcionario/a A2 (2) Laboral I (4) Laboral II (3)	Orientación al estudiantado en la gestión de becas propias e información sobre convocatorias de becas, ayudas y premios tanto propios como externos	Titulación mínima de FP/II con experiencia en la atención al estudiantado, normativas aplicables a los procesos correspondientes.
		Orientación profesional al estudiantado y ocupación	Titulación superior con larga experiencia en la orientación profesional y formación en la búsqueda de trabajo.
		Apoyo a la organización de actividades dirigidas al colectivo alumni	Titulación media
		Gestión de los convenios marco de prácticas, coordinación	Titulación media con formación jurídico-laboral y larga

		de las políticas institucionales de prácticas y asesoramiento sobre los procedimientos y normativos relacionados con las prácticas externas de los estudiantes	experiencia en la gestión de prácticas universitarias
		Orientación académica a los estudiantes de nuevo acceso (a los grados y másteres)	Titulación superior con larga experiencia en la orientación de estudiantes de nuevo acceso a grado
		Pruebas de acceso a la universidad	Titulación media con larga experiencia en la organización de las pruebas de acceso
GABINETE DE COMUNICACIÓN Y MARKETING Subunidad de MARKETING URV (5)	Funcionario/a A2 (1) Laboral I (1) Laboral II (1) Funcionario/a C1 (2)	Promoción de las titulaciones: Elaboración de materiales de difusión de la oferta de grados y másteres y servicios universitarios dedicados a los estudiantes de nivel de grado y máster.	Mínimo Diplomatura/Ing. Técnica con experiencia en comunicación.
GABINETE DE PROGRAMACIÓN Y CALIDAD (8)	Coordinador/a eventual Laboral I (5) Laboral II (3)	Implementación y mejora del sistema de garantía interno de calidad. Soporte en los procesos de verificación, seguimiento, modificación y acreditación de las titulaciones. Definición del modelo docente, orientación académica (Plan de Acción Tutorial) y evaluación de la satisfacción. Apoyo en la definición de la propuesta académica de la URV y la programación de titulaciones.	Titulación universitaria con experiencia en los procesos de implementación y seguimiento de los sistemas de calidad. Apoyo en el seguimiento de la calidad de los programas, acreditación y modificación de las titulaciones, así como en la definición de la propuesta académica y la programación de titulaciones.
GABINETE DE LA RECTORA (6)	Jefe/a del Gabinete Laboral I (2) Laboral II (2) Funcionario/a A2 (1)	Gestión y desarrollo del sistema de información institucional de la URV. Diseño y desarrollo de soluciones para la generación de conocimiento útil para los procesos del Marco VSMA. Elaboración de cuadros de mando de los diferentes niveles educativos.	Titulación universitaria con experiencia en la elaboración de estudios e informes para la dirección. Gestión de la información institucional Estadística. Instrumentos gráficos para la elaboración de presentaciones.

CENTRO INTERNACIONAL, (13)	Coordinador/a eventual Laboral I (3) Funcionario/a C1 (9)	Gestión de Movilidades: Servicio de gestión para las movilidades del estudiantado entrante y saliente. Acogida Internacional: Servicio de orientación al estudiantado internacional sobre formación lingüística, trámites de extranjería, vivienda y atención médica y de accidentes	Laboral I: Titulación superior con conocimiento de lengua inglesa. Funcionario C1: Título de graduado/a en Educación Secundaria, FPI o equivalente
SERVICIO DE RECURSOS EDUCATIVOS (5)	Laboral I (2) Laboral III (2) Laboral II (1)	Promover la integración de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) en la actividad docente. Ofrecer respuestas integrales que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que lo hagan más eficiente y eficaz	Personal con titulación universitaria que además cuentan con el máster en tecnología educativa, con años de experiencia en tareas de apoyo TAC en la URV.
SERVICIO DE RECURSOS INFORMÁTICOS Y TIC, Área de EXPLOTACIÓN (15)	Laboral I (7) Laboral II (6) Laboral III (2)	Desarrollo de sistemas informáticos de gestión: Desarrollo, mejora y mantenimiento de los sistemas de información (aplicativos de preinscripción, de acceso y admisión, automatrícula, gestión del expediente académico y titulación)	Titulación universitaria con experiencia en sistemas informáticos y las telecomunicaciones. Gestión y mantenimiento de sistemas propios y externos.

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

En el ámbito de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres la URV dispone de diferentes iniciativas e instrumentos. En primer lugar, cabe apuntar que, anualmente, se realiza un informe sobre la situación de hombres y mujeres -a partir de una serie de indicadores en línea con los recogidos en el informe *She Figures* de la UE-; dicho informe está disponible en <http://www.urv.cat/es/vida-campus/universidad-responsable/observatorio-igualdad/xifres/>.

La URV dispone también de un Plan de Igualdad, así como de una estructura propia, el Observatorio de la Igualdad, que impulsa el cumplimiento de la legislación vigente específica sobre este tema, así como las medidas propias de la URV para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres. La actuación del Observatorio se puede consultar [aquí](#).

El III Plan de Igualdad de la URV (aprobado en febrero del 2020) incorpora, considerando el marco legal vigente -específicamente la Ley de Igualdad y la disposición adicional decimotercera sobre la implantación de la perspectiva de género de la Ley de la Ciencia- una relación de cinco

ejes con las acciones acordadas, consensuadas y aprobadas en Claustro de la universidad. Dicho plan de igualdad se puede consultar en el siguiente [enlace](#).

Del plan de igualdad, cabe destacar el eje 4 dedicado a la promoción de la perspectiva de género en la docencia y el eje 3 que hace referencia al acceso en igualdad de condiciones de trabajo y promoción profesional, así como a la organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género. En concreto, este eje incluye las siguientes medidas:

Medida 3.1 Garantizar que las convocatorias públicas de la Universidad incorporen la perspectiva de género.

Medida 3.2 Velar por que, en los procesos de acceso, promoción, carrera profesional no se produzca discriminación directa o indirecta de género.

Medida 3.3 Abordar los sesgos de género detectados en los estudios realizados a partir de los planes anteriores o existentes en la bibliografía científica.

Medida 3.4 Establecer recursos y formación con perspectiva de género para PAS y PDI.

Medida 3.5 Velar para que las formas organizativas del trabajo estén basadas en la igualdad e impulsar un cambio en la cultura organizativa desde la perspectiva de género.

Con el fin de implicar a centros y departamentos en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la URV recoge en el Plan de igualdad otras propuestas de las que destacamos las siguientes:

- Elaborar estadísticas correspondientes a estudiantes, colectivo docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS) desagregados por sexo (Medida 2.1).
- Organizar campañas de difusión interior y exterior del diagnóstico sobre la existencia de desigualdades en la URV (Medida 2.2).
- Hacer visibles las aportaciones de las mujeres al conocimiento científico (Medida 5.9)
- Dar visibilidad a la investigación con perspectiva de género que tenga impacto reconocido y difundir los resultados (Medida 5.1)
- Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes en los actos institucionales de la URV, los centros y los departamentos (Medida 1.6)
- Garantizar la participación y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno, gestión y representación (Medida 1.3)
- Estimular la presencia creciente de mujeres en los proyectos de investigación e innovación (Medida 5.5)

En lo que concierne al acceso de personas con discapacidad, la URV debe respetar en las convocatorias el porcentaje que la normativa vigente establece en cuanto a la reserva de plazas para personas con discapacidad.

7. Recursos materiales y servicios

7.1. Justificación de que los medios materiales y servicios claves disponibles propios y en su caso concertado con otras instituciones ajenas a la universidad, son adecuados para garantizar la adquisición de competencias y el desarrollo de las actividades formativas planificadas.

7.1.1. Descripción de los medios materiales y servicios disponibles

- **Espacios, aulas:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas a partir de enero de 2009 forma parte del Campus Catalunya integrado además de por esta Facultad, por la Facultad de Letras y por la Facultad de Enfermería.

Los espacios del aulario se describen a continuación:

AULAS REGULARES

Situación	Número de aulas	Superficie (m ²)	Capacidad (personas)
Planta 2	1	193	182
Planta 2	1	228	247
Planta 3	6	97-99	78
Planta 3	1	65	52
Planta 3	5	62-64	42
Planta 3	1	64	52
Planta 4	4	130-133	117
Planta 4	3	64-65	52
Planta 4	4	31	18
Planta 4	9	33-34	24
Planta 4	1	92	91
Planta 5	2	131-132	117
Planta 5	2	131-133	112
Planta 5	3	64-65	52
Planta 5	8	17-19	12
Planta 5	2	92-97	91
Planta 5	1	81	78

AULAS DE DOCENCIA INFORMATIZADA

Situación	Número de aulas	Superficie (m ²)	Capacidad (personas)
Planta 3	2	64	36
Planta 3	1	128	61

OTROS EQUIPAMIENTOS

	Situación	Superficie (m ²)	Capacidad (personas)
Aula Magna	Planta 1	70 escenario, 273 sala	354
Sala de grados	Planta baja	97	70
Sala de Juntas	Planta 1	155	48
Sala de Vistas	Planta 3	64	40

El nuevo grado no requerirá, en general y salvo pequeños ajustes en cuanto a las asignaturas optativas, espacios distintos a aquellos de los que ya dispone en su actual modalidad, puesto

que no se modifica el número de estudiantes de acceso a primer curso, ni el número de créditos de la titulación, ni tampoco la configuración del doble grado con el grado de Derecho. La titulación ya utiliza de forma habitual las aulas de docencia informatizada, que se seguirán utilizando.

- **ICE: Formación general y formación específica**

Es el organismo encargado de promover acciones de mejora de la formación del profesorado y la innovación docente. Es un colaborador activo en el desarrollo de las políticas universitarias relativas a la innovación y la mejora de la calidad de la docencia, especialmente a través de la formación del profesorado, pero también en otros campos como la innovación y la investigación educativas.

El ICE ofrece servicios de formación del profesorado, innovación educativa y asesoramiento al profesorado de la Universidad. Las líneas de acción que se desarrollan en relación a estos ejes, se concretan en estos planes o programas:

- Plan General de Formación
- Plan Específico de Formación
- Programa DANG: Docencia en inglés
- Ayudas para la promoción de la innovación docente

- **Plan General de Formación**

Actividades de formación permanente del profesorado, como cursos, talleres, seminarios de trabajo, etc. Los objetivos que se pretenden en este plan son: facilitar el acceso del profesorado universitario a la formación permanente, y establecer una cultura de formación permanente entre el profesorado universitario para la mejora la calidad de la docencia, la investigación y la gestión.

Dentro de esta formación se ofrece el *Diploma de Especialización en Formación del profesorado: Docencia, Investigación y Gestión*, con el objetivo de dar una formación global al personal docente e investigador y contribuir así a su desarrollo profesional y mejora competencial.

- **Plan Específico de Formación**

Acciones de formación surgidas directamente de las solicitudes de los centros y/o departamentos de la Universidad. Dentro de las funciones que se especifican en este apartado encontramos acciones o actividades a petición de los responsables de enseñanza y equipos decanales, directores de departamento u otros jefes de servicio.

