

MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER  
UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y  
CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL POR LA  
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

---

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

### 1.1 DATOS BÁSICOS

#### Denominación del Título

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL  
POR LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

#### Rama de conocimiento

Ciencias Sociales y Jurídicas

#### Clasificación ISCED

- ISCED 1: Derecho
- ISCED 2: Derecho

#### Habilita para profesión regulada

NO

### 1.2 DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

#### Número de créditos del Título

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatorias	40
Optativas	8
Prácticas Externas*	6
Trabajo Fin de Máster	6
Créditos Totales	60

### 1.3 DATOS ASOCIADOS AL CENTRO

#### Centro en que se imparte

Centro de Postgrado

#### Tipo de Enseñanza

Presencial

#### Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas

Primer año implantación

40

Segundo año de implantación

40

## Número de créditos de matrícula por estudiante y período lectivo

### Matrícula a tiempo completo

	Nº mínimo	Nº máximo
Primer curso	60	60
Resto de cursos	31	60

### Matrícula a tiempo parcial

	Nº mínimo	Nº máximo
Primer curso	30	30
Resto de cursos	18	30

## Normativa de permanencia

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado\\_mast\\_doct/normativa/normativa\\_permanencia.pdf](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado_mast_doct/normativa/normativa_permanencia.pdf)

## Lenguas utilizadas a lo largo del proceso formativo

Español, Inglés

## 2. JUSTIFICACIÓN

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

El Máster se justifica en las necesidades de formación especializada y avanzada de profesionales jurídicos en materia laboral. Esta demanda formativa proviene principalmente tanto de graduados en Derecho, como de graduados en Relaciones Laborales, titulaciones ambas ofertadas en la Universidad Carlos III de Madrid y, especialmente la de Derecho, en numerosas universidades públicas y privadas de la Comunidad de Madrid.

En el caso de los graduados en Derecho, la obtención del título profesional de abogado queda supeditada, según dispone la Ley 34/2006 a la superación de cursos formativos y de la prueba final acreditativa (RD 775/2011). La Universidad Carlos III de Madrid ya cuenta entre su oferta de postgrado con un Máster Universitario en Acceso al Ejercicio de la Abogacía (MAA) que cubre esas exigencias legales: el Máster que ahora planteamos permite complementar la formación del MAA ofreciendo una formación adicional especializada, no cubierta suficientemente por el MAA. Hay que tener en cuenta que el profesional jurídico especializado en Derecho Laboral, como abogado laboralista, atiende las necesidades de asesoramiento, representación y defensa de los litigantes en la jurisdicción social, jurisdicción que anualmente viene resolviendo más de 400.000 asuntos. Concretamente, en 2012, la Jurisdicción social resolvió 412.760 asuntos, y en ella ingresaron 463.810 nuevos asuntos. El profesional jurídico especializado en materia laboral igualmente atiende las necesidades de asesoramiento en procedimientos administrativos ante la Inspección de Trabajo (en 2012, más de 587.000 órdenes de servicio finalizadas, con más de 66.000 actas de infracción y más de 146.000 requerimientos), así como en procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales (en 2012, 504.249 conciliaciones laborales). Actualmente hay censados en España más de 130.000 abogados. Hay que presumir que un porcentaje importante de graduados en Derecho, incluidos alumnos del MAA, están interesados en orientarse a materias laborales. Los datos de dedicación profesional a la materia laboral por parte de abogados colegiados así lo indican: poco menos del 10 por 100 de abogados colegiados se declaran especializados en laboral. La elección de Trabajo Fin de Máster en el MAA en su edición 2012-2013 así lo indican también.

En el caso de los graduados en Relaciones Laborales, el Máster que planteamos permite especializarse en la vertiente jurídica del Grado. Hay que tener en cuenta que el Grado en Relaciones Laborales y Empleo (en otras Universidades españolas llamado Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) ofrece una formación intensa en dirección y administración de recursos humanos -existiendo un Máster en la Universidad Carlos III en este campo: Master in Human Resources Management-, pero también contiene una vertiente jurídica que se relaciona con la consolidada profesión de Graduado Social, un profesional de claro perfil jurídico. En España, donde hay censados más de 11.000 graduados sociales colegiados, esta profesión se encuentra legalmente habilitada para la representación en juicio (instancia y recurso de suplicación) de los litigantes ante la Jurisdicción Social. Naturalmente, estos profesionales también desempeñan importantes funciones en procedimientos de solución extrajudicial y, en general, en el asesoramiento jurídico-laboral extrajudicial. Asesoran igualmente en procedimientos administrativos, especialmente ante la Inspección de Trabajo, y en procedimientos de seguridad social.

El interés del título radica, por todo ello, en la necesidad de formar profesionales especializados con conocimientos avanzados de la materia jurídica laboral y de seguridad social, lo que

genéricamente podemos denominar asesor y consultor jurídico-laboral. Este profesional puede ser un abogado colegiado o un graduado social colegiado. La demanda social de estos profesionales es notoria, viniendo acreditada por el número de los que desde hace décadas se dedican en España y en otros países a este ejercicio profesional. Baste mencionar que todos los grandes despachos de abogados cuentan con departamentos de temática laboral: es el caso de Baker & McKenzie, de Sagardoy Abogados, de Uría y Menéndez, de Cuatrecasas, de Garrigues, de Pérez-Llorca, de Gómez-Acebo y Pombo, de Linklaters, de Bird & Bird, de Ramón y Cajal, de KPMG Abogados, de CBS Albiñana, de Abdón Pedrajas & Molero, de Ceca Magán, etc.

Por otro lado, la cada vez mayor complejidad de la materia implica la conveniencia de incrementar la formación universitaria en ella, pues no todos los graduados tienen la oportunidad de recibir formación adecuada especializada en entornos no académicos (vgr., grandes despachos). En este sentido, nuestras rondas de contactos con profesionales han puesto de relieve las carencias formativas de los estudiantes de grado, que pocos despachos y empresas (solo los muy grandes) están en condiciones de suplir mediante procesos de formación interna que suelen durar al menos dos años.

El postgrado que se propone viene a cubrir ese vacío. En la transición entre grado y práctica profesional existe un salto cualitativo (profundización en los conocimientos y mejora de las competencias y habilidades) y cuantitativo (ampliación de conocimientos, adquisición de nuevas competencias y habilidades) que sin el postgrado solo se cubre en grandes empresas y despachos mediante procesos relativamente largos de formación interna, o mediante todavía más largos procesos de aprendizaje por cuenta propia. El postgrado pretende ampliar las posibilidades de formación para favorecer a muchos graduados que no lograrán ubicarse directamente, en primera instancia, en grandes despachos y grandes empresas. Pretende optimizar sus procesos formativos, de modo que alcancen el nivel que exige el mercado y la sociedad en un período mucho más corto de tiempo, mediante un recorrido formativo de gran intensidad.

### **2.1.1. Orientación del Título**

Académica       Investigación       Profesional

El Máster que proponemos permitirá que los graduados en Derecho y en Relaciones Laborales que se orienten al ejercicio profesional del asesoramiento jurídico-laboral judicial y extrajudicial obtengan una formación avanzada en una materia extensa y compleja y de gran aplicación práctica. Aunque ambos tipos de graduados ya cuentan con formación jurídico-laboral en sus respectivos grados, lo cierto es que esta resulta claramente insuficiente para afrontar responsablemente el ejercicio profesional del asesoramiento legal en temas como contratación laboral, retribución, negociación colectiva, representación de los trabajadores, despidos, reestructuraciones empresariales, movilidad, expatriación, conciliación, prevención de riesgos laborales, protección de datos, solución de conflictos laborales, etc.

El Máster pretende formar profesionales de la abogacía, asesoramiento jurídico y consultoría especializados en la materia laboral capaces de trabajar en entornos internacionales y con un buen conocimiento de las empresas y de las instituciones laborales. Se trata de ofertar una sólida formación especializada que permita conocer en profundidad todas las instituciones laborales sustantivas, así como todos los mecanismos procesales, procedimentales y extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral, tanto los de índole individual como

colectiva. El Máster ofrece también la formación específica que un profesional jurídico especializado en laboral necesita de otras disciplinas jurídicas (fiscalidad, societario, penal, extranjería, etc.); estas materias se ofrecen con el foco siempre puesto en la problemática de las relaciones laborales. El Máster tiene, por tanto, una orientación profesional.

El título forma profesionales jurídicos especializados en relaciones laborales, que podrán ejercer como abogados laboristas, graduados sociales colegiados, consultores o asesores jurídico-laborales, asesores de empresas, entre otros profesionales. Se trata de profesionales enormemente demandados por empresas, trabajadores, sindicatos, organizaciones empresariales, organizaciones no lucrativas y administraciones públicas. Pueden ejercer la actividad profesional tanto por cuenta ajena -como empleados de entidades privadas y públicas- como por cuenta propia -de manera individual o en despachos colectivos-. Prestan servicios profesionales tanto de tipo preventivo -consultoría- como de resolución de conflictos -asesoramiento litigioso y pre-litigioso.