En el caso de este grado, para implementar la mención dual se formará a los tutores de empresa en:

- La tutorización de los estudiantes para la adquisición de los RA
- El seguimiento de las actividades formativas que se realizaran en la empresa
- La evaluación del estudiante respecto de la adquisición de sus RA
- El acompañamiento del estudiante dentro de la empresa

- **Programa DANG: Docencia en inglés**

Programa que tiene como objetivo mejorar el nivel en lengua inglesa del personal docente y hacer más visible la Universidad a escala internacional. Con este objetivo, se ha diseñado un plan formativo y de apoyo dirigido al profesorado con el fin de asegurar la calidad de la docencia en los estudios impartidos en la lengua inglesa.

- **Ayudas a la creación de Redes de Innovación e investigación en docencia universitaria**

Anualmente, desde el ICE se convocan ayudas dirigidas a fomentar la creación de redes y grupos de innovación docente, con los cuales se pretende promover la

mejora la actividad docente; favorecer los procesos colaborativos en las enseñanzas de grado y posgrado; implementar y promover nuevas estrategias de docencia y aprendizaje; aplicar diferentes metodologías docentes y evaluar los resultados obtenidos; y diseñar materiales o recursos para el desarrollo de las competencias nucleares-transversales de la URV.

- **Nuevas tecnologías: Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje y servicio de Videoconferencias**

La Universitat Rovira i Virgili cuenta con un Campus Virtual basado en la plataforma Moodle, el cual es utilizado tanto como apoyo a la formación presencial, así como plataforma para la formación semipresencial y a distancia de la Universidad. La plataforma Moodle, altamente extendida por todo el mundo con más de 180.000 instalaciones, cuenta con más de 10 años de desarrollo guiado por la pedagogía de constructivismo social, y proporciona un conjunto poderoso de herramientas centradas en el estudiante y ambientes de aprendizaje colaborativo, su flexibilidad lo hace adecuado para soportar tanto el aprendizaje presencial, semipresencial, como la formación 100% en línea.

El Campus Virtual de la Universitat Rovira i Virgili, extiende las funcionalidades de la plataforma Moodle, incluyendo un módulo propio de Planificación de los aprendizajes, la integración con los sistemas de videoconferencias Adobe Connect y Microsoft Teams, que permite, desde cualquier aula virtual la retransmisión de clases por videoconferencia en directo, así como su grabación y posterior visualización; la integración con la plataforma de e-portafolios, Mahara, bajo Single Sign On (SSO); y la integración con la plataforma Urkund/Ouriginal para confirmar la originalidad de los trabajos entregados por los estudiantes y evitar así el fraude académico . Así mismo, en paralelo a los espacios de docencia se ha incluido dentro del propio entorno el espacio virtual de tutorías, que permite el trabajo a distancia entre un tutor y los alumnos por él tutorizados, como instrumento tecnológico de apoyo al Plan de Acción tutorial.

Para asegurar la disponibilidad de los sistemas de información, la Universidad cuenta con una red de telecomunicaciones de alta capacidad (10 Gbps) al backbone, con un anillo de doble acometida de interconexión del Centro de Proceso de Datos. Además de los elementos de seguridad lógica y física imprescindibles en la arquitectura de toda entidad, se cuenta con sistemas de balanceador a nivel lógico y físico, y los sistemas de front-end y back-end cuentan con alta disponibilidad hardware ante caídas. Para asegurar su funcionalidad y disponibilidad 24x7, adicionalmente se han establecido servicios y procedimientos de monitorización, supervisión y actuación ante incidencias de alguno de los componentes de los sistemas de información vinculados. Disponemos además de unos sistemas de datos que garantizan la disponibilidad de la información (redundancia en el almacenamiento), así como también de copias de seguridad que posibilitan la recuperación ante errores graves.

En relación con los mecanismos para asegurar la usabilidad y la accesibilidad por lo que se refiere a los y las estudiantes con necesidades educativas especiales, cabe mencionar que tanto la plataforma Moodle como Microsoft Teams incluyen en sus prioridades el garantizar la accesibilidad digital de todas las personas, en especial, de aquellas que puedan presentar necesidades educativas especiales derivadas de algún tipo de diversidad funcional. La accesibilidad no es un estado, es un proceso de mejora continua en respuesta a nuestros usuarios y Moodle, en continuo desarrollo, así lo contempla, siguiendo estándares como WCAG 2.1, ATAG 2.0 o ARIA 1.0 y estableciendo el Moodle

Accessibility Collaboration Group para trabajar conjuntamente desarrolladores, expertos en accesibilidad y cualquier otra persona o entidad interesada.

Además, en relación con este aspecto, desde el Servicio de Recursos Educativos (SREd) de la Universitat Rovira y Virgili se llevan a cabo diferentes acciones para promover la accesibilidad digital. Como, por ejemplo, cursos de formación para el profesorado para la creación de documentos digitales accesibles, asesoramiento personalizado o información de ayuda en el uso del Campus Virtual para mejorar la accesibilidad digital de los recursos y actividades de aprendizaje y evaluación que se llevan a cabo en el Campus Virtual.

El SREd mantiene actualizada la documentación sobre el uso de la plataforma para docentes y estudiantes y anualmente se ofrece una completa formación para su uso docente, a través del Plan de Formación del PDI de la URV, así como seminarios introductorios para estudiantes a principio de curso.

Así mismo, para solucionar cualquier incidencia en su uso, la comunidad de usuarios cuenta con el Centro de Atención al Usuario (CAU), con un teléfono de soporte y un correo electrónico con atención de lunes a viernes en horario de mañana y tarde, así como un foro de docentes, en el cual estos pueden compartir sus prácticas, dudas y soluciones. Detrás del CAU para las plataformas de enseñanza-aprendizaje se encuentran los cinco técnicos del SREd, así como los tres técnicos del Servicio de Recursos Informáticos y TIC (SRIiTIC) encargados del mantenimiento de la plataforma, el sistema de atención permite derivar la incidencia a cualquier técnico implicado de otra área llegada la necesidad (sistemas, seguridad, etc.).

Más allá de este horario de atención al usuario, se ha establecido un sistema de alertas a los técnicos responsables, que automáticamente informa de problemas en el rendimiento de la plataforma para garantizar su actuación y la disponibilidad de la misma.

Para garantizar el acceso del estudiantado a los recursos para el aprendizaje, además de lo mencionado anteriormente, la Universitat Rovira i Virgili, a través del Centro para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI), pone a disposición de toda la comunidad universitaria, la posibilidad de acceder a diferentes servicios y recursos digitales en línea para el aprendizaje y la investigación. Como por ejemplo el acceso a la biblioteca digital de la URV (SABIDI). O todo el conjunto de servicios que ofrece el CRAI para garantizar el acceso a todos sus servicios de forma remota mediante el servicio de “El CRAI a casa”.

Además, el CRAI pone a disposición de toda la Comunidad universitaria, y muy especialmente, de los y las estudiantes, el servicio de La Factoría. Servicio que ofrece formación y asesoramiento en el uso y acceso a recursos digitales. Tanto en los estudios presenciales, como en los semipresenciales y los no presenciales. En este caso, a través de servicios como “La Factoría Virtual”. Estos servicios se ofrecen tanto dentro de un Espacio del Campus Virtual, como en abierto en el web del CRAI.

- **CRAI Centro de recursos para el aprendizaje y la investigación**

El CRAI (Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación) de la URV es un entorno dinámico con todos los servicios de apoyo al aprendizaje, la docencia y la investigación relacionados con la información y las Tecnologías de la información (TIC) para el aprendizaje y el conocimiento (TAC).

Desde 2013, el CRAI de la URV dispone de un sistema de gestión de la calidad, [certificado](#) según los requerimientos de la norma ISO 9001. La [Política de calidad](#) del CRAI muestra el compromiso de la dirección de implantar un sistema de gestión de la calidad orientado a

la atención a sus usuarios y a la mejora continua. La [Carta de Servicios](#) recoge los servicios que ofrece y los compromisos que establece con sus usuarios. Cabe subrayar que el CRAI de la URV fue el primero en obtener la certificación ISO en España. El ámbito de aplicación de la certificación de calidad incluye la gestión y la prestación de los servicios siguientes:

- Atención e información al usuario
- Gestión de los recursos documentales
- Gestión del préstamo
- Diseño e impartición de acciones formativas
- Apoyo a investigadores
- Apoyo a la docencia y al aprendizaje
- Gestión de los espacios y los equipamientos

En el CRAI están implicados y prestan servicios: la Biblioteca, la Oficina del Estudiante (OFES) y la Oficina de Compromiso Social (OCS), el Servicio de Recursos Educativos, el Instituto de Ciencias de la Educación, el Servicio Lingüístico y el Servicio de Recursos Informáticos y TIC.

La Biblioteca es el servicio nuclear del CRAI. Su función es facilitar el acceso a los recursos de información y la documentación necesarios para el aprendizaje, la docencia, la investigación, así como facilitar la adquisición de competencias relacionadas con la búsqueda y el uso de la información.

El Espacio de Aprendizaje de Lenguas -EAL- es el servicio del CRAI que ofrece apoyo para el aprendizaje lingüístico de la comunidad universitaria, ya sea de manera presencial o en línea. Este servicio está dirigido a los estudiantes que quieran aprender inglés, catalán o español.

La Factoría es el servicio del CRAI que ofrece apoyo al aprendizaje, la docencia y la I+D+I. Su objetivo es dar respuesta tanto a las necesidades del PDI como a las de los estudiantes para la incorporación de las TIC y de las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC) en sus actividades académicas.

El Punto de Atención al Usuario –PAU- es el servicio de información centralizado que resuelve cualquier duda sobre servicios, organización, actividades y funcionamiento general de la URV y sobre los servicios que específicamente ofrece el CRAI.

En 2016, el CRAI de la URV fue destacado como el sistema de bibliotecas más eficiente de las universidades españolas, al obtener el primer puesto en el [Ranking de las Bibliotecas Españolas Universitarias](#) que elabora el SECABA-Lab de la Universidad de Granada. Este ranking basa su análisis en la relación entre la potencia de entrada (a partir del presupuesto) con la potencia de salida (que tiene en cuenta la circulación, medida en los préstamos domiciliarios y los documentos descargados de los recursos electrónicos). En la última edición del ranking, correspondiente al análisis de datos estadísticos de 2017, el CRAI de la URV ha obtenido el 8º puesto.

En 2017 se implementó un sistema de seguridad y gestión con tecnología RFID en los CRAI campus Catalunya y campus Sescelades, basada en la transmisión de datos por radiofrecuencia, que permite agilizar los procesos relacionados con el préstamo, y ponerlos también al alcance de los usuarios gracias a las estaciones de autopréstamo y autodevolución.

El CRAI facilita el acceso a los recursos de información y documentación necesarios para el aprendizaje, la docencia y la investigación. Los recursos documentales adquiridos por la URV se complementan con los que se adquieren de manera consorciada por las bibliotecas miembros del Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC).

Dicho fondo documental es accesible través de la lectura en sala o del servicio de préstamo domiciliario gratuito, en el caso de los documentos no electrónicos. En el caso de los recursos electrónicos, el acceso en línea está garantizado para toda la comunidad universitaria sin límite horario desde las instalaciones del CRAI y fuera de ellas. Además, se puede conseguir cualquier documento que no esté disponible en el Consorci a través del servicio de préstamo interbibliotecario.