**2.1.2. Referentes externos a la Universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas.**

Los estudios de postgrado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social se encuentran bien asentados en el entorno europeo. Es el caso de Francia, donde se ofrecen Másters especializados en esta área jurídica en universidades como: Université Panthéon-Assas (Paris II) [Master Droit et Pratique des Relations de Travail], Université Paris 1 – École de Droit de la Sorbonne (Master 2 professionnel Juristes de droit social), Université de Lorraine (Master 2 Droit du travail et de la protection sociale), Université Toulouse 1 Capitole (Master Droit du travail et de l'emploi). También en Holanda : Universidad de Amsterdam: Master's Labour Law: European and International Labour Law (LLM). O, por no alargar la lista, en el Reino Unido: Kingston University London: Employment Law Masters (LLM). Y fuera de Europa, en países como Estados Unidos o Australia: Wayne State University Law School [Michigan] (LLM in Labor Law), University of Sidney [Master of Labour Law and Relations], Melbourne Law School [Employment and Labour Relations Law].

En cuanto a la oferta de formación de postgrado especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en España, cabe mencionar los siguientes programas:

CEF. Máster Profesional en Asesoría Jurídico-Laboral (Madrid).

<http://www.cef.es/masters/Master-Profesional-en-Asesoria-Juridico---Laboral-444592524M.asp>

Universidad Rey Juan Carlos. Máster Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la jurisprudencia (Madrid)

[http://www.urjc.es/estudios/masteres\\_universitarios/ciencias\\_juridicas\\_sociales/derecho\\_trabajo/index.htm](http://www.urjc.es/estudios/masteres_universitarios/ciencias_juridicas_sociales/derecho_trabajo/index.htm)

Universidad Rey Juan Carlos. Máster Asesoría Jurídico-Laboral (Madrid)

[http://www.urjc.es/estudios/masteres\\_universitarios/ciencias\\_juridicas\\_sociales/asesoria\\_juridico\\_laboral/index.htm](http://www.urjc.es/estudios/masteres_universitarios/ciencias_juridicas_sociales/asesoria_juridico_laboral/index.htm)

Universidad Francisco de Vitoria. Máster Universitario en Abogacía Laboral (Madrid)

<http://www.ufv.es/master-en-abogacia-laboral>

Centro de Estudios Garrigues. Máster Universitario en Práctica Jurídica. Especialidad Laboral (Madrid)

[http://www.centrogarrigues.com/programas/master/accesoabogacia\\_laboral.aspx](http://www.centrogarrigues.com/programas/master/accesoabogacia_laboral.aspx)

UDIMA. Máster Universitario en Asesoría Jurídico Laboral (Madrid)

<http://www.udima.es/es/master-asesoria-juridico-laboral.html>

Universidad Pompeu Fabra. Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Barcelona)

<http://www.idec.upf.edu/master-en-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

ESADE. Máster en Abogacía, Derecho Laboral y Recursos Humanos (Barcelona)

<http://www.esade.edu/landingfu/esp/masterderecho/master-acceso-derecho-laboral-rrhh>

Universidad Autónoma de Barcelona. Máster Oficial de Derechos Sociolaborales (Barcelona)

<http://www.uab.es/servlet/Satellite/informacion-academica-de-los-masteres-oficiales/la-oferta-de-masteres-oficiales/informacion-general/derechos-sociolaborales-1096480309770.html?param1=1267012272623>

ISDE. Máster en Derecho Laboral (Barcelona)

<http://www.isdemasters.com/programas-master-full-time-master-en-derecho-laboral>

Universidad de Barcelona. Máster en Asesoría Laboral (Barcelona)

[http://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/oferta\\_formativa/masters\\_propis/fitxa/A/201211482/index.html](http://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/oferta_formativa/masters_propis/fitxa/A/201211482/index.html)

En la Comunidad de Madrid, por tanto, estudios de postgrado como el que se propone solo existen en una universidad pública. Es evidente que esta oferta resulta insuficiente en relación con la demanda de profesionales especializados que absorbe el mercado.

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

Han formado parte de la comisión redactora del plan de estudios los profesores Dr. D. Jesús R. Mercader Uguina, Dr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, Dra. D<sup>a</sup> Ana de la Puebla Pinilla, Dr. D. Kenneth A. Dubin y Dr. D. Francisco Javier Gómez Abelleira. El Profesor Mercader es Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. El Profesor García-Perrote es Catedrático de Derecho del Trabajo de la UNED y Director del Área Laboral de Uría Menéndez Abogados. La Profesora De la Puebla es Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid. El Profesor Dubin es Principal Lecturer en Lord Ashcroft International Business School, Anglia Ruskin University. El Profesor Gómez Abelleira es Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

Desde la implantación de los nuevos grados en la Universidad Carlos III de Madrid, han sido numerosas las ocasiones en que se han mantenido contactos y reuniones, formales e informales, en que se ha puesto de relieve la necesidad de contar con una formación avanzada y especializada en el área legal laboral. Así se ha puesto de manifiesto por agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales), por directivos de empresas, por responsables de despachos de abogados y de graduados sociales y por representantes de los colegios profesionales. Prácticamente todos los grandes despachos de abogados cuentan con departamentos o áreas especializadas en laboral. Asimismo, son numerosos los despachos jurídicos especializados en laboral, integrándose tanto con abogados como con graduados sociales colegiados. Desde estos foros se ha comunicado en diferentes contactos la necesidad de contar con una formación especializada y avanzada en derecho laboral desde la Universidad, especialmente reforzando los aspectos internacionales de la formación.

Concretamente se han realizado contactos y consultas con:

- Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid, representativo del colectivo de graduados sociales.
- Sagardoy Abogados, Baker& McKenzie Abogados, Uría & Menéndez Abogados (Departamentos de Laboral), representativos del colectivo de abogados laboristas.
- Federaciones sindicales de UGT y CCOO.

- Fundaciones Laborales.
- Directivos de recursos humanos y relaciones laborales de grandes empresas (entre otras, Europcar, Holcim, FCC).
- Magistrados del orden social, tanto en los Juzgados de lo Social, como en las instancias superiores (TSJ, Tribunal Supremo) y en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- Inspectores de Trabajo.

Los resultados de las consultas realizadas han influido en la definición y planificación del título en dos sentidos de gran relevancia: contenidos y metodología. Por un lado, en cuanto a los contenidos, gran parte de las consultas han sido dirigidas a determinar temáticas de gran relevancia para los profesionales, o de especial complejidad, o respecto de las que resulta difícil encontrar profesionales con la cualificación necesaria. En este sentido, puede concluirse que ha habido una gran aportación desde los consultados respecto del programa o plan de estudios. Por otro lado, en cuanto a la metodología, las consultas han puesto de manifiesto la importancia y absoluta necesidad del estudio continuado en la vida profesional, que debe combinarse con la adquisición de soltura en el manejo de las técnicas, documentos y fuentes de información necesarios para el desempeño profesional. En este sentido, se trata de reforzar la metodología basada en el estudio de casos reales con el estudio avanzado de la legislación y la jurisprudencia, complementada en su caso por aportaciones doctrinales de especial relevancia. La finalidad es formar profesionales de gran solidez conceptual, pero aptos para dar respuestas prácticas a las problemáticas complejas o novedosas que plantean los clientes.

### **2.3 Diferenciación de títulos dentro de la misma Universidad**

El título se diferencia nítidamente de otros títulos ofertados dentro de la Universidad Carlos III, en concreto del Máster en Acceso al Ejercicio de la Abogacía (MAA), del Máster en Prevención de Riesgos Laborales (MPRL) y del Máster en Dirección de Recursos Humanos (MHRM).

En primer lugar, respecto del MAA, el título que se propone no es un título que permita el acceso al ejercicio de la abogacía, sino que capacita en términos prácticos para el ejercicio profesional del asesoramiento y consultoría jurídico-laboral. Se trata de un área profesional jurídica perfectamente delimitada por la temática (Derecho del Trabajo y Seguridad Social), por la jurisdicción (Jurisdicción Social), por la existencia de instituciones administrativas diferenciadas (Inspección de Trabajo, Administración de la Seguridad Social, etc.) y por el protagonismo de actores privados diferenciados (sindicatos, comités de empresa, asociaciones empresariales, etc.). El título que se propone permite obtener una alta cualificación profesional especializada en el área laboral, que no es incompatible con el MAA (de hecho, cabe cursar ambos postgrados, siendo la convalidación muy elevada), pero que puede desarrollarse con independencia del MAA (el profesional especializado en derecho laboral cuenta con esferas de actuación para las que no se requiere la colegiación como abogado, o para las que se puede contar con la colegiación como graduado social).