El CRAI facilita el acceso a la bibliografía recomendada por los profesores. Cuando el profesor introduce un libro recomendado en la guía docente, automáticamente se genera un correo electrónico dirigido al CRAI para que se pueda comprobar si está disponible o adquirir en caso de ser necesario. El CRAI garantiza la disponibilidad de un número suficiente de ejemplares para atender la demanda de los estudiantes. Desde la página web del CRAI se puede consultar la [bibliografía básica](#) disponible para una determinada asignatura, y a su vez, desde la plataforma del campus virtual Moodle, hay un enlace al apartado de bibliografía básica del CRAI, con la finalidad de que el estudiante pueda consultar la disponibilidad en todo momento y acceder al documento final en caso de que sea electrónico.

En el CRAI se llevan a cabo actividades de apoyo a la adquisición de competencias transversales que se complementan con guías y tutoriales virtuales, disponibles en la web, que también contribuyen a mejorar el aprendizaje autónomo y a capacitar a los usuarios para el uso ético y el máximo aprovechamiento de los recursos de información.

El CRAI ofrece, en un amplio horario, unas completas instalaciones, con espacios cómodos preparados para el estudio, la formación, el trabajo en equipo, el trabajo con ordenador y software específico para cada titulación que se imparte en el campus, además de zonas de lectura, socialización y descanso. Asimismo cuenta con el acceso ininterrumpido a los servicios y recursos virtuales mediante la [página web del CRAI](#).

Los datos concretos en relación a los servicios prestados, actividades realizadas, equipamientos, satisfacción de los usuarios, etc., se facilitarán en los informes de seguimiento y de acreditación para que sean lo más actualizados posible.

7.1.2. Convenios de colaboración con otras instituciones para el desarrollo de las prácticas.

Institución / Organismo / Empresa	Ámbito
A4 ASSESSORS	Asesoramiento Jurídico laboral
Activa Mutua 2008	Gestión de personas
Ajuntament de Cambrils	Gestión de personas Intermediación laboral
Ajuntament de Constantí	Gestión de personas Intermediación laboral
Ajuntament de Riudoms	Gestión de personas Intermediación laboral
Ajuntament de Vilaseca	Gestión de personas Intermediación laboral

ATT Laboral	Asesoramiento Jurídico laboral
BLAUMAR	Gestión de personas
Bufet Habeas	Asesoramiento Jurídico laboral
BUMBLASI	Gestión de personas
CENTRAL SINDICAL INDEPENDENT I DE FUNCIONARIS (CSI-F)	Asesoramiento Jurídico labora
CLAROSOL FACILITY	Gestión de personas
CONSTANT VALLS	Intermediación laboral
CSIF	Asesoramiento Jurídico laboral
DCMAYER Servicios Profesionales	Intermediación laboral Asesoramiento Jurídico laboral
DE LA GUARDIA	Asesoramiento Jurídico laboral
Dia grup	Gestión de personas
EFL Advocats	Asesoramiento Jurídico laboral
Estivill	Asesoramiento Jurídico laboral
Essity	Gestión de personas
FAIVELEY TRANSPORT IBERICA	Gestión de personas
Federació Intercomarcal CGT-Tarragona	Asesoramiento Jurídico laboral
Freshly Cosmetics	Gestión de personas
Gabinet Jurídic Luis M. López Fabra	Asesoramiento Jurídico laboral
GESTBPEN	Asesoramiento Jurídico laboral
GESTORIA MAÑÉ	Asesoramiento Jurídico laboral
GESTORIA SUGRANYES	Asesoramiento Jurídico laboral
GRUPO CASTILLA	Gestión de personas
Grupo Constant Servicios	Intermediación laboral
Iman Temporing	Intermediación laboral
Malhe	Gestión de personas
MALLOL BRIANSÓ	Asesoramiento Jurídico laboral
Manpower Team ETT SAU	Intermediación laboral
MARLEX	Asesoramiento Jurídico laboral
MEDIS DE PREVENCIÓ	Gestión de personas
MURIA ASSESSORS	Asesoramiento Jurídico laboral
OCUPACIÓ URV	Intermediación laboral
PMG Constantí S.A.U.	Gestión de personas
Port Aventura Entertainment, S.A.	Gestión de personas
Promociones Blaumar S.A.	Gestión de personas
Rafols Associates	Asesoramiento Jurídico laboral
RANDSTAD	Intermediación laboral

Sahicasa S.A.	Gestión de personas
SANGENÍS	Asesoramiento Jurídico laboral
Sindicat UGT (Reus)	Asesoramiento Jurídico laboral
Sugranyes	Asesoramiento Jurídico laboral
TÀNDEM RECURSOS HUMANOS	Intermediación laboral
TARRAGONA SOC	Intermediación laboral
TQ TECNOL	Gestión de personas
UGT Reus	Asesoramiento Jurídico laboral
UGT Tarragona	Asesoramiento Jurídico laboral
URV CAE	Intermediación laboral

El servicio de Empleo de la URV gestiona el modelo de convenio marco de la universidad que puede consultarse en el siguiente [enlace](#). Además, se genera un anexo para cada estancia de prácticas externas en las entidades colaboradoras. El modelo de anexo es el siguiente:

URV.B05.02 N-00xxxx
Núm. Conveni xxx/20-20

ANEXO AL CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA DE PRÁCTICAS EXTERNAS. CONVENIO ESPECÍFICO DE PRÁCTICAS EXTERNAS ENTRE LA [NOMBRE DEL CENTRO] DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI Y [NOMBRE DE LA ENTIDAD COLABORADORA]

PARTES

De una parte, (Nombre y apellidos), de la (Centro Docente) de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por delegación de la rectora prevista en la Resolución de 13 de junio de 2018. La URV tiene su domicilio en la calle del Escorxadador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, su NIF es Q9350003A.

Y, de la otra, (Nombre y apellidos del representante legal), (cargo) (Nombre entidad colaboradora) (en adelante, entidad colaboradora). El/la (acrónimo entidad colaboradora) tiene su domicilio en (vía urbana), núm. (xx), código postal (xxxx) de (Población), NIF/NIE (NIF/NIE entidad).

Ambas partes declaran, bajo su responsabilidad, que tienen la capacidad jurídica necesaria para firmar este convenio.

CLÁUSULAS

PRIMERA. En el marco del convenio de cooperación educativa firmado entre ambas entidades en fecha (dd/mm/aaaa), acuerdan que el estudiante que se indica a continuación realice una estancia en prácticas de acuerdo con el proyecto formativo y las características siguientes:

ESTUDIANTE QUE REALIZA LAS PRÁCTICAS		
Nombre y APELLIDOS: (Nombre y apellidos estudiante)		NIF/NIE: (NIF/NIE estudiante)
Fecha de nacimiento: (dd/mm/aaaa)	Teléfono/s: (móvil y/o fijo)	Dirección electrónica: (@)
Titulación: (grado o máster)		
Domicilio: (Dirección, núm., CP Población (Provincia))		

ENTIDAD COLABORADORA	
Tutor/a profesional: (Nombre y apellidos)	
Cargo o funciones del tutor o tutora profesional: (cargo o profesión tutor/a)	
Teléfono: (móvil y/o fijo)	Dirección electrónica: (@)
Persona responsable de la gestión de las prácticas: (Nombre y apellidos)	
Teléfono: (móvil y/o fijo)	Dirección electrónica: (@)

CENTRO (FACULTAD O ESCUELA DE LA URV)	
Tutor/a académico/a: (Nombre y apellidos)	
Departamento:	
Teléfono: (móvil y/o fijo)	Dirección electrónica: (@)
Persona responsable de la gestión de las prácticas: (Nombre y apellidos)	
Teléfono: (móvil y/o fijo)	Dirección electrónica: (@)

ESTANCIA EN PRÁCTICAS	
Dirección postal del centro de trabajo donde se realizan las prácticas: (Dirección, Núm., CP Población (Provincia) de donde se harán las prácticas).	
Unidad, departamento o área de trabajo (si procede):	
Tipo de prácticas:	
(Solo si son curriculares) Asignatura: Número de créditos:	
Fecha de inicio de las prácticas: (dd/mm/aaaa)	Fecha de finalización de las prácticas: (dd/mm/aaaa)
Horario (indicar el horario y los días de la semana):	Duración total de las prácticas en el centro de trabajo: horas
Aportación de la entidad colaboradora en concepto de beca de ayuda al estudio, si es el caso: (Indicar la remuneración, si procede, o "sin remuneración") € (indicar la periodicidad: mensual, semanal, por día, por hora, total, etc.)	

SEGUNDA. El proyecto formativo acordado entre el centro y la entidad colaboradora es el siguiente:

OBJETIVOS EDUCATIVOS DE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS
Indicar de manera genérica el objetivo que se pretende conseguir con las prácticas externas.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (A), TRANSVERSALES (B) Y NUCLEARES (C)
Indicar las competencias según tipología.
ACTIVIDADES DE PRÁCTICAS QUE DESARROLLARÁ EL ESTUDIANTE
Describir las tareas concretas que realizará el estudiante.
COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS
El seguimiento del estudiante durante las prácticas deben llevarlo a cabo periódicamente el tutor o tutora profesional y el tutor académico o tutora académica. Para realizar el seguimiento de las prácticas, los tutores se deben coordinar para concretar y pactar el proyecto formativo, para conocer la evolución del estudiante y las posibles incidencias y, por último, para valorar la estancia en prácticas y recoger los informes que permitan evaluar posteriormente la asignatura, si procede.
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS
El tutor académico o tutora académica de la Universidad es quien debe evaluar desde el punto de vista académico las prácticas desarrolladas, conforme a los procedimientos que establezca la Universidad. Si se trata de prácticas curriculares, la calificación de la asignatura la determinará a partir, entre otros, del informe final del tutor o tutora profesional y de la memoria final de prácticas redactada por el

estudiante. Asimismo, la Universidad podrá recoger el grado de satisfacción en relación con la estancia en prácticas mediante encuestas de calidad.

TERCERA. El proyecto formativo de prácticas que el estudiante debe llevar a cabo durante su estancia en la entidad colaboradora ha sido acordado entre esta y el centro. El estudiante lo firma, informado de sus derechos y deberes, y asume los siguientes compromisos:

1. Da su conformidad para realizar una estancia en prácticas con las condiciones y características descritas en el proyecto formativo.
2. Se compromete a cumplir con las actividades establecidas en el proyecto formativo y con las obligaciones previstas en el convenio de cooperación educativa suscrito entre la URV y la entidad colaboradora.
3. Se compromete a seguir las indicaciones del tutor o tutora de la entidad colaboradora, así como las normas internas de la entidad.
4. Se compromete a guardar el secreto profesional, concretamente la confidencialidad de toda la información y los datos que, por cualquier medio, lleguen a su conocimiento, como resultado de sus prácticas en la entidad colaboradora, y a no desvelarlos ni reproducirlos de ninguna forma, salvo en el propio centro de prácticas o en las entrevistas con el tutor académico o tutora académica correspondiente.
5. Autoriza el tratamiento de los datos de carácter personal recogidos para la tramitación del convenio y la posterior gestión de las prácticas solo para las finalidades que motivan el desarrollo de las prácticas.

Y, como prueba de conformidad, firman este convenio específico en tres ejemplares, en el lugar y la fecha que se indican más abajo, siendo una copia para la Universidad, otra para la entidad colaboradora y otra para el estudiante.