En segundo lugar, respecto del MPRL, el título que se propone abarca un área jurídica sustancialmente mayor que la cubierta en el MPRL. De hecho, la materia jurídica de este último se incorpora al título que se propone crear. Por otro lado, el MPRL incorpora una formación de índole no jurídica, muy diferente a la que incorpora el título que se propone. Por tanto, aunque exista una coincidencia parcial de contenidos, estos no alcanzan más de 9 ECTS. El objetivo del título que se propone es formar profesionales del área jurídica laboral, con conocimientos del marco jurídico de la prevención, pero sin aspirar a formar profesionales técnicos de la prevención de riesgos laborales.



Y en tercer lugar, respecto del MHRM, aunque este contenga alguna materia jurídica, lo cierto es que la formación del MHRM es de índole empresarial y económica, no legal. En este sentido, son habituales las organizaciones -a partir de un cierto tamaño- en que coexisten las direcciones de recursos humanos y de relaciones laborales, aquella con un perfil empresarial, esta con un perfil más jurídico. Aunque ambos tipos de profesionales incidan en el ámbito de las relaciones laborales, las perspectivas y metodologías son completamente distintas. De hecho, el profesional laboral legal y el de recursos humanos son complementarios y no excluyentes, como demuestra el hecho habitual y notorio de que los directores de recursos humanos buscan en los despachos jurídicos el asesoramiento laboral legal necesario para el correcto desempeño de sus funciones en las organizaciones.

### 3. COMPETENCIAS

#### 3.1 Competencias

Competencias Básicas	
CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7	Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8	Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB9	Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
CB10	Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Competencias Generales	
CG1	- Reconocer la creciente importancia del trabajo en equipo en el mundo laboral y demostrar capacidad de adaptación e integración en diferentes colectivos, en ocasiones con intereses contrapuestos, manteniendo relaciones y comunicaciones fluidas, respetando ideas y soluciones aportadas por otros con actitud de cooperación y tolerancia, compartiendo responsabilidades y dando y recibiendo instrucciones.
CG2	-Aceptar la necesidad del autoaprendizaje constante y de la formación continua como instrumentos que facilitan la actualización permanente en el ámbito de las relaciones laborales derivado de la necesidad de adaptarse a los cambios en el mercado de trabajo y a las vertiginosas modificaciones legislativas y variaciones de criterio jurisprudencial.
CG3	-Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las tareas propias de la asesoría y consultoría laboral, con el fin de resolver problemas de especial complejidad y de actualidad dentro del ámbito del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
CG4	-Manifiestar un alto sentido de la responsabilidad personal y comportamiento deontológico correcto al intervenir en los procesos relacionados con el ejercicio profesional y con las actividades de asesoramiento propias de los abogados, graduados sociales colegiados, consultores y asesores laborales.
CG5	-Capacidad para elaborar textos e informes con precisión terminológica a fin de evitar litigiosidad innecesaria y favorecer una comunicación eficaz.
CG6	-Capacidad para la negociación individual y colectiva entre privados y con las administraciones públicas.

Competencias Específicas	
CE1	Identificar, interpretar, relacionar y aplicar todas las normas y la jurisprudencia relevantes en cualquier caso que se suscite dentro del área laboral y de seguridad social, inclusive en los casos más complejos o de mayor dificultad.
CE2	Proponer y dar soluciones a problemas reales (presentes) relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.
CE3	Identificar, evaluar y ponderar riesgos por posibles responsabilidades derivadas del incumplimiento total o parcial de obligaciones en materia laboral y de seguridad social.
E4	Diseñar estrategias o planes que prevengan problemas futuros relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.
CE5	Redactar documentos de cualquier nivel de complejidad (contratos, planes, programas, políticas, cartas, notificaciones, etc.) en cualquier ámbito de las relaciones laborales y de seguridad social.
CE6	Conocer todos los sistemas administrativos, judiciales y extrajudiciales con competencia en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social o en la solución de los conflictos que surjan en este ámbito; así como su régimen de funcionamiento y los procedimientos aplicables.
CE7	Tomar parte activa a cualquier nivel de complejidad en los procedimientos administrativos, judiciales y extrajudiciales de cualquier sistema con competencia en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social o en la solución de los conflictos que surjan en este ámbito
CE8	Buscar medios de prueba, dominar las técnicas propias de cada uno de ellos para la averiguación de los hechos, y valorar todo ello en los distintos procedimientos judiciales, extrajudiciales y administrativos teniendo en cuenta las especificidades de los procedimientos laborales.
CE9	Aconsejar a todo tipo de empresas, organizaciones, trabajadores, agentes sociales, administraciones públicas sobre conductas o cursos de acción en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de escenarios y entornos, tanto nacionales como internacionales.
CE10	Negociar contratos, acuerdos, planes y programas y dar soluciones autónomas a conflictos reales en materia laboral y de seguridad social, cualquiera que sea su nivel de complejidad.
CE11	Auditar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones.
CE12	Relacionar la información jurídica con datos extrajurídicos a fin de hallar soluciones y formular propuestas creativas y originales ante nuevos problemas en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social.
CE13	Sintetizar la compleja información jurídico-laboral a fin de proporcionar a interlocutores que no son profesionales jurídicos la información relevante para la toma de decisiones (financieras, fiscales, de recursos humanos, de operaciones, etc.).
CE14	Actualizarse ante los continuos cambios normativos y jurisprudenciales de la materia para dar respuestas concretas a problemas aplicativos producidos por la modificación de normas y pronunciamientos judiciales.
CE15	Relacionar la normativa laboral y de seguridad social, en especial, con las normas fiscales y mercantiles.

## 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

### 4.1 Sistemas de información previa a la Matriculación.

Cada máster dispone de un espacio web con información específica sobre el programa: el perfil de ingreso, los requisitos de admisión, el plan de estudios, los objetivos, y otras informaciones especialmente orientadas a las necesidades de los futuros estudiantes, incluidos los procesos de admisión y matriculación. Las páginas web de la Universidad Carlos III funcionan bajo el gestor de contenidos "oracle portal", lo que permite una fácil modificación, evita enlaces perdidos y ofrece un entorno uniforme en todas las páginas al nivel doble A de acuerdo con las Pautas de Accesibilidad de Contenidos Web, publicadas en mayo de 1999 por el grupo de trabajo WAI, perteneciente al W3C (World Wide Web Consortium). Esta información se puede encontrar en la siguiente dirección:

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado\\_mast\\_doct/Estudios\\_Oficiales\\_de\\_Postgrado/Programas\\_de\\_Master\\_Oficial](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado_mast_doct/Estudios_Oficiales_de_Postgrado/Programas_de_Master_Oficial)

La Universidad participa en diversas ferias educativas dentro y fuera de España, de acuerdo con las directrices del Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria y del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y realiza diferentes campañas de difusión de sus estudios en los medios de comunicación y redes sociales. En estas acciones colaboran los servicios universitarios Espacio Estudiantes, Relaciones Internacionales, Servicio de Comunicación y del Servicio de Postgrado.

Existe un servicio general de información y atención a futuros estudiantes de grado y postgrado por teléfono y a través de vía correo electrónico.

<http://www.uc3m.es/portal/page/portal/inicio/Informe>

Además los estudiantes pueden dirigirse a las oficinas de información y atención a estudiantes de postgrado en todos los campus con horario continuado de 9:00 a 18:00 horas.

Todos estos servicios facilitan una información de primer nivel, canalizando las demandas de información especializada, orientación y asesoramiento a la unidad correspondiente: dirección del programa o unidades administrativas de apoyo.

#### **Sistemas de información específicos para los estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad.**

Los estudiantes con discapacidad reciben atención específica a sus necesidades especiales a través del Programa de Integración de Estudiantes con Discapacidad (PIED) que gestiona el Espacio Estudiantes bajo el impulso del Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria.

Asimismo, estos pueden recibir la atención personal bien de manera presencial, bien por teléfono o correo electrónico. La dirección de este último es: [integracion@uc3m.es](mailto:integracion@uc3m.es)

La Universidad dispone de información detallada sobre sus recursos y servicios para estudiantes con discapacidad, así como otra de interés para este alumnado (noticias, enlaces, etc.) en las siguientes direcciones de su página web:

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/orientacion\\_personal\\_participacion/PIED1](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/orientacion_personal_participacion/PIED1)

o [http://www.uc3m.es/portal/page/portal/cultura\\_y\\_deporte](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte)

## 4.2 Requisitos de acceso y criterios de admisión

### Requisitos de acceso

El establecido por el Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010. Las titulaciones preferentes para ser admitido en el Máster que se propone son Derecho y Relaciones Laborales. Por tanto, de existir solicitantes egresados de estas titulaciones, serían admitidos con preferencia. Además, se ofrecen diversas materias en inglés (siempre como opción para el alumno)

### Perfil de Ingreso

El alumno que quiera cursar este Máster debe tener una buena base de Derecho del Trabajo. Normalmente se acreditará mediante el grado en Derecho o en Relaciones Laborales (o titulaciones análogas). Pero excepcionalmente también podrá acreditarse, aun proviniendo de otros estudios de grado, mediante la acreditación de formaciones complementarias o adicionales, o por haber cursado asignaturas de otros planes de estudio o cursos de postgrado o especialización que incluyan formación en Derecho del Trabajo.