Tarragona, dd de 20

(firma y sello)

El/la representante de la entidad colaboradora
(firma y sello)

El estudiante en prácticas
(firma)

En relación con la mención dual el Servicio de Empleo de la URV ha establecido el siguiente modelo de convenio marco. Además, se generan dos anexos para cada estancia de formación dual. A continuación, se muestra el convenio marco y los dos anexos:

URV.B05.02.0«Arxiu». N-0«GREC»



**UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI**

(logotipo entidad colaboradora firmante)

**CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓ DUAL
ENTRE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI Y «NOM_ENTITAT»**

PARTES

De una parte, el Sr. Miguel Ángel García Briongos, jefe de la Oficina del Estudiante de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por autorización de la rectora prevista en la Resolución de 3 de abril de 2020. La URV tiene el domicilio en la calle del Escorxador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, y su NIF es Q9350003A.

Y, de la otra, el/la Sr./Sra. «Nom_Cognoms_Rep», «Càrrec_Rep» de «Nom_Entitat» (en adelante, entidad colaboradora), con domicilio en «Adreça_Ent», código postal «CP_Ent» de «Població_Ent», y su NIF es «NIF_NIE_Ent».

Cada una de las partes declara, bajo su responsabilidad, que tiene la capacidad jurídica necesaria para firmar este convenio.

ANTECEDENTES

PRIMERO. Que el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, establece como derecho específico de los estudiantes de grado y de máster la realización de prácticas externas, curriculares o extracurriculares. Asimismo, se reconoce el derecho a la tutela efectiva, académica y profesional, en el trabajo de fin de grado o máster y en las prácticas externas que se prevean en el plan de estudios. Además, el artículo 24 establece que todo estudiante de titulaciones universitarias que conduzcan a la obtención de un título oficial puede desarrollar prácticas académicas externas.

SEGUNDO. Que el artículo 2.1 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, establece que las prácticas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las universidades.

TERCERO. Que la Normativa de Prácticas Externas de la URV, aprobada por el Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2012 y modificada por el Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2013 y de 27 de abril de 2017, recoge en el preámbulo que las estancias en empresas y entidades permiten a los estudiantes integrar y aplicar las competencias adquiridas durante su formación académica haciéndolas evidentes en un entorno profesional real, así como adquirir otras nuevas. Además, la realización de prácticas les permite conocer instituciones y centros vinculados a su ámbito de estudio y adquirir experiencia, lo que le facilitará su incorporación al mundo laboral.

CUARTO. Que, la entidad colaboradora, con el ánimo de contribuir a la formación académica de los estudiantes universitarios, quiere acoger estudiantes de la URV, temporalmente y en las condiciones previstas en los correspondientes anexos de este convenio, a fin de que realicen estancias de formación dual.

QUINTO. Que según el Estatuto de la URV también se consideran estudiantes de la URV, las personas matriculadas en la Fundación URV en cursos de postgrado conducentes a la obtención de títulos propios de la URV con duración igual o superior a un cuatrimestre académico.

En consecuencia, en el ámbito de la citada normativa, ambas partes formalizan el presente convenio de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

1. Objeto. Las estancias de formación dual de los estudiantes de la URV en la entidad colaboradora tienen como finalidad permitirles aplicar y complementar los conocimientos adquiridos durante su formación académica, de manera que se favorezca la adquisición de competencias que los preparen para ejercer actividades profesionales, les faciliten la empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento. Las estancias en formación dual también tendrán como objeto el desarrollo del trabajo de fin de grado o máster del estudiante. En concreto, el programa de formación dual se configura en la realización de actividades académicas integrantes en el plan de estudios de una titulación o de un itinerario.
2. Tipos de estancias. Las estancias de formación dual serán curriculares, según lo acuerden la entidad colaboradora y la facultad o escuela de la URV, la Escuela de Postgrado y Doctorado de la URV o el Centro de Formación Permanente de la Fundación URV (FURV) donde el estudiante curse sus estudios (en adelante, centro docente). Las estancias de formación dual son actividades académicas regladas y tuteladas que forman parte del plan de estudios.
3. Relación entre estudiante y entidad colaboradora. La realización de las estancias de formación dual que se amparan en este convenio no implica ningún tipo de relación laboral entre el estudiante y la entidad colaboradora, dado que son estrictamente académicas. Las actividades que se lleven a cabo se deben ajustar a la formación y las competencias profesionales de los estudiantes, y su contenido no puede dar lugar, en ningún caso, a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

En caso de que, de acuerdo con la Normativa de prácticas externas de la URV, el estudiante reciba percepciones económicas de la entidad colaboradora, estas serán siempre en concepto de ayuda al estudio o de gastos de desplazamiento. La cantidad y forma de pago se establecerán, para cada estancia de formación dual, en el anexo.

4. Seguros y prevención de riesgos. Las prestaciones sociales de los estudiantes quedan cubiertas por el seguro escolar, que se adquiere al formalizar la matrícula en la Universidad, o por el seguro privado, suscrito también de forma automática en los casos en que no sea aplicable el seguro escolar.

Asimismo, a pesar de la naturaleza académica de las prácticas, cuando estas sean remuneradas, según el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación, el estudiante quedará asimilado a un trabajador por cuenta ajena, a efectos de la inclusión en

el Régimen General de la Seguridad Social, y disfrutará de la acción protectora, excepto de la prestación de paro. La entidad u organismo que financie el programa de prácticas tendrá la condición de empresario y asumirá los derechos y obligaciones en materia de seguridad social establecidos en el Régimen General. Especialmente, la entidad colaboradora deberá dar de alta al estudiante en la Seguridad Social antes del inicio de las prácticas y liquidar las cotizaciones que correspondan según la normativa.

La entidad colaboradora manifiesta que cumple la normativa actual de salud laboral y de prevención de riesgos laborales, y se compromete a poner a disposición del estudiante los medios de protección necesarios para evitar accidentes.

En cualquier caso, la realización de las prácticas a cargo de los estudiantes está expresamente prevista en el seguro colectivo de responsabilidad civil de la URV o de la FURV, en su caso.

5. Firma del modelo de anexo. La selección y asignación del estudiante o estudiantes que realicen estancias de formación dual en la entidad colaboradora deberá hacerse según el procedimiento establecido en cada centro docente.

La determinación del estudiante que realizará en cada caso las estancias de formación dual y las características específicas de su proyecto formativo se formalizarán en el modelo de anexo 1 o 2 de este convenio. Este anexo lo deberán firmar las partes antes del inicio de la estancia. El estudiante, al corriente de sus derechos y obligaciones, también lo debe firmar aceptando las condiciones y los compromisos previstos en el proyecto formativo, en este convenio, en la Normativa de prácticas externas de la URV y en otras normativas de carácter general que regulan las prácticas externas de los estudiantes universitarios.

6. Proyecto formativo. El proyecto formativo acordado entre el centro docente y la entidad colaboradora concretará los detalles de la estancia de formación dual de cada estudiante y fijará los objetivos educativos, las actividades que deberá llevar a cabo y las competencias profesionales que deberá adquirir. También incluirá los mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación.
7. Requisitos y condiciones. Los requisitos de los estudiantes y demás condiciones de los programas de formación dual no podrán contravenir, en ningún caso, lo que establece la normativa vigente, que será de aplicación en los casos no previstos en este convenio.
8. Compromisos de la entidad colaboradora. Cada vez que se acuerde la efectiva realización de una estancia de formación dual entre las partes, la entidad colaboradora se compromete a:
 - a) Acoger al estudiante de forma adecuada e informarle del programa de formación dual que debe llevar a cabo.
 - b) Disponer de las instalaciones y recursos necesarios para desarrollar las competencias al nivel previsto en el programa formativo para que estudiante pueda realizar de forma correcta las tareas asignadas.
 - c) Permitir al tutor académico o tutora académica el acceso a la entidad para el cumplimiento de los fines propios de su función.
 - d) Informar al estudiante, por escrito, de las normativas de régimen interno aplicables al centro de trabajo.

- e) Cumplir el proyecto formativo y demás condiciones previstas en el anexo del convenio y, si fuera necesario, comunicar cualquier cambio.
- f) En caso de que se establezca una remuneración, realizar el pago directamente al estudiante en la forma y cantidad establecidas en el anexo del convenio y cumplir con las obligaciones previstas en la normativa fiscal y de Seguridad Social aplicable.
- g) Nombrar un tutor o tutora profesional de formación dual entre los profesionales cualificados que tengan su puesto de trabajo en el centro, unidad o departamento de la entidad colaboradora donde cada estudiante lleve a cabo el programa de formación dual, para que supervise el desarrollo de las actividades del estudiante, vele por su formación y realice una valoración. Este tutor o tutora profesional no podrá coincidir con la persona que haga de tutor o tutora académica.
- h) Informar a cada tutor o tutora profesional de formación dual de las condiciones y características específicas de la estancia del estudiante, así como de los derechos y deberes de supervisión, formación y evaluación.
- i) Informar al tutor académico o tutora académica de la rescisión anticipada de la estancia por causas sobrevenidas.
- j) Extender, a petición del estudiante, un certificado acreditativo de la actividad realizada y de su grado de aprovechamiento.

Asimismo, los tutores profesionales tienen los derechos y deberes que les reconoce el artículo 11 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

9. Compromisos del centro docente. El centro docente se compromete a:

- a) Establecer y definir, con el apoyo de la entidad colaboradora, el proyecto formativo que debe seguir el estudiante.
- b) Designar un tutor académico o tutora académica de formación dual entre el profesorado con la formación y perfil adecuado, que, en coordinación con el tutor o tutora profesional de la entidad colaboradora, debe realizar el seguimiento para verificar su aprovechamiento. En cada una de las asignaturas en régimen de formación dual se deberá de hacer la valoración y otorgar una calificación académica.
- c) Informar al estudiante de sus derechos y obligaciones durante la estancia en el centro del trabajo.
- d) Extender, a petición del tutor o tutora profesional, un certificado acreditativo de los servicios desarrollados en la tutoría y supervisión del estudiante.

Asimismo, los tutores académicos tienen los derechos y deberes recogidos en el artículo 12 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

10. Formación de los/as tutores/as. En los casos de programas de formación dual, los tutores/as académicos y profesionales tienen derecho a ser informados por el centro responsable de la titulación sobre las condiciones en que se realizará la estancia y recibir formación sobre el modelo de desarrollo de la actividad.

11. Derechos de los estudiantes. Los/las estudiantes de formación dual tienen los derechos que les reconoce el artículo 9.1 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Específicamente, tienen derecho

a cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, siempre que lo comuniquen con antelación suficiente a la entidad colaboradora. En concreto, el estudiante tiene permiso para ausentarse del lugar de formación dual durante las horas necesarias para realizar la actividad en los siguientes casos:

- a) Por asistencia a actividades de evaluación o tutorías.
- b) Por asistencia a actividades de representación o de participación en los órganos de la Universidad.
- c) Por visita médica.
- d) Otras situaciones personales o académicas consideradas por los/las tutores/as.

En el caso de recuperación o compensación de horas de formación dual por ausencias debidas a permisos o bajas por enfermedad o accidente serán pactadas por el tutor académico o tutora académica y el tutor o tutora profesional atendiendo a las circunstancias del caso y la consecución de los objetivos propuestos en el proyecto formativo.

12. Deberes de los/las estudiantes. Por otra parte, los/las estudiantes deben cumplir con los deberes establecidos en el artículo 9.2 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio. En particular, deben:

- a) Iniciar la estancia el día acordado y cumplir el horario establecido.
- b) Comunicar al/a la tutor académico o tutora académica de formación dual, de manera inmediata, cualquier incidencia que afecte al desarrollo de la estancia (renuncia, inadecuación de las tareas, inexistencia de tutor, etc.).
- c) Realizar con aprovechamiento la estancia, de acuerdo con las indicaciones del tutor o tutora profesional y el proyecto formativo acordado, que deben conocer previamente.
- d) Respetar las normas y los reglamentos internos de la entidad de acogida y, especialmente, guardar el secreto profesional y no utilizar ni divulgar a terceros en ningún caso la información relativa a la empresa o entidad o a su actividad a la que hayan podido acceder durante la realización de la estancia, sin autorización de la entidad colaboradora.
- e) Presentar, en su caso, los informes convenidos sobre el desarrollo de la práctica, así como responder las encuestas de satisfacción que les sean requeridas.

13. Comisión mixta del programa de formación dual. Se constituirá una comisión mixta con representantes del centro docente y de la entidad colaboradora, de composición paritaria, que nombrará a quien ostente la presidencia de entre sus miembros y se celebrará, al menos, una sesión anual y levantará acta de las reuniones celebradas. Esta Comisión desarrollará, al menos, las siguientes funciones:

- a) Establecer los mecanismos de coordinación, integración y supervisión de las actividades desarrolladas en la entidad y las impartidas en el aula.
- b) Analizar indicadores, incidencias y evidencias detectados en el desarrollo del programa de formación dual.
- c) Garantizar el seguimiento del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje dual.
- d) Ejercer funciones de control y seguimiento del convenio y resolver las incidencias de interpretación y ejecución que puedan plantearse en el desarrollo de las actividades.

14. Controversias y resolución anticipada. Cualquier controversia que pueda surgir en el desarrollo de una estancia de formación dual se debe resolver de mutuo acuerdo entre las partes. Si esto no es posible, cualquiera de las partes podrá instar la resolución anticipada de la estancia con

una comunicación motivada por escrito a la otra parte y al estudiante. El estudiante también puede instar la resolución anticipada y deberá comunicarla por escrito a ambas partes.

15. Litigio entre las partes. En caso de litigio entre las partes, discrepancia o reclamación que resulte de la ejecución o interpretación de este convenio, las partes se comprometen a resolverlo, siempre que sea posible, de manera amistosa. En caso contrario, será competencia de los juzgados de lo contencioso-administrativo de Tarragona.
16. Confidencialidad. Las partes se comprometen a guardar la más estricta confidencialidad sobre las informaciones, los datos y la documentación a que tengan acceso en virtud del presente convenio y anexos, así como de los convenios específicos derivados; a no utilizarlos para usos distintos de los previstos y a velar por el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales. Solo se podrá acceder a los datos personales o cederlos a terceros cuando así se prevea en este convenio o en los anexos que se desarrollen, o cuando lo establezca una ley.
17. Vigencia. El presente convenio tiene vigencia desde el momento de su firma y una duración de cuatro años.
18. Motivos de extinción. El presente convenio se podrá extinguir por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o bien por haber incurrido en causa de resolución. Son causas de resolución:
 - a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin que se haya acordado su prórroga.
 - b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
 - c) El incumplimiento de las obligaciones y los compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo determinado las obligaciones o los compromisos que se consideren incumplidos. Este requerimiento se deberá comunicar al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las otras partes firmantes. Si, una vez transcurrido el plazo indicado en el requerimiento, el incumplimiento persiste, la parte que lo emitió deberá notificar a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y el convenio se entenderá resuelto. Si el convenio se extingue por esta causa, las partes que se consideren lesionadas podrán pedir a la parte o partes incumplidoras una indemnización por daños y perjuicios.
 - d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
 - e) Por cualquier causa diferente de las anteriores prevista en el convenio o en las leyes.

En todos los casos se deberán finalizar las tareas y compromisos previstos en el momento de la extinción del presente convenio.

17. En aplicación del artículo 8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, este documento se publica en el Portal de Transparencia de la URV.

Y, como prueba de conformidad, las partes firmamos este convenio «idioma_d».

El jefe de la Oficina del Estudiante
de la Universitat Rovira i Virgili
(por autorización de la rectora prevista en la
Resolución de 3 de noviembre de 2020)

El/La «Càrrec_Rep» de
«Nom_Entitat»

[firma]

[firma]


**ANEXO 1 AL CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA DE FORMACIÓN DUAL
ENTRE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI Y [nombre de la entidad colaboradora]**
PARTES
[OPCIÓN A. EN EL CASO DE TITULACIÓN OFICIAL URV: GRADO Y MÁSTER]

De una parte, el Sr. / la Sra. [nombre y apellidos del decano/a o director/a], [cargo de decano/a o director/a] de [facultad o escuela] de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por autorización de la rectora prevista en la Resolución de 13 de junio de 2018. La URV tiene su domicilio en la calle del Escorxador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, y su NIF es Q-9350003-A.

[OPCIÓN C. EN EL CASO DE TÍTULO PROPIO URV]

De una parte, la Sra. Cori Camps Llauradó, vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura y Compromiso Social de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por autorización de la rectora prevista en la Resolución de 13 de junio de 2018. La URV tiene su domicilio en la calle del Escorxador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, y su NIF es Q-9350003-A.

Y, de la otra, el Sr. / la Sra. [nombre y apellidos del representante de la entidad colaboradora firmante], [cargo] de [nombre de la entidad colaboradora firmante] (en adelante, entidad colaboradora). El/la [acrónimo de la entidad colaboradora firmante] tiene su domicilio en [vía urbana], núm. [...], código postal [...], de [población], y su NIF es [...].

Cada una de las partes declara, bajo su responsabilidad, que tiene la capacidad jurídica necesaria para firmar este convenio.

CLÁUSULAS

PRIMERA. En el marco del convenio de cooperación educativa firmado entre ambas entidades en fecha [...], acuerdan que el estudiante cuyos datos figuran a continuación realice una estancia de formación dual de acuerdo con el proyecto formativo y las características siguientes:

ESTUDIANTE DE FORMACIÓN DUAL	
Nombre y apellidos:	NIF/NIE:
Fecha de nacimiento:	Teléfono:
Correo electrónico:	
Titulación:	
Dirección postal:	
ENTIDAD COLABORADORA	
Tutor/a profesional:	
Cargo o funciones del tutor o tutora profesional:	
Correo electrónico:	Teléfono:
Persona de contacto:	

Correo electrónico:	Teléfono:
---------------------	-----------

CENTRO DOCENTE	
Tutor/a académico/ica:	
Correo electrónico:	Teléfono:
Persona de contacto:	
Correo electrónico:	Teléfono:

ESTANCIA DE FORMACIÓN DUAL	
Dirección postal donde se realizan:	
Unidad, departamento o área de trabajo (si procede):	
Asignatura curricular de formación dual: _____	Número de créditos:
Fecha de inicio:	Fecha de finalización:
Horario (indicar el horario y los días de la semana): _____.	
Suma total de horas: _____	
Aportación de la entidad colaboradora: ____ (indicar la remuneración, si procede, o "sin remuneración") € (indicar la periodicidad: mensual, semanal, por día, por hora, total, etc.)	

SEGUNDA. El proyecto formativo acordado entre el centro docente y la entidad colaboradora es el siguiente:

OBJETIVOS EDUCATIVOS DE LA ESTANCIA DE FORMACIÓN DUAL
<i>Indicar de manera genérica el objetivo que se pretende conseguir.</i>
COMPETENCIAS QUE DESARROLLARÁ EL ESTUDIANTE
<i>Indicar las competencias según tipología.</i>
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN DUAL QUE DESARROLLARÁ EL ESTUDIANTE
<i>Describir las tareas concretas que realizará el estudiante.</i>
COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO
El seguimiento del estudiante durante las estancias deben llevarlo a cabo periódicamente el tutor o tutora profesional y el tutor académico o tutora académica. Para realizar el seguimiento, los tutores se deben coordinar para concretar y pactar el proyecto formativo, para conocer la evolución del estudiante y las posibles incidencias y, por último, para valorar la estancia y recoger los informes que permitan evaluar posteriormente la asignatura, si procede.
EVALUACIÓN
El tutor académico o tutora académica de la Universidad es quien debe evaluar desde el punto de vista académico la estancia de formación dual desarrolladas conforme a los procedimientos que establezca [la Universidad o el Centro de Formación Permanente de la Fundación URV]. La calificación de la asignatura la determinará a partir, entre otros, del informe final del tutor o tutora profesional y de la memoria final redactada por el estudiante. La Universidad podrá recoger el grado de satisfacción de la estancia mediante las correspondientes encuestas.

TERCERA. El proyecto formativo de formación dual que el estudiante debe llevar a cabo durante su estancia en la entidad colaboradora ha sido acordado entre ésta y el centro docente.

El estudiante lo firma, informado de sus derechos y deberes, y asume los siguientes compromisos:

1. Da su conformidad para realizar una estancia de formación dual con las condiciones y características descritas en el proyecto formativo.
2. Se compromete a cumplir con las actividades establecidas en el proyecto formativo y con las obligaciones previstas en el convenio de cooperación educativa suscrito entre la URV y la entidad colaboradora.
3. Se compromete a seguir las indicaciones del tutor o tutora de la entidad colaboradora, así como las normas internas de la entidad.

4. Se compromete a guardar el secreto profesional, concretamente la confidencialidad de toda la información y los datos que, por cualquier medio, lleguen a su conocimiento, como resultado de su estancia en la entidad colaboradora, y a no desvelarlos ni reproducirlos de ninguna forma, salvo en el propio centro de formación dual o en las entrevistas con el tutor académico o tutora académica correspondiente.
5. Autoriza el tratamiento de los datos de carácter personal recogidos para la tramitación del convenio y la posterior gestión solo para las finalidades que motivan el desarrollo de la estancia de formación dual.

Y, como prueba de conformidad, firman este anexo en tres ejemplares idénticos, en el lugar y la fecha que se indican más abajo, siendo un original para el centro docente, otro para la entidad colaboradora y otro para el estudiante.

Tarragona, de de 20....

[EN EL CASO DE TITULACIÓN OFICIAL URV: GRADO Y MÁSTER]

El decano/a o director/a de la
facultad o escuela de la
Universitat Rovira i Virgili
(por autorización de la rectora prevista en la
Resolución de 13 de Junio de 2018)

El/la [carga] de/de la
[nombre de la entidad colaboradora firmante]

[firma]

[firma]

[EN EL CASO DE TÍTULO PROPIO URV]

La vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura y
Compromiso Social de la Universitat Rovira i Virgili
(por autorización de la rectora prevista en la
Resolución de 13 de Junio de 2018)

[firma]

El estudiante de formación dual

[firma]

V20210326

URV.B05.02.0x. N-00xxxx



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

(logo entidad colaboradora firmante)

ANEXO 2 AL CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA DE FORMACIÓN DUAL

DE TRABAJO FINAL ENTRE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI Y [nombre de la entidad colaboradora]

PARTES

OPCIÓN A. EN EL CASO DE TITULACIÓN OFICIAL URV: GRADO Y MÁSTER

De una parte, el Sr. / la Sra. [nombre y apellidos del decano/a o director/a], [cargo de decano/a o director/a] de [facultad o escuela] de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por autorización de la rectora prevista en la Resolución de 13 de junio de 2018. La URV tiene su domicilio en la calle del Escorxador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, y su NIF es Q-9350003-A.