Además, el alumno debe tener aptitud para resolver problemas, pues, ante todo, el trabajo profesional del asesor o consultor legal laboral es la resolución de los problemas de sus clientes o patrocinados o empleadores. Debe contar con capacidad para la negociación -pues gran parte de los asuntos se resuelven extrajudicialmente por medio de negociaciones- y para la argumentación oral y escrita -pues gran parte de su carga de trabajo consistirá en formular alegaciones oralmente o por escrito-. Debe tener disposición al aprendizaje permanente, puesto que la materia, por su propia naturaleza, es cambiante, sujeta a reformas continuas, lo que exige del profesional un estudio permanente, ya no solo de novedades legislativas, sino también de actualización jurisprudencial. Naturalmente, todas estas aptitudes y capacidades de partida serán intensamente reforzadas en el Máster.

### Criterios de admisión

Atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, los criterios de admisión son los siguientes:

- a) *Estudiantes con licenciatura o grado en Derecho o diplomatura o grado en Relaciones Laborales.*
  - *Expediente académico de los estudios del acceso* 4 puntos
  - *Nivel de conocimiento de otros idiomas* 1 punto
  - *Experiencia profesional y curriculum vitae* 2 puntos
  - *Calificaciones obtenidas en materias esenciales para cursar el máster* 1 punto
  - *Motivación, interés y cartas de recomendación* 2 puntos
- b) *Estudiantes con otros estudios de grado (o equivalentes).*
  - Expediente académico de los estudios del acceso* 2 puntos
  - Nivel de conocimiento de otros idiomas* 1 punto
  - Experiencia profesional y CV relacionado con la materia del Máster* 3 puntos
  - Calificaciones obtenidas en materias esenciales para cursar el máster* 2 puntos
  - Motivación, interés y cartas de recomendación* 2 puntos

El proceso de admisión se realizará por el Comité de Dirección del Máster y comenzará con el envío de la solicitud de admisión por parte del alumno a través de la plataforma on line de la Universidad Carlos III de Madrid, en las fechas y periodos aprobados y publicados para cada curso académico.

Recibida la solicitud, el personal administrativo revisará la misma a los efectos de verificar el correcto envío de la documentación necesaria, que estará publicada en la página web de la titulación, contactando con el alumno en caso de necesidad de subsanación de algún documento, o validando la candidatura en caso de estar completa.

La solicitud de admisión validada, pasará a la dirección del Máster que valorará la candidatura en base a los criterios y ponderaciones descritos, comunicando al alumno su admisión al Máster, la denegación de admisión motivada o la inclusión en una lista de espera provisional.

Toda la información sobre el proceso de admisión, guías de apoyo y accesos a las aplicaciones on line, se encuentran publicadas en la siguiente url:

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado\\_mast\\_doct/Admision/Masteres\\_Universitarios](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/postgrado_mast_doct/Admision/Masteres_Universitarios)

### 4.3 Apoyo y orientación a estudiantes una vez matriculados

La Universidad Carlos III realiza un acto de bienvenida dirigido a los estudiantes de nuevo ingreso en los másteres universitarios en el que se lleva a cabo una presentación de la Universidad y de los estudios de postgrado, así como guiadas por los campus universitarios.

Los Directores Académicos de los másteres con el apoyo del personal del Centro de Postgrado, realizan diversas acciones informativas específicas para cada programa sobre las características de los mismos y también sobre los servicios de apoyo directo a la docencia (bibliotecas, aulas informáticas, etc.) y el resto de servicios que la universidad pone a disposición de los estudiantes: deporte, cultura, alojamientos, entre otros.

La universidad cuenta además con los siguientes servicios específicos de apoyo y orientación a los estudiantes:

Orientación psicopedagógica - asesoría de técnicas de estudio: existe un servicio de atención personalizada al estudiante con el objetivo de optimizar sus hábitos y técnicas de estudio y por tanto su rendimiento académico.

Programa de mejora personal: cursos de formación y talleres en grupo sobre diferentes temáticas psicosociales. Su objetivo es el de contribuir a la mejora y al desarrollo personal del individuo, incrementando sus potencialidades y en última instancia, su grado de bienestar. El abanico de cursos incluye los siguientes: "Psicología y desarrollo personal", " Argumentar, debatir y convencer", "Educación, aprendizaje y modificación de conducta", "Creatividad y solución de problemas", "Técnicas de autoayuda", "Taller de autoestima", "Habilidades sociales", "Entrenamiento en relajación", "Trabajo en equipo", "Gestión del tiempo", "Comunicación eficaz", "Hablar en público" y "Técnicas para superar el miedo y la ansiedad".

Orientación psicológica - terapia individual: tratamiento clínico de los diferentes problemas y trastornos psicológicos (principalmente trastornos del estado de ánimo, ansiedad, pequeñas obsesiones, afrontamiento de pérdidas, falta de habilidades sociales, problemas de relación, etc.).

Prevención psico-educativa: este programa tiene por objetivo el desarrollo y difusión de materiales informativos (folletos y Web) con carácter preventivo y educativo (por ejemplo: ansiedad al hablar en público, consejos para el estudio, gestión del tiempo, depresión, estrés, relación de pareja, superación de las rupturas, trastornos de la alimentación, consumo y abuso de sustancias, mejora de la autoestima, sexualidad, etc.). Se pretende así facilitar la detección

precoz de los trastornos, prevenirlos, acercar la psicología a la comunidad universitaria y motivar la petición de ayuda.

Una vez matriculados, los estudiantes obtienen su cuenta de correo electrónico y pueden acceder a la Secretaría virtual de estudiantes de postgrado con información académica específica sobre diferentes trámites y procesos académicos, así como información personalizada sobre horarios, calificaciones, situación de la beca, etc...

Oficinas de Postgrado: a través de los servicios del Centro de Postgrado, se atienden las necesidades de los estudiantes, de modo telefónico, por correo electrónico [info.postgrado@uc3m.es](mailto:info.postgrado@uc3m.es) o presencialmente en las Oficinas de Postgrado de los Campus. Además resuelven los trámites administrativos relacionados con su vida académica (matrícula, becas, certificados, se informa y orienta sobre todos los procesos relacionados con los estudios del Máster (como horarios, becas, calendario de exámenes, etc.)

Los estudiantes tienen acceso al portal virtual de apoyo a la docencia para las asignaturas matriculadas: programas, materiales docentes, contacto con los profesores, entre otros. De igual manera, estos tienen acceso a un servicio de tutoría proporcionado por los profesores que imparten cada una de las asignaturas. A este respecto cabe subrayar que los profesores deben publicar en la herramienta virtual de soporte a la docencia los horarios semanales de atención a los estudiantes.

Finalmente, es preciso mencionar que a través de la Fundación UC3M (Servicio de Orientación y Planificación Profesional) se ofrecen diferentes servicios de orientación y se realizan acciones encaminadas a la inserción laboral y profesional de los estudiantes.

**Apoyo y orientación específicos para los estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad.**

### **Sistemas de acogida**

Comunicación mediante correo electrónico con todos los estudiantes matriculados con exención de tasas por discapacidad: información y oferta de los servicios PIED. Envío periódico (correo electrónico) de informaciones específicas de interés: convocatorias, becas, actividades, etc.

Reunión informativa en cada Campus.

Entrevista personal: información de recursos y servicios y valoración de necesidades (elaboración de plan personalizado de apoyo)

### **Sistemas de apoyo y orientación**

Existe un plan personalizado de apoyo para la atención a las necesidades especiales del estudiante, cuya coordinación implica a los responsables académicos, los docentes y los servicios universitarios. Los apoyos específicos y adaptaciones más comunes que se realizan son:

Asesoramiento para la realización de matrícula: lo que incluye un cupo de reserva, prioridad en asignaturas optativas, orientación para la selección y organización de asignaturas, entre otros.

Adaptaciones curriculares: necesidades específicas en el proceso de aprendizaje (relación y comunicación profesor-alumno, acceso a apuntes o materiales didácticos, participación en las clases, etc.), necesidades específicas en trabajos y pruebas de conocimiento, adaptaciones en el programa y actividades de las asignaturas, son algunos de ellos.



Apoyo al estudio: éste incluye proveer al alumno con un profesor-tutor, proporcionarle apoyo humano (toma de apuntes, desplazamientos...), adaptación de materiales de estudio, préstamo de ayudas técnicas, recursos informáticos específicos, servicios especiales en Bibliotecas (atención personalizada, ampliación plazos de préstamo...), ayudas económicas, etc.