OPCIÓN C. EN EL CASO DE TÍTULO PROPIO URV

De una parte, la Sra. Cori Camps Llauradó, vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura y Compromiso Social de la Universitat Rovira i Virgili (en adelante, URV), por autorización de la rectora prevista en la Resolución de 13 de junio de 2018. La URV tiene su domicilio en la calle del Escorxador, s/n, código postal 43003 de Tarragona, y su NIF es Q-9350003-A.

Y, de la otra, el Sr. / la Sra. [nombre y apellidos del representante de la entidad colaboradora firmante], [cargo] de [nombre de la entidad colaboradora firmante] (en adelante, entidad colaboradora). El/la [acrónimo de la entidad colaboradora firmante] tiene su domicilio en [vía urbana], núm. [...], código postal [...], de [población], y su NIF es [...].

Cada una de las partes declara, bajo su responsabilidad, que tiene la capacidad jurídica necesaria para firmar este convenio.

CLÁUSULAS

PRIMERA. En el marco del convenio de cooperación educativa firmado entre ambas entidades en fecha [...], acuerdan que el estudiante cuyos datos figuran a continuación realice una estancia de formación dual de acuerdo con el proyecto formativo y las características siguientes:

ESTUDIANTE DE FORMACIÓN DUAL	
Nombre y apellidos:	NIF/NIE:
Fecha de nacimiento:	Teléfono:
Correo electrónico:	
Titulación:	
Dirección postal:	

ENTIDAD COLABORADORA	
Tutor/a profesional (codirector/a):	
Cargo o funciones del tutor o tutora profesional:	
Correo electrónico:	Teléfono:
Persona de contacto:	
Correo electrónico:	Teléfono:

CENTRO DOCENTE	
Tutor/a académico/ica (codirector/a):	
Correo electrónico:	Teléfono:
Persona de contacto:	
Correo electrónico:	Teléfono:

ESTANCIA DE FORMACIÓN DUAL	
Dirección postal donde se realizan:	
Unidad, departamento o área de trabajo (si procede):	
Asignatura curricular de formación dual: _____ Número de créditos:	
Título del Trabajo Final:	
Fecha de inicio:	Fecha de finalización:
Horario (indicar el horario y los días de la semana): _____.	
Suma total de horas: _____	
Aportación de la entidad colaboradora: _____ (indicar la remuneración, si procede, o "sin remuneración") € (indicar la periodicidad: mensual, semanal, por día, por hora, total, etc.)	

SEGUNDA. El proyecto formativo acordado entre el centro docente y la entidad colaboradora es el siguiente:

OBJETIVOS EDUCATIVOS DE LA ESTANCIA DE FORMACIÓN DUAL
<i>Indicar de manera genérica el objetivo que se pretende conseguir.</i>
COMPETENCIAS QUE DESARROLLARÁ EL ESTUDIANTE
<i>Indicar las competencias según tipología.</i>
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN DUAL QUE DESARROLLARÁ EL ESTUDIANTE
<i>Describir las tareas concretas que realizará el estudiante.</i>
COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO
El seguimiento del estudiante durante las estancias deben llevarlo a cabo periódicamente el tutor o tutora profesional y el tutor académico o tutora académica. Para realizar el seguimiento, los tutores se deben coordinar para concretar y pactar el proyecto formativo, para conocer la evolución del estudiante y las posibles incidencias y, por último, para valorar la estancia y recoger los informes que permitan evaluar posteriormente la asignatura, si procede.
EVALUACIÓN
El tutor académico o tutora académica de la Universidad es quien debe evaluar desde el punto de vista académico la estancia de formación dual desarrolladas conforme a los procedimientos que establezca [la Universidad o el Centro de Formación Permanente de la Fundación URV]. La calificación de la asignatura la determinará a partir, entre otros, del informe final del tutor o tutora profesional y de la memoria final redactada por el estudiante. La Universidad podrá recoger el grado de satisfacción de la estancia mediante las correspondientes encuestas.

TERCERA. El proyecto formativo de formación dual que el estudiante debe llevar a cabo durante su estancia en la entidad colaboradora ha sido acordado entre ésta y el centro docente.

El estudiante lo firma, informado de sus derechos y deberes, y asume los siguientes compromisos:

6. Da su conformidad para realizar una estancia de formación dual con las condiciones y características descritas en el proyecto formativo.
7. Se compromete a cumplir con las actividades establecidas en el proyecto formativo y con las obligaciones previstas en el convenio de cooperación educativa suscrito entre la URV y la entidad colaboradora.
8. Se compromete a seguir las indicaciones del tutor o tutora de la entidad colaboradora, así como las normas internas de la entidad.
9. Se compromete a guardar el secreto profesional, concretamente la confidencialidad de toda la información y los datos que, por cualquier medio, lleguen a su conocimiento, como resultado de su estancia en la entidad colaboradora, y a no desvelarlos ni reproducirlos de ninguna forma, salvo en el propio centro de formación dual o en las entrevistas con el tutor académico o tutora académica correspondiente.
10. Autoriza el tratamiento de los datos de carácter personal recogidos para la tramitación del convenio y la posterior gestión solo para las finalidades que motivan el desarrollo de la estancia de formación dual.

Y, como prueba de conformidad, firman este anexo en tres ejemplares idénticos, en el lugar y la fecha que se indican más abajo, siendo un original para el centro docente, otro para la entidad colaboradora y otro para el estudiante.

Tarragona, de de 20....

[EN EL CASO DE TITULACIÓN OFICIAL URV: GRADO Y MÁSTER]

El decano/a o director/a de la
facultad o escuela de la
Universitat Rovira i Virgili
(por autorización de la rectora prevista en la
Resolución de 13 de Junio de 2018)

El/la [carga] de/de la
[nombre de la entidad colaboradora firmante]

[firma]

[firma]

[EN EL CASO DE TÍTULO PROPIO URV]

La vicerrectora de Relaciones Institucionales, Cultura y
Compromiso Social de la Universitat Rovira i Virgili
(por autorización de la rectora prevista en la
Resolución de 13 de Junio de 2018)

[firma]

El estudiante de formación dual

[firma]

V20210326

7.1.3. Justificación que los medios descritos anteriormente son adecuados para garantizar el desarrollo de las actividades planificadas.

El grado que se propone no requiere de espacios o equipamientos específicos, distintos de los existentes en el Campus Catalunya. En función de las asignaturas se trabajará en un aula específica del grado, en aulas compartidas con otras titulaciones, o en aulas más pequeñas para el trabajo de las y los estudiantes en grupo, aunque también se puede recurrir a espacios disponibles en el CRAI.

Los servicios actuales del CRAI son adecuados para el nuevo grado, naturalmente con la incorporación de los fondos bibliográficos especializados adicionales necesarios para la docencia, que completen los ya existentes en los ámbitos de conocimiento nuevos que incorpora el nuevo grado.

La comisión mixta de seguimiento de la formación dual establecerá los mecanismos necesarios para asegurar que los centros donde se realice formación dual disponen de las infraestructuras necesarias.

7.1.4. Justificación que los medios y servicios descritos observan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos.

Para la entrada en funcionamiento de un centro universitario deben cumplirse los requisitos de accesibilidad establecidos legalmente. El cumplimiento de la normativa de accesibilidad es requisito básico para el diseño y puesta en funcionamiento de un centro universitario según las directrices de la Dirección General de Universidades del Departamento de Empresa y Conocimiento de la Generalitat de Catalunya. Por lo tanto, todos los espacios de la Facultad de Ciencias Jurídicas, que está en funcionamiento desde el curso 1999-2000 son actualmente accesibles.

Adicionalmente la Universidad Rovira i Virgili dispone de un [Plan de atención a la discapacidad](#), en el que se atienden las cuestiones relacionadas con la accesibilidad universal y el diseño para todos y se rige por los principios de normalización, no discriminación, inclusión, transversalidad, accesibilidad universal y diseño para todos. Este Plan de atención se rige a partir de los siguientes objetivos generales:

- 1) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a todas las personas que pertenecen a la comunidad universitaria (estudiantes, profesorado y PAS) de la URV
- 2) Facilitar la acogida y el asesoramiento a los estudiantes con discapacidad a su incorporación en la Universidad
- 3) Asegurar la accesibilidad para todos los miembros de la comunidad
- 4) Promover la sensibilización y la solidaridad al ámbito universitario hacia las personas con discapacidad
- 5) Fomentar la formación sobre discapacidad y accesibilidad a toda la comunidad universitaria
- 6) Desarrollar acciones adecuadas para conseguir que los estudiantes con discapacidad tengan las oportunidades necesarias para alcanzar los objetivos académicos
- 7) Desarrollar acciones adecuadas para conseguir que las personas de la comunidad universitaria con discapacidad tengan las oportunidades necesarias para alcanzar la participación social
- 8) Desarrollar acciones adecuadas para conseguir que las personas de la comunidad universitaria con discapacidad tengan las oportunidades necesarias para alcanzar los objetivos laborales
- 9) Desarrollar la investigación para mejorar la intervención hacia las personas con discapacidad

Desde el Servicio de Recursos Educativos se ofrece asesoramiento y formación genérica, específica y a medida, dirigida a todo el profesorado, para las titulaciones que lo soliciten. Esta formación está orientada a capacitar al profesorado:

- para mejorar la accesibilidad digital de los contenidos educativos que se utilizan en su actividad docente,
- y para mejorar la accesibilidad de los contenidos y actividades que se realizan mediante el uso del campus virtual, con especial atención a los materiales creados por el propio profesorado, pero también para poder seleccionar aquellos contenidos más accesibles.

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

La Universidad Rovira i Virgili tiene suscritos, a través de los correspondientes concursos de adjudicación de servicios, el mantenimiento de los edificios universitarios, por parte de las empresas adjudicatarias. Estos contratos garantizan el mantenimiento de obra, instalaciones eléctricas, de clima y de tipo informático, de acuerdo con los procedimientos y protocolos establecidos en las mismas bases del concurso.

Por parte del Servicio de Recursos Materiales de la Universidad Rovira i Virgili, se realizan con periodicidad suficiente, los controles de aplicación y ejecución de los citados contratos, a fin de garantizar el buen estado de conservación de los edificios e instalaciones de los mismos y la buena marcha de la vida universitaria en los mismos.

En el proceso “PR-FCJ-017 Gestión de los recursos materiales y servicios (centro)” del Sistema Interno de Garantía de la Calidad del Centro, se establece como el centro gestiona y mejora los recursos materiales y los servicios.

7.2. En el caso de que no se disponga de todos los recursos materiales y servicios necesarios en el momento de la propuesta del plan de estudios, se deberá indicar la previsión de adquisición de los mismos.

Se dispone de los recursos materiales y servicios necesarios para la correcta impartición del grado.

La universidad está trabajando para proporcionar servicios de formación y apoyo a la modalidad dual. Que estarán en funcionamiento en el momento de la implementación de la mención.

8. Resultados previstos

8.1. Estimación de valores cuantitativos para los indicadores que se relacionan a continuación y la justificación de dichas estimaciones.

Estimación de la tasa de graduación	70
Estimación de la tasa de abandono	20
Estimación de la tasa de eficiencia	90

a) Tasa de graduación: porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios (d) o en año académico más (d+1) en relación con su cohorte de entrada.

FORMA DE CÁLCULO:

El denominador es el número total de estudiantes que se matricularon por primera vez en una enseñanza en un año académico (c). El numerador es el número total de estudiantes de los contabilizados en el denominador, que han finalizado sus estudios en el tiempo previsto (d) o en un año académico más (d+1).