Accesibilidad-adaptaciones en aulas y Campus: adaptaciones de mobiliario, reserva de sitio en aulas de características especiales, reserva de taquillas, plazas de aparcamiento, o habitaciones adaptadas en Residencias de Estudiantes.

Por último, cabe destacar las adaptaciones para la participación en actividades socioculturales y deportivas.

#### **4.4 Sistemas de Transferencia y reconocimiento de créditos**

La Universidad Carlos III de Madrid ha implantado los procedimientos de transferencia y reconocimiento de créditos adaptados a lo dispuesto en el Real Decreto 1393/2007. Nótese que este puede ser consultado en la siguiente dirección:

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/secret\\_general/normativa/estudiantes/estudios\\_grado/reconocimientoyconvalidacion.pdf](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/secret_general/normativa/estudiantes/estudios_grado/reconocimientoyconvalidacion.pdf)

#### **PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS**

El alumno deberá cumplir el siguiente procedimiento para que recibir el reconocimiento de créditos:

- a. El estudiante debe solicitar el reconocimiento de créditos acompañando la documentación acreditativa de las asignaturas superadas y los programas oficiales de las mismas. En el supuesto de que solicitara el reconocimiento de determinada experiencia profesional en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá presentar un certificado de las entidades en las que hubiera realizado su actividad profesional en el que se especifiquen de las actividades laborales desarrolladas con indicación de la fecha de inicio y finalización de las mismas.
- b. Una resolución motivada del Director del Máster que evaluará la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las materias superadas en estudios oficiales de postgrado, los adquiridos en las actividades laborales o profesionales desarrolladas por el solicitante o en asignaturas superadas en estudios no oficiales, y los previstos en el plan de estudios. El Director del Máster podrá recabar el asesoramiento de la Comisión Académica del Máster o del Departamento que tenga asignada la docencia de la asignatura cuyo reconocimiento se solicita.
- c. La incorporación de la asignatura reconocida al expediente del estudiante con la calificación obtenida en el Centro de procedencia salvo que se trate de asignaturas superadas en másteres no oficiales o de experiencia profesional, para las que no se incorporará calificación alguna figurando en el expediente como reconocidas.

No se permite la incorporación de reconocimientos de créditos superiores a 9 créditos ECTS por actividades profesionales y por asignaturas superadas en másteres no oficiales.



## PROCEDIMIENTO DE TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Los créditos cursados en enseñanzas que no hayan conducido a la obtención de un título oficial se transferirán al expediente académico del alumno, que deberá solicitarlo adjuntando el correspondiente certificado académico y documento en el que se acredite que no ha finalizado los estudios cuya transferencia solicita.

Dichos créditos se transfieren al expediente académico previa resolución de la Dirección del programa.

Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos		
Concepto	Mínimo	Máximo
Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas superiores oficiales no universitarias	0	0
Reconocimiento de créditos cursados en títulos propios	0	15%
Reconocimiento de créditos cursados por acreditación de experiencia laboral y profesional	0	15%

### 4.5 Complementos formativos para máster

## 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

### 5.1 Descripción general del plan de estudios.

Los contenidos del plan de estudios están diseñados en coherencia con la finalidad del Máster, que es la formación de asesores y consultores jurídicos especializados en el área laboral y de seguridad social. El núcleo cualitativa y cuantitativamente más importante es la materia 1. Aunque en apariencia pudiera apreciarse una correspondencia con las materias que se estudian en los Grados de Relaciones Laborales, existen dos diferencias importantes, que no son apreciables con la mera lectura del nombre de las asignaturas o de la descripción breve de sus contenidos; estas dos diferencias afectan a la metodología y al nivel de complejidad y profundización. Por un lado, la metodología empleada con carácter general en la mayor parte de las asignaturas se basa en el planteamiento y resolución de casos avanzados, de mayor complejidad que los que se pueden analizar y resolver en los estudios de grado. La docencia en el postgrado parte de la presunción de que el alumno conoce las instituciones y conceptos fundamentales, para a partir de esta base introducirlo en la lógica de los casos reales, vistos tal y como son, sin limarles ni un ápice de su complejidad. De este modo, el propósito de los estudios de postgrado no es, por otro lado, “repasar” lo estudiado en el grado, sino ir más allá en el nivel de conocimiento y en la adquisición de las competencias requeridas para el ejercicio profesional, por cuenta propia o ajena. Aquí radica la segunda gran diferencia, que ya no es metodológica, sino de contenido: todos los docentes del postgrado son conscientes del nivel general de conocimientos y competencias adquiridos en el grado. A partir de esta línea general o media se construyen los contenidos avanzados del postgrado: el alumno ya no estará expuesto a explicaciones básicas o fundamentales sobre el funcionamiento de las diversas instituciones jurídicas, que se darán por supuestas, sino que adquirirá las competencias específicas avanzadas que le permitan al término del programa ejercer la actividad profesional con solvencia y garantía de calidad y acierto.

### Descripción general del plan de estudios

CUADRO 1

ORGANIZACIÓN TEMPORAL POR ASIGNATURAS DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL									
Curso	Ctr	ASIGNATURA (1)	Tip o	ECTS	Curso	Ctr	ASIGNATURA	Tip o	ECTS
1	1	Derecho Social de la Unión Europea	O	3	1	2	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento sancionador	O	2
1	1	Seminarios	O	1	1	2	Sistema de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales	O	3
1	1	Relaciones Laborales Individuales	O	6	1	2	Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales	O	3
1	1	Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales	O	4	1	2	Derecho Laboral Transnacional	O	2
1	1	Solución judicial y extrajudicial de conflictos laborales	O	5	1	2	Prácticas en empresas, despachos, organizaciones sindicales y empresariales y organismos públicos	O	6
1	1	Relaciones Laborales Colectivas	O	4	1	2	Trabajo Fin de Máster	O	6
1	1	Emprendimiento y trabajo autónomo	O	2	1	2			
					1	2			
1	1	Derecho de la Seguridad Social	O	5	1	2	<p>Optativas</p> <p>Elegir asignaturas hasta completar 8 ECTS:</p> <p>Optativa de 4 ECTS: -Práctica del juicio oral y de las pruebas en la jurisdicción social</p> <p>Optativas de 2 ECTS: -Mediación y negociación en el ámbito laboral -Técnica de los recursos en la jurisdicción social -Derecho del Trabajo Internacional y Comparado -Derecho de Sociedades para las Relaciones Laborales -Extranjería e Inmigración Laboral -Derecho Laboral del Empleo Público -Previsión social complementaria -Derecho Tributario para las Relaciones Laborales -Tendencias actuales de dirección de recursos humanos</p>	O P	8

ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS POR MATERIAS

CUADRO 2 – OPCIÓN A

ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS POR MATERIAS MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL					
MATERIA	ASIGNATURA	EC TS	Ti po	Cur- so	Ctr.
<b>Derecho del Trabajo y Seguridad Social</b>	Derecho Social de la Unión Europea	3	O	1	1
	Derecho del Trabajo internacional y comparado	2	OP	1	2
	Relaciones Laborales Individuales	6	O	1	1
	Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales	4	O	1	1
	Solución judicial y extrajudicial de conflictos laborales	5	O	1	1
	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento sancionador	2	O	1	2
	Mediación y negociación en el ámbito laboral	2	OP	1	2
	Derecho de la Seguridad Social	5	O	1	1
	Emprendimiento y trabajo autónomo	2	O	1	1
	Relaciones Laborales Colectivas	4	O	1	1
	Previsión social complementaria	2	OP	1	2
	Derechos fundamentales y relaciones laborales	3	O	1	2
	Extranjería e Inmigración Laboral	2	OP	1	2
	Derecho Laboral del Empleo Público	2	OP	1	2
	Sistema de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales	3	O	1	2
	Seminarios	1	O	1	1
	Derecho Laboral Transnacional	2	O	1	2
	Práctica del juicio oral y de las pruebas en la Jurisdicción Social	4	OP	1	2
	Técnica de los recursos en la Jurisdicción Social	2	OP	1	2
<b>TOTAL ECTS MATERIA</b>		56			
<b>Derecho Financiero y Tributario</b>	Derecho Tributario para las Relaciones Laborales	2	OP	1	2
	<b>TOTAL ECTS MATERIA</b>				
<b>Derecho Mercantil</b>	Derecho de Sociedades para las Relaciones Laborales	2	OP	1	2
	<b>TOTAL ECTS MATERIA</b>				
<b>Dirección de Recursos Humanos</b>	Tendencias actuales de dirección de recursos humanos	2	OP	1	2
	<b>TOTAL ECTS MATERIA</b>				

Prácticas	Prácticas en empresas, despachos, organizaciones sindicales y empresariales y organismos públicos	6	0	1	2
TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo Fin de Máster	6	0	1	2

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

En este momento no existen acuerdos específicos de movilidad para este Máster, sin perjuicio de que en el futuro puedan establecerse algunos acuerdos concretos, que se irán incorporando a la memoria en la medida en que se vayan firmando, que ayuden incluso al desarrollo futuro de acuerdos de dobles titulaciones que se adjuntarán igualmente a la presente memoria. La acreditada presencia internacional de nuestra Universidad contribuirá a la consecución de este objetivo. Conviene recordar que la Universidad Carlos III de Madrid mantiene Convenios de Intercambio de estudiantes con más de 200 Universidades en 30 países. A su vez, nuestra Universidad es miembro de prestigiosas Organizaciones Internacionales como la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP), CINDA (Centro Interuniversitario de Desarrollo) y la Red Iberoamericana de Estudios de Postgrado (REDIBEP). Una parte importante de los estudiantes matriculados en los másteres universitarios de la Universidad Carlos III son estudiantes internacionales.

La dirección del programa junto con la Comisión Académica del Máster serán los encargados de asegurar la adecuación de los convenios de movilidad con los objetivos del título. Bajo la supervisión de la Dirección del Máster existirá un coordinador y tutor de los estudios en programas de movilidad que orientará los contratos de estudios y realizará el seguimiento de los cambios y del cumplimiento de los mismos. Asimismo, las asignaturas incluidas en los contratos de estudios autorizadas por el tutor serán objeto de reconocimiento académico incluyéndose en el expediente del alumno. De igual manera, los estudiantes de másteres universitarios pueden participar en el programa *Erasmus placement* reconociéndose la estancia de prácticas en su expediente académico con el carácter previsto en el plan de estudios o como formación complementaria.

#### a) Procedimientos de coordinación docente horizontal y vertical del plan de estudios

#### **MECANISMOS DE COORDINACIÓN DOCENTE**

La coordinación docente del **Máster Universitario en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-Laboral** es responsabilidad del Director del Máster. Corresponde al Director las siguientes actividades:

- Presidir la Comisión Académica de la titulación.
- Vigilar la calidad docente de la titulación.
- Procurar la actualización del plan de estudios para garantizar su adecuación a las necesidades sociales.
- Promover la orientación profesional de los estudiantes.
- Coordinar la elaboración de la Memoria Académica de Titulación.

La Universidad Carlos III de Madrid dispone de un Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC). Dicho sistema ha sido diseñado por la Universidad conforme a los criterios y directrices recogidas en los documentos "Directrices, definición y documentación de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria" y "Guía de Evaluación del diseño del Sistema de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria" proporcionados por la ANECA

(Programa AUDIT convocatoria 2007/08). Este diseño está formalmente establecido y es públicamente disponible. La ANECA emitió en febrero de 2009 una valoración POSITIVA del diseño del SGIC-UC3M. Este diseño se ha implantado por primera vez en el curso 2008/09.

Dentro del SGIC de la Universidad Carlos III de Madrid, la Comisión Académica de la Titulación, está definida como el órgano que realiza el seguimiento, analiza, revisa, evalúa la calidad de la titulación y las necesidades de mejora y aprueba la Memoria Académica de Titulación.

La Comisión Académica del **Máster Universitario en Asesoramiento y Consultoría Jurídico-Laboral** estará formada por el Director del Máster, que preside sus reuniones y por representantes de los Departamentos que imparten docencia en la titulación, así como por los alumnos, siendo preferente la participación del delegado de la titulación electo en cada momento, y en su defecto o por ausencia, cualquier otro alumno de la titulación, así como por algún representante del personal de administración y servicios vinculado con la titulación siempre que sea posible.

La Comisión Académica del Máster tendrá las siguientes responsabilidades:

- Supervisar los criterios aplicados en el proceso de selección de los estudiantes que serán admitidos en el Máster.
- Supervisar el correcto cumplimiento de los objetivos académicos.
- Gestionar todos los aspectos de transferencia y reconocimiento de créditos de acuerdo con la normativa de la Universidad.
- Y en general, gestionar y resolver todos los aspectos asociados con el correcto funcionamiento del Máster.
- Recoger, evaluar y gestionar las necesidades y propuestas de los alumnos, docentes y resto de miembros implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje en relación con la titulación.

Además, la Comisión Académica del Máster velará por la integración de las enseñanzas, intentando identificar y promover sinergias entre asignaturas, así como haciendo los propio con sistemas de coordinación que garanticen evitar el solapamiento entre asignaturas y las lagunas en las mismas.

## 5.2 Estructura del plan de estudios

ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDAS A MATERIAS	
AF1	Clase teórica
AF2	Clases prácticas
AF3	Clases teórico prácticas
AF4	Prácticas de laboratorio
AF5	Tutorías
AF6	Trabajo en grupo
AF7	Trabajo individual del estudiante

METODOLOGÍAS DOCENTES FORMATIVAS DEL PLAN REFERIDAS A MATERIAS	
MD1	<i>Exposiciones en clase del profesor con soporte de medios informáticos y audiovisuales, en las que se desarrollan los conceptos principales de la materia y se proporciona la bibliografía para complementar el aprendizaje de los alumnos.</i>
MD2	<i>Lectura crítica de textos recomendados por el profesor de la asignatura: Artículos de prensa, informes, manuales y/o artículos académicos, bien para su posterior discusión en clase, bien para ampliar y consolidar los conocimientos de la asignatura.</i>
MD3	<i>Resolución de casos prácticos, problemas, etc. ... planteados por el profesor de manera individual o en grupo</i>
MD4	<i>Exposición y discusión en clase, bajo la moderación del profesor de temas relacionados con el contenido de la materia, así como de casos prácticos</i>
MD5	Elaboración de trabajos e informes de manera individual o en grupo

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDOS A MATERIAS	
SE1	Participación en clase
SE2	Trabajos individuales o en grupo realizados durante el curso
SE3	Examen final
SE4	Defensa TFM

TABLA DE COMPETENCIAS POR MATERIAS						
COMPETENCIAS	MATERIAS					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
CB6	X	X	X	X	X	X
CB7	X	X	X	X	X	X
CB8	X	X	X	X	X	X
CB9	X	X	X	X	X	X
CB10	X	X	X	X	X	X
CG1	X			X	X	
CG2	X	X			X	X
CG3	X	X	X		X	X
CG4	X	X	X	X	X	
CG5	X				X	X

CG6	X				X	
CE1	X	X	X			X
CE2	X			X	X	X
CE3	X	X	X		X	
CE4	X			X	X	
CE5	X	X	X		X	X
CE6	X				X	
CE7	X				X	
CE8	X				X	
CE9	X	X	X	X	X	
CE10	X				X	
CE11	X	X	X		X	
CE12	X			X	X	X
CE13	X			X	X	
CE14	X	X	X		X	X
CE15		X	X		X	

TABLA DE METODOLOGIAS DOCENTES						
METODOLOGIAS DOCENTE	MATERIAS					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
MD1	X	X	X	X		
MD2	X	X	X	X		
MD3	X	X	X	X	X	
MD4	X	X	X	X		
MD5	X	X	X	X		X

TABLA DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN POR MATERIAS						
SISTEMAS EVALUACIÓN	MATERIAS					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
SE1	X	X	X	X		
SE2	X	X	X	X	X	X
SE3	X	X	X	X		
SE4						X



MATERIA 1																													
DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL																													
Número de créditos ECTS	Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)																												
56 créditos ECTS	Mixto																												
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios																													
Esta materia está compuesta por ocho asignaturas que se imparten en el primer cuatrimestre y por once asignaturas que se imparten en el segundo cuatrimestre.																													
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia																													
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG1, CG2, CG3, CG4, CG5, CG6, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10, CE11, CE12, CE13, CE14.																													
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante																													
Tras cursar esta materia el estudiante adquiere un conocimiento profundo y amplio de las instituciones jurídicas laborales y de seguridad social, que le permite afrontar con solvencia el ejercicio profesional del asesoramiento y consultoría jurídico-laboral, por cuenta propia o ajena.																													
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código actividad</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas Presenciales</th> <th>% presencialidad Estudiante</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AF1</td> <td>168</td> <td>168</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF2</td> <td>224</td> <td>224</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF5</td> <td>56</td> <td>14</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>AF6</td> <td>336</td> <td>112</td> <td>33,3%</td> </tr> <tr> <td>AF7</td> <td>784</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL MATERIA</b></td> <td>1568</td> <td>518</td> <td>32%</td> </tr> </tbody> </table>		Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales	% presencialidad Estudiante	AF1	168	168	100%	AF2	224	224	100%	AF5	56	14	25%	AF6	336	112	33,3%	AF7	784	0	0%	<b>TOTAL MATERIA</b>	1568	518	32%
Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales	% presencialidad Estudiante																										
AF1	168	168	100%																										
AF2	224	224	100%																										
AF5	56	14	25%																										
AF6	336	112	33,3%																										
AF7	784	0	0%																										
<b>TOTAL MATERIA</b>	1568	518	32%																										
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia																													
MD1, MD2, MD3, MD4, MD5																													
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistemas de</th> <th>Ponderación mínima</th> <th>Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SE1</td> <td>10%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>SE2</td> <td>40%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>SE3</td> <td>0%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>		Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima	SE1	10%	20%	SE2	40%	90%	SE3	0%	50%																
Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima																											
SE1	10%	20%																											
SE2	40%	90%																											
SE3	0%	50%																											
Asignaturas de la materia																													

Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma
Derecho Social de la Unión Europea European Union Social Law	3	1	Obligatoria	Español o inglés
Derecho del Trabajo internacional y comparado Internacional and Comparative Labour Law	2	2	Optativa	Español o inglés
Relaciones Laborales Individuales	6	1	Obligatoria	Español
Marco jurídico de la prevención de riesgos laborales	4	1	Obligatoria	Español
Solución judicial y extrajudicial de conflictos laborales	5	1	Obligatoria	Español
La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento sancionador	2	2	Obligatoria	Español
Mediación y negociación en el ámbito laboral	2	2	Optativa	Español
Derecho de la Seguridad Social	5	1	Obligatoria	Español
Emprendimiento y trabajo autónomo	2	1	Obligatoria	Español
Relaciones Laborales Colectivas	4	1	Obligatoria	Español
Previsión social complementaria	2	2	Optativa	Español
Derechos fundamentales y relaciones laborales	3	2	Obligatoria	Español
Extranjería e Inmigración Laboral	2	2	Optativa	Español
Derecho Laboral del Empleo Público	2	2	Optativa	Español
Sistema de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales	3	2	Obligatoria	Español
Seminarios	1	1	Obligatoria	Español
Práctica del juicio oral y de las pruebas en la jurisdicción social	4	2	Optativa	Español
Técnica de los recursos en la jurisdicción social	2	2	Optativa	Español
Derecho Laboral transnacional Transnational Labour Law	2	2	Obligatoria	Español o inglés

#### Breve descripción de contenidos

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

- Fuentes: cuestiones avanzadas.
- Derechos-fundamentales: la protección a nivel comunitario.
- Igualdad y no discriminación: estudio de la jurisprudencia.
- Información y consulta de los trabajadores: la contribución europea a la construcción del modelo social de participación.
- La Protección de los Trabajadores mediante Directivas

##### **DERECHO DEL TRABAJO INTERNACIONAL Y COMPARADO**

- El Derecho del Trabajo en otros países del entorno europeo
- La Organización Internacional del Trabajo y su producción normativa. aspectos avanzados

## RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

- Contratos de trabajo (relaciones laborales comunes)
  - Puntos críticos de las distintas modalidades contractuales.
  - Las consecuencias prácticas de la reforma laboral y las disfunciones creadas en el modelo de contratación.
- Relaciones laborales especiales:  
Profundización en el análisis de las condiciones establecidas para cada uno de los supuestos.  
En particular, el contrato de alta dirección: estudio de casos reales.
- Empresas de trabajo temporal:  
Aspectos avanzados de su funcionamiento.  
Análisis de los problemas en los requisitos para la obtención de la autorización administrativa.  
Cuestiones de coordinación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.  
Problemas jurídico-prácticos en la adjudicación y reparto de las facultades empresariales.
- Trabajo en contratas:  
Estudio avanzado del régimen jurídico de las contratas de propia actividad y de las restantes.  
Estudio de casos reales.  
Puntos críticos en su delimitación: cesión de trabajadores, grupos de empresas, etc.
- Transmisión de empresas:  
Estudio de casos reales.  
Análisis pormenorizado del procedimiento y de las consecuencias de la subrogación empresarial.  
Cambio de contratista y sucesión de empresas.
- Puntos críticos sobre condiciones de trabajo (funciones, tiempo, retribución, lugar):  
determinación y modificación.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: aspectos avanzados.
- Formación profesional.
- Suspensión de la relación laboral:  
Estudio de casos reales.  
En particular, el recurso a la suspensión temporal del contrato por causas económicas y organizativas en tiempos de crisis.
- Extinción de la relación laboral:  
  
Estudio de casos reales.  
Análisis jurídicos de las consecuencias prácticas de la reforma laboral sobre el despido, sus causas y sus efectos.

## MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Organización de la prevención en la empresa: constitución y gestión de los servicios de prevención según sus diversas modalidades.
- Obligaciones de empresarios y trabajadores:
  - Estudio pormenorizado del alcance de cada una de las obligaciones, en función del sector, de la actividad, tamaño de la empresa, circunstancias del puesto de trabajo y categoría del trabajador.
  - Análisis jurídico de la delegación de obligaciones empresariales y sus efectos.
  - Estudio jurisprudencial sobre la delimitación de obligaciones en relación con los sujetos obligados.
- Coordinación de actividades:
  - Estudio en profundidad de la normativa específica sobre la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.
  - Puntos críticos de la concurrencia de distintas empresas, con sus trabajadores, autónomos, etc.

### **SOLUCIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

- La jurisdicción social: su funcionamiento en la práctica. Problemática específica de la delimitación de competencias entre los órdenes civil y social, administrativo y social tras la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Puntos críticos sobre las partes en el proceso laboral, los actos procesales. Estudio de casos reales.
- El proceso de instancia. Ordinario y especiales. Redacción de demanda y actuación en juicio (régimen normativo de alegaciones, prueba y conclusiones y habilidades procesales).
- Singularidades de los medios de impugnación en el orden social. Preparación para interposición de recursos por los estudiantes.
- La tutela cautelar y la tutela ejecutiva provisional y definitiva. Puntos avanzados.
- Solución autónoma y heterónoma extrajudicial de conflictos laborales. Sistemas convencionales e institucionales (SIMA y equivalentes regionales). Problemática del arbitraje obligatorio y análisis de casos reales.
- Supuestos especiales. Vulneración de derechos fundamentales, tripe tutela: anulatoria, repositoria y resarcitoria. Conflictos colectivos. Problemas de legitimación activa. Estudio de casos reales.

### **LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Funciones de las administraciones públicas en materia laboral: nociones avanzadas.

- En especial, la función de vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa.
- Reparto competencial entre administraciones públicas: problemas que se pueden plantear a partir del estudio de casos reales.
  
- La Inspección de Trabajo: estudio de su funcionamiento, organización, y facultades a partir de casos reales.
  - En particular, las relaciones de las empresas con la Inspección de Trabajo.
  
- Derecho administrativo sancionador en materia social: puntos críticos.
  - Aproximación práctica a la imputación de infracciones administrativas por incumplimientos laborales.
  
- Procedimiento sancionador:

- Estudio de casos reales para profundizar en las distintas cuestiones surgidas durante la sustanciación del procedimiento: alegaciones, prueba, etc.
- En particular, el papel de la Inspección de Trabajo durante el procedimiento sancionador.

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

El Sistema de Seguridad Social. Modalidades de protección social. Prestaciones complementarias internas del sistema (asistencia social y servicios sociales) y Sistema nacional de atención a la dependencia (y ejecución autonómica).

. Puntos críticos y actualidad del campo de aplicación del sistema: Directivos, servicio doméstico, becarios.

• Estructura del sistema, integración de regímenes (convergencia) y vías de financiación. Sostenibilidad del sistema. Análisis crítico jurídico-económico.

• Régimen General: actos instrumentales. Realización por los estudiantes.

• Cotización en el Régimen General. Problemática específica de la determinación de la base de cotización. Conexión con conceptos salariales y tributarios. Estudio de casos reales.

• Acción protectora del Régimen General. Cumplimiento de requisitos de acceso y cálculo específico de subsidios y pensiones. Interconexiones entre distintas prestaciones. Resolución de problemas avanzados en materia de prestaciones.

• Singularidades de la protección social del trabajador autónomo. Análisis particular de la prestación por cese a actividad.

. La garantía jurisdiccional de sistema. Los procesos de Seguridad Social.

### **RELACIONES LABORALES COLECTIVAS**

• Libertad sindical y régimen jurídico sindical.

- Análisis de la jurisprudencia internacional y nacional.

- Instrumentos normativos para la gestión de la acción sindical.

• Libertad de asociación y régimen de las asociaciones empresariales.

- Puntos avanzados.

- Estudio de las asociaciones de trabajadores autónomos

• Representación de los trabajadores en la empresa.

- Estudio de la problemática existente en la constitución y funcionamiento de los órganos de representación.

- Análisis jurisprudencial sobre los distintos conflictos surgidos a propósito del ejercicio de competencias, concesión de facilidades o prerrogativas por parte de la empresa y vulneración de las garantías de los representantes.

• Diálogo social y negociación colectiva: estado de la cuestión.

• Convenios y acuerdos colectivos.

- Estudio de convenios y de los problemas jurídicos que se suscitan en su contenido.