Graduados en "d" o en "d+1" (de los matriculados en "c")

----- x100

Total de estudiantes matriculados en un curso "c"

b) Tasa de abandono: relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado en ni en ese año académico ni en el anterior.

FORMA DE CÁLCULO:

Sobre una determinada cohorte de estudiantes de nuevo ingreso establecer el total de estudiantes que sin finalizar sus estudios se estima que no estarán matriculados en la titulación ni en el año académico que debieran finalizarlos de acuerdo al plan de estudios (t) ni en el año académico siguiente (t+1), es decir, dos años seguidos, el de finalización teórica de los estudios y el siguiente.

Nº de estudiantes no matriculados en los 2 últimos cursos "t" y "t+1"

----- x100

Nº de estudiantes matriculados en el curso t-n+1

n = la duración en años del plan de estudios

c) Tasa de eficiencia: relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes graduados en un determinado curso académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.

FORMA DE CÁLCULO:

El número total de créditos teóricos se obtiene a partir del número de créditos ECTS del plan de estudios multiplicado por el número de graduados. Dicho número se divide por el total de créditos de los que realmente se han matriculado los graduados.

Créditos teóricos del plan de estudios * Número de graduados

----- x100

(Total créditos realmente matriculados por los graduados)

Justificación de los Indicadores Propuestos

- a. Tasa de graduación
 - Estimación de la tasa de graduación: 70%
 - Justificación de la tasa de graduación:

Si bien el promedio de la tasa de graduación a nivel de centro durante los cursos entre 2015-16 y 2020-21 en los grados actuales, como se puede observar en la tabla que se presenta a continuación, se encuentra entre los niveles 41-55%, se considera oportuno plantear una estimación considerablemente superior teniendo en cuenta que las modificaciones introducidas en la titulación se han hecho pensando en mejorar la adecuación de los estudios a las necesidades formativas de los estudiantes, y el hecho de que prácticamente las modificaciones introducidas en los últimos cursos ya muestran una mejora substancial en este dato.

Tasa de graduación (RD)	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
1520-GRADO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (2009)	41,13%	43,43%	42,53%	44,44%	59,09%

b. Tasa de abandono

- Estimación de la tasa de abandono: 20%

- Justificación de la tasa de abandono:

La estimación de la tasa de abandono se ha calculado en base a la evolución de los valores de los cursos entre 2015-16 y 2020-21 en el grado actual. Excepto en el último curso, en que ha sido ligeramente superior y la tendencia se invierte, ha habido una evolución positiva en esta tasa como resultado de las medidas que se han ido adoptando para el seguimiento de los estudiantes, vehiculadas especialmente a través del Plan de Acción Tutorial. En el último curso es obvia la influencia del impacto de la pandemia en la docencia y en la vida cotidiana de los estudiantes y sus familias. Se espera que la propia modificación de la titulación permita continuar mejorando esta tasa.

También cabe indicar que una parte del abandono no es tal, sino movilidad entre el programa de grado y el de la doble titulación. De manera que resulta difícil plantear un objetivo más ambicioso.

Tasa Abandono (RD)	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
1520-GRADO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (2009)	33,06%	30,30%	26,44%	20,37%	22,73%

c. Tasa de eficiencia

- Estimación de la tasa de eficiencia: 90%

- Justificación de la tasa de eficiencia:

La tasa de eficiencia correspondiente al actual grado en los últimos años es bastante elevada (sin valores inferiores al 85% y rozando el 90%). Por ello se considera adecuada la estimación del 90% para la nueva titulación.

Tasa de eficiencia	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
1520-GRADO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (2009)	89,91%	86,23%	85,37%	88,59%	85,03%

8.2. Procedimiento general para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en términos de las competencias expresadas en el apartado 3 de la memoria.

Desde sus inicios, la URV ha apostado decididamente por la calidad y la mejora continua de los programas formativos y los procesos de formación de los estudiantes. Esta política ha llevado a fortalecer aquellos aspectos de la implementación curricular que se relacionan con la recopilación de evidencias e indicadores para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, entendiendo que una docencia más efectiva se nutre de la información que se tiene sobre el progreso y el nivel de aprendizaje del alumnado.

Esta visión se ha reforzado con las últimas indicaciones de los "Criterios y directrices para el aseguramiento de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG)", concretamente a través de la aplicación del ESG 1.9: Seguimiento y revisión periódica de los programas: "Las instituciones deben hacer un seguimiento y una evaluación periódica de sus programas para garantizar que logran sus objetivos y responden a las necesidades de los estudiantes y de la Sociedad".

La URV ha definido los procesos que pautan el seguimiento y valoración del progreso y aprendizaje de los estudiantes en su Sistema Interno de Garantía de la Calidad (SIGC). El proceso básico es el "PR-FCJ-003 Seguimiento y mejora de titulaciones" que tiene como objetivo definir la sistemática para realizar el seguimiento periódico de las titulaciones. La finalidad de este seguimiento es detectar e identificar puntos fuertes y débiles y proponer acciones de mejora que garanticen la calidad de los programas formativos.

Este seguimiento y revisión periódica de los programas, en la URV se plasma en los Informes de Seguimiento que de forma periódica elabora el centro/titulación, o en los informes de acreditación elaborados según el calendario de evaluación externa y de acuerdo con el "PR-FCJ-006 Acreditación de titulaciones".

El procedimiento general para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes se plantea a dos niveles inspirados en el ya mencionado ESG 1.9:

- Visión interna: Evaluar el progreso académico de los estudiantes; así como el comportamiento global de titulación.
- Visión externa: Evaluar la adecuación entre la titulación y la demanda profesional y científica con la sociedad.

El **primer nivel de análisis** valora el progreso académico de los estudiantes desde una **perspectiva interna**. Para ello es necesario tener en cuenta los indicadores globales de titulación, así como el progreso de los estudiantes en las diferentes asignaturas, haciendo especial hincapié en los resultados del primer curso, en las prácticas externas y en el Trabajo de fin de grado, así como en los estudiantes de la mención dual.

En la valoración del progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, en términos de logro de las competencias definidas en el título, es clave la **coordinación docente** en la planificación y programación de la evaluación. Una primera herramienta de coordinación es el mapa de competencias (ver apartado 5.1). Otras son los instrumentos de autoevaluación de la planificación de la docencia, reuniones de claustro de profesores, reuniones de la comisión mixta de seguimiento de la formación dual, etc.

A nivel de Universidad y por tanto de titulación se propone revisar y actualizar de forma periódica las actividades formativas y sistemas de evaluación de forma que favorezcan el **aprendizaje activo de los estudiantes** y aplicar aquellas metodologías docentes y actividades de formación más adecuadas a las características de cada titulación y al logro de los resultados de aprendizaje.

Se pone especial énfasis en que en las titulaciones se trabaje en base a proyectos y que realicen una mayor diversidad de actividades prácticas. Al mismo tiempo, dichas actividades (proyectos y actividades prácticas) deben servir para poder evaluar al alumnado, ya sea tanto en competencias específicas, como en competencias transversales.

Las **competencias específicas** orientadas a los conocimientos y habilidades técnicos de la profesión se evalúan mediante distintas actividades, detalladas en el apartado 5 de esta memoria. Los sistemas de evaluación de las asignaturas garantizan que los resultados de aprendizaje que se le atribuyen se alcancen, en mayor o menor medida, mediante la realización de las actividades docentes de la asignatura (la calificación de la asignatura indica el grado de alcance de los resultados de aprendizaje que le corresponden).

Para la evaluación de **competencias transversales** y sus **resultados de aprendizaje** se promueve el uso de rúbricas de evaluación que permiten evaluar tanto el logro de los resultados de aprendizaje, como el progreso de los estudiantes en su aprendizaje. Además, el profesorado dispone de una guía de recomendaciones para trabajar y evaluar dichas competencias. Este modelo, de **rúbricas** y guía de recomendaciones, persigue la coordinación del profesorado tanto a nivel de criterios de evaluación de forma transversal a lo largo de la titulación, como de guía a los diferentes profesores implicados en la evaluación de estas competencias.

En las **guías de recomendaciones** se propone a la titulación que promueva que el estudiante sea consciente, a nivel de asignatura, de lo que espera el profesor de él en aquella asignatura concreta; el hecho de trabajar en rúbricas de evaluación lo favorece, y a nivel de titulación que el estudiante sea consciente del perfil competencial que va adquiriendo para poder ser un buen profesional.

También se propone que la **evaluación** sea variada: autoevaluación, evaluación entre iguales, coevaluación..., fomentando la implicación del estudiante en su propia evaluación, así como en la de sus compañeros de titulación.

Diversos **servicios de la URV**, como el Servicio Lingüístico, el Centro de Recursos para el Aprendizaje y, la Oficina del Estudiante ponen a disposición de las titulaciones una serie de recursos para poder trabajar y evaluar las competencias transversales, ya sea en actividades integradas dentro de alguna asignatura concreta, como talleres, seminarios, jornadas, o cursos extracurriculares.

En las **Prácticas Externas** y en el **Trabajo Fin de Grado** es donde se puede observar y valorar la integración y desarrollo de las distintas competencias de la titulación. En ambas asignaturas se propone también evaluar a través de rúbricas. En las prácticas externas se le pide al estudiante que rellene un cuestionario de evaluación de la estancia en la organización, esto junto con el cuaderno de seguimiento de las actividades permite a la facultad establecer un control de calidad sobre las plazas de prácticas ofrecidas y, en su caso, eliminar de la oferta aquellas menos adecuadas.es

De manera complementaria, a lo largo de vida académica del estudiante en la universidad, y a través del **Plan de Acción Tutorial**, el tutor/a lleva a cabo un seguimiento y orientación de la evolución del estudiante.

Este análisis de la titulación se complementa con un análisis a **nivel global de universidad** que se lleva a cabo anualmente. Una vez cerrados los datos de resultados de cada curso académico, desde el Gabinete de la Rectora se lleva a cabo un estudio denominado “La formación en la URV”. Este documento recoge los principales resultados de la acción formativa de la Universidad durante el curso académico de referencia, para los niveles de grado, máster, doctorado y formación permanente. Con este informe, mediante una muestra representativa de datos estadísticos e indicadores, se pretende apoyar a los representantes académicos y a los órganos de gobierno de la institución en la tarea de analizar y valorar el comportamiento tanto de la matrícula como de los resultados académicos de los estudiantes.

La visión interna se completa con el análisis de la satisfacción de los graduados con la experiencia educativa. La satisfacción de los estudiantes con la actuación docente y con los sistemas de apoyo al aprendizaje.

El **segundo nivel de análisis** pretende evaluar la adecuación entre la titulación y la demanda profesional y científica de la sociedad. Es la **visión externa**.

Este objetivo se lleva a cabo a través de diferentes foros de participación en los que están representados el equipo docente, tutores, PAS, estudiantes y asesores/tutores externos de la titulación en forma de Consejo Asesor de la Titulación. Así como el Observatorio de la Inserción Laboral de la URV o la Bolsa de trabajo son fuentes de información.

Cabe destacar la importancia que toman en este proceso los tutores profesionales (de empresa), de prácticas externas y los docentes implicados en el acompañamiento de los Trabajos de Fin de Grado y las Prácticas Externas. Dado el aspecto profesionalizador, ambos se convierten en informantes clave para conferir sentido a la definición del Perfil y Competencias de la titulación, y para mantener actualizado el programa y la oferta de materias acorde con las necesidades sociales, profesionales y científicas.

Otro referente clave es la encuesta de inserción laboral y satisfacción con la formación recibida, que lleva a cabo AQU Catalunya de forma coordinada con todas las universidades del Sistema Universitari de Catalunya. Los resultados de las titulaciones de la URV en esta encuesta se analizan de modo centralizado y se transmiten a cada centro para incorporarlos en el análisis y seguimiento de los programas formativos.

Por otro lado, con el mismo sistema de coordinación, AQU lleva a cabo un estudio a través de encuesta de satisfacción de los ocupadores con la formación y competencias de los titulados universitarios que contratan. Los resultados de este análisis, de reciente implantación, también proporcionan información muy relevante para valorar si los resultados de aprendizaje previstos se obtienen, y si éstos son los adecuados a la demanda de las empresas y la sociedad.

El análisis de todos los resultados expuestos se canaliza a través de los procesos del SIGQ del centro, forma parte de los informes de seguimiento y conduce a la definición de acciones de mejora que forman parte del Plan de Mejora del centro y las titulaciones.

9. Sistema de garantía de calidad

Enlace:

La Facultad de Ciencias Jurídicas dispone de un sistema de seguimiento de la calidad que garantiza la correcta implantación y acreditación de las titulaciones que ofrece: <https://www.fcj.urv.cat/es/calidad/garantia-de-la-calidad/>

10. Calendario de implantación

10.1. Cronograma de implantación

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se implantará durante el curso académico 2022-2023

La titulación se implantará de acuerdo con la siguiente organización:

- 1) De forma progresiva, implantando cada curso académico un nuevo curso

Como resultado de este modelo, la situación prevista es la siguiente:

Curso académico	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Grado en Relaciones Laborales y Empleo
2022-23	Se implanta 1r curso	Se inicia la extinción del 1r curso
2023-24	Se implanta 2º curso	Se inicia la extinción el 2º curso
2024-25	Se implanta 3º curso	Se inicia la extinción del 3º curso
2025-26	Se implanta 4º curso	Se inicia la extinción del 4º curso

De acuerdo con la D.T. Única del RD 43/2015, los estudiantes que hubiesen iniciado grados de 240 créditos que se vayan a extinguir, o que posteriormente pasen a ser de menos de 240 créditos, les serán de aplicación las disposiciones reguladoras por las que hubieran iniciado sus estudios. Ello, no obstante, las Universidades, sin perjuicio de las normas de permanencia que sean de aplicación, garantizarán la organización de al menos cuatro convocatorias de examen en los dos cursos académicos siguientes a la fecha en que se haya producido la extinción del título de grado o la transformación en grado de menos de 240 créditos en la correspondiente universidad. Los estudiantes que no hayan obtenido el título de 240 créditos, una vez agotadas las convocatorias ofrecidas tendrán derecho al reconocimiento de la parte de los créditos superados, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

La URV una vez extinguido cada curso, efectuará cuatro convocatorias de examen por asignatura en los dos cursos siguientes.

El primer año en que se extinga un curso, la URV ofrecerá a los estudiantes un sistema de tutoría o docencia alternativa. El segundo año los estudiantes tendrán derecho a la realización de los exámenes y pruebas correspondientes.

Para estos casos, el Centro, junto con los departamentos afectados, preparará una programación en la que constaran expresamente, como mínimo, los datos siguientes:

- el programa y actividades de cada asignatura,
- el profesorado encargado de la tutoría de los estudiantes y responsable de la realización y calificación de las pruebas de evaluación,
- el horario de atención a los estudiantes,
- y los recursos de enseñanza-aprendizaje puestos a disposición de los estudiantes.

Una vez finalizado este período transitorio, aquellos estudiantes que no hayan superado las pruebas de evaluación previstas para completar el plan de estudios a extinguir y deseen continuar con sus estudios, deberán hacerlo en el nuevo plan, mediante la adaptación correspondiente.

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

En el proceso de elaboración del plan de estudios, el Centro ha previsto una tabla de adaptación entre el estudio preexistente y la nueva titulación que lo sustituye. La tabla se ha configurado tomando como referencia la adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a cada asignatura/materia desarrollada en el plan de estudios cursado y aquellos previstos en las asignaturas/materias del nuevo plan.

La tabla, que se expone a continuación, comprende la correspondencia de las asignaturas del actual plan de nuestra Universidad con las de la nueva titulación.

En el caso de las asignaturas optativas, solo se han incluido en la tabla de adaptación las asignaturas que actualmente se tiene previsto implantar. Por tanto, esta tabla de adaptaciones es susceptible de ser ampliada con futuras asignaturas optativas.

TABLA DE ADAPTACIONES			
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y EMPLEO (2009)	ECTS	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (2022)	ECTS
Habilidades del Técnico/a en Relaciones Laborales y Empleo	6	Habilidades del Técnico en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6
Economía	6	Economía	6
Historia de la Relaciones Laborales	6	Mujer y Trabajo: Aproximación Histórico-Jurídica	4
Elementos de Derecho Constitucional	6	Elementos de Derecho Constitucional	3
Elementos de Derecho Civil	6	Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial	4
Derecho del Trabajo I	6	Derecho Individual del Trabajo I	6
Derecho de la Seguridad Social I	6	Derecho de la Seguridad Social I	6
Teoría de las Organizaciones	6	Introducción a la Gestión de las Organizaciones	6
Sociología del Trabajo	6	Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales	6
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	6	Introducción a la Psicología del Trabajo	6
Economía Laboral	6	Economía Laboral	6
Derecho Sindical I y	5	Derecho Colectivo del Trabajo	6
Derecho Sindical II	5		
Derecho del Trabajo II	5	Derecho Individual del Trabajo II	6
Derecho de la Seguridad Social II	5	Derecho de la Seguridad Social II	6
Derecho Mercantil	5	La Contratación y el Empresario	6
Régimen de Extranjería	5	Régimen de Extranjería	6
Elementos de Derecho Administrativo y	5		9

Relaciones Laborales en las Administraciones Públicas	3	Derecho Administrativo y de la Función Pública	
Psicología de los Recursos Humanos	5	Comportamiento Humano en las Organizaciones	6
Métodos y Técnicas y de Investigación Social	5	Métodos Cuantitativos de Investigación Social	6
Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo	6	Prevención de Riesgos Laborales	6
Derecho del Empleo y del Trabajo Autónomo	6	Derecho del Empleo del Trabajo Autónomo	6
Derecho Sancionador y Procesal del Trabajo	6	Derecho Procesal del Trabajo	6
Dirección estratégica de las organizaciones	6	Dirección de Recursos Humanos	9
Igualdad, Género y Empleo	6	Retos de Género en las Organizaciones	6
Elementos de Derecho Procesal	3	Elementos de Derecho Procesal	3
Mercado de Trabajo Aplicado	6	Mercado de Trabajo Aplicado	6
Derecho de la Seguridad Social III o Relaciones Laborales Especiales	6	Relaciones Laborales Especiales y su Protección Social	6
Fiscalidad del Trabajo y de la Empresa	9	Derecho Tributario de la Empresa y de las Relaciones Laborales y	6
		Procedimiento Tributario	3
Gestión de la Calidad y Auditoria del Sistema	6	Herramientas Cualitativas de Investigación y Auditoría Sociolaboral	6
Prácticas externas	9	Prácticas Externas	9
Trabajo de Fin de Grado	9	---	
Derecho Social de la Unión Europea	3	Derecho Social Comunitario	4
Recursos y Ejecución Laboral	3	Métodos de Impugnación y Procesos de Ejecución en el Orden Social	4
Estrategia de Prevención de Conflictos	3	Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos	4
Economía e Inmigración	3	Economía de las Migraciones	4
Mercado de Trabajo Local	3	Mercados de Trabajo Locales	4
Gestión del Desempeño y Compensación	3	Gestión del Desempeño y Sistemas de Compensación	4
Aprendizaje en las organizaciones	3	Formación y Aprendizaje Organizativo	4
Contabilidad	3	Contabilidad	4
Derecho Penal de la Empresa	3	Responsabilidad Laboral y Penal en el Trabajo	4
Régimen Jurídico del Medio Ambiente	3	Derecho Ambiental Laboral	4
Derecho de Cooperativas	3	Creación de una Empresa Cooperativa	4
Herramientas de Gestión Telemática de los Recursos Humanos	3	Gestión Telemática de los Recursos Humanos	4
Actividades Universitarias Reconocidas	3	Actividades Universitarias Reconocidas	4
Estudios en el Marco de Convenios de Movilidad	3	Estudios en el Marco de Convenios de Movilidad	4
Seminarios Interdisciplinarios	3	Seminarios Interdisciplinarios	4
Teorías y Modelos de las Relaciones Laborales	5		
Políticas de Recursos Humanos	5		
Sistemas Laborales Comparados	6		

Tratamiento Laboral de Empresas en Crisis	3		
Relaciones Laborales en las Administraciones Públicas	3		
Inserción y Dependencia	3		
Selección de Recursos Humanos	3		
Régimen jurídico de la función pública	3		
Psicología Aplicada a la Formación y Comunicación	3		
Calidad de Vida Laboral	3		
Globalización, Multinacionales y Empleo	3		
Acción Colectiva y Conflicto	3		
Juventud y Empleo	3		
Medio Ambiente y Relaciones Laborales	3		
Salud Laboral	3		
Procedimiento Tributario	3		
Las Transformaciones de la Gestión Pública	3		
Políticas Públicas y Sistemas de Bienestar	3		
Innovación y Cambio Tecnológico	3		
Empresas de Economía Social	3		
Agentes y Planes de Igualdad	3		
Políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea	3		
Estudios de Mercado Aplicado al Sector Público	3		
Prácticas Externas Adicionales	3		
Género, Ciencia y Cambio Social	3		

A consideración del centro, la tabla de adaptaciones podrá determinar también la aplicación de otras medidas complementarias necesarias para dar por superadas las asignaturas del nuevo plan de estudios. El objetivo de esta previsión es que los estudiantes, en la medida de lo posible, no resulten perjudicados por el proceso de cambio.

La difusión general de la tabla de adaptaciones se realizará a través de la página web de la Universidad. Además, el Centro llevará a cabo acciones concretas de información de los cambios previstos, tales como reuniones e información escrita, con el objetivo de dar a conocer a los estudiantes afectados tanto el nuevo plan de estudios como las posibilidades que ofrece el cambio.

El proceso administrativo que deberán seguir los estudiantes que deseen adaptarse consiste en presentar la solicitud que establece el trámite administrativo correspondiente, al que se da publicidad a través de la página web <http://www.urv.cat/es/estudios/grados/tramites/proc-adaptacion/>.

En el trámite administrativo se informa convenientemente a los estudiantes de los plazos de presentación de las solicitudes y del procedimiento a seguir. También se incluye un modelo de la solicitud de adaptación que el estudiante deberá presentar.

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

Con la implantación del título propuesto se extingue la enseñanza: Grado en Relaciones Laborales y Empleo (Plan de estudios publicado en el BOE de 17/05/2011).

Código	Estudio - Centro
2500445	Graduado en Relaciones Laborales y Empleo por la Universidad Rovira i Virgili – Facultad de Ciencias Jurídicas