- Alcance de la verdadera problemática surgida en la materia tras las sucesivas reformas laborales.

• Conflictos colectivos.

- Análisis de la conflictividad laboral en nuestro sistema de relaciones laborales; en particular, la aparición de focos de conflictividad de mayor duración.

• Derecho de huelga.

- Estudio de casos reales.

- Análisis de las cuestiones que más problemas originan a nivel práctico:
  - o huelgas abusivas,
  - o designación e incumplimiento de servicios mínimos y sus consecuencias
  - o y respuesta empresarial ante el ejercicio del derecho de huelga (sustitución de huelguistas, responsabilidades de los trabajadores, cierre patronal “defensivo”, etc.)

#### **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

- Planes y fondos de pensiones. Planes del Sistema de Empleo, Planes del Sistema asociado y Planes del Sistema individual. Protección social complementaria y tributación. Nociones avanzadas.
- Dinámica práctica de los Seguros colectivos.
- Mejoras voluntarias. Estudio de casos reales a partir de la regulación convencional y de la práctica de empresa.
- Protección dispensada por Mutualidades libres de previsión social. Puntos críticos.

#### **DERECHOS FUNDAMENTALES Y RELACIONES LABORALES**

- Igualdad y no discriminación.
  - Estudio avanzado de las posibles formas de discriminación.
  - Análisis de casos reales en relación con los móviles discriminatorios.
  - Puntos críticos en la diferencia de trato justificada.
- Ejercicio de la libertad ideológica y religiosa, y de expresión, por los trabajadores en organizaciones y empresas de tendencia.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos del trabajador
- Nuevas tecnologías y relaciones laborales.
  - Nuevas tendencias jurisprudenciales.
- Puntos críticos en relación con las distintas formas de control empresarial.

#### **EXTRANJERÍA E INMIGRACIÓN LABORAL**

- La extranjería y sus implicaciones jurídicas laborales. Puntos críticos.
- Autorizaciones de trabajo. Tipos. Gestión. Realización por el alumno.
- Obligaciones y responsabilidades de empresas y trabajadores en la normativa de inmigración. Estudio de casos reales.

#### **DERECHO LABORAL DEL EMPLEO PÚBLICO**

- Concepto y clases de empleados públicos. Nociones avanzadas.
- Derecho del trabajo individual en la Administración Pública. Modalidades de contratación (personal laboral temporal, fijo e indefinido), tiempo de trabajo, sistema salarial y régimen disciplinario. Estudio a partir de casos reales.
- Derechos colectivos de los empleados públicos laborales (I). (Órganos de representación: (El comité de empresa del personal laboral). Negociación y adopción de convenios colectivos. Estudio a partir de textos normativos (II) Problemática específica que plantea el ejercicio del derecho de huelga en la Administración Pública.

#### **SISTEMA DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- Tipología de responsabilidades y de sujetos responsables. Puntos críticos.
- Las responsabilidades públicas en materia preventiva: responsabilidad penal y responsabilidad administrativa. Estudio de casos reales.
- La responsabilidad civil. Estudio de casos reales.

- Responsabilidades en materia de Seguridad Social. El recargo de prestaciones. Estudio de casos reales.
- La prevención de riesgos como expresión de la responsabilidad social de la empresa. Puntos críticos.
- Compatibilidad de responsabilidades empresariales. Nociones avanzadas.
- Las responsabilidades concurrentes. Nociones avanzadas.
- Responsabilidad Laboral. Potestad disciplinaria del empresario. Estudio de casos reales.
- Responsabilidades de los trabajadores en materia preventiva. Especial referencia a los trabajadores con responsabilidades directas en materia de prevención: directivos, mandos intermedios, recursos preventivos, miembros de los servicios de prevención propios y ajenos. Estudio de casos reales.
- Aseguramiento y prevención de riesgos laborales. Nociones avanzadas.

#### **DERECHO LABORAL TRANSNACIONAL**

- Gestión de desplazamientos y expatriaciones laborales. La aplicación real de la política de expatriación de las multinacionales.
- Protección social de desplazados y expatriados. Estudio de casos reales.
- Cadenas de subcontratación transnacional y relaciones laborales. Nociones avanzadas.

#### **EMPREDIMIENTO Y TRABAJO AUTÓNOMO**

- Marco regulador y tipología del trabajo autónomo.
- Trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE). Derechos individuales y colectivos. Nociones avanzadas.
- Trabajo autónomo en cadenas de subcontratación. Estudio a partir de casos reales.

#### **MEDIACIÓN Y NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

- Técnicas y habilidades en negociaciones individuales y colectivas.
- La práctica de la mediación.
- Marco institucional de la solución extrajudicial de conflictos laborales.

#### **SEMINARIOS**

Debate con profesionales jurídicos (abogados, jueces, inspectores de trabajo, etc.), de sindicatos y patronales y de recursos humanos sobre cuestiones de actualidad laboral.

Español o-inglés

#### **Observaciones**

La enseñanza en inglés será opcional para el alumno que la desee en las asignaturas en que se indica la alternativa español o inglés. La efectiva creación de grupo de docencia en inglés se supedita a la existencia de un número mínimo de alumnos (12).

MATERIA 2				
DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO				
Número de créditos ECTS		Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)		
2 créditos ECTS		Optativo		
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios				
Esta materia está compuesta por una asignatura que se imparte en el segundo cuatrimestre.				
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia				
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG2, CG3, CG4, CE1, CE3, CE5, CE9, CE11, CE14, CE15.				
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante				
Tras cursar esta materia el estudiante adquiere un conocimiento de los aspectos del derecho tributario que condicionan y afectan al asesoramiento en materia laboral.				
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad				
	Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (3)
	AF1	6	6	100%
	AF2	8	8	100%
	AF5	2	1	25%
	AF6	12	4	33,3%
	AF7	26	0	0%
	<b>TOTAL MATERIA</b>	54	19	34%
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia				
MD1, MD2, MD3, MD4, MD5				
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima				
	Sistemas de evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima	
	SE1	10%	20%	
	SE2	40%	90%	
	SE3	0%	50%	
Asignaturas de la materia				
Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma
Derecho Tributario para las Relaciones Laborales	2	2º	Optativa	Español
Breve descripción de contenidos				



- Aspectos fiscales de la contratación laboral
- Obligaciones tributarias del empleador
- Aspectos fiscales de la extinción del contrato de trabajo
- Aspectos fiscales de la previsión social complementaria
- Marco tributario de la expatriación
- Aspectos procedimentales y procesales

Español

**Observaciones**

MATERIA 3																																
DERECHO MERCANTIL																																
Número de créditos ECTS	Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)																															
2 créditos ECTS	Optativo																															
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios																																
Esta materia está compuesta por una asignatura que se imparte en el segundo cuatrimestre.																																
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia																																
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG3, CG4, CE1, CE3, CE5, CE9, CE11, CE14, CE15.																																
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante																																
Tras cursar esta materia el estudiante adquiere un conocimiento de los aspectos del derecho de sociedades y cooperativas que se relacionan, condicionan y afectan al asesoramiento en materia laboral.																																
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código actividad</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas Presenciales (2)</th> <th>% presencialidad Estudiante (2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AF1</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF2</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>AF6</td> <td>12</td> <td>4</td> <td>33,3%</td> </tr> <tr> <td>AF7</td> <td>26</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL MATERIA</b></td> <td>54</td> <td>19</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table>	Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)	AF1	6	6	100%	AF2	8	8	100%	AF5	2	1	25%	AF6	12	4	33,3%	AF7	26	0	0%	<b>TOTAL MATERIA</b>	54	19	34%			
Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)																													
AF1	6	6	100%																													
AF2	8	8	100%																													
AF5	2	1	25%																													
AF6	12	4	33,3%																													
AF7	26	0	0%																													
<b>TOTAL MATERIA</b>	54	19	34%																													
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia																																
MD 1, MD2, MD3, MD4, MD5																																
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistemas de</th> <th>Ponderación mínima</th> <th>Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SE1</td> <td>10%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>SE2</td> <td>40%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>SE3</td> <td>0%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima	SE1	10%	20%	SE2	40%	90%	SE3	0%	50%																			
Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima																														
SE1	10%	20%																														
SE2	40%	90%																														
SE3	0%	50%																														
Asignaturas de la materia																																
Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma																												
Derecho de Sociedades para las Relaciones laborales	2	2º	Optativa	Español																												

**Breve descripción de contenidos**

- Diversidad de tipos societarios.
- Prestación de servicios de socios y administradores.
- Estructuras de administración societaria.
- Gobierno corporativo y responsabilidad social.
- Derecho de Cooperativas.
- Sociedades de economía social.

Español

**Observaciones**

MATERIA 4																																
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS																																
Número de créditos ECTS	Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)																															
2 créditos ECTS	Optativo																															
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios																																
Esta materia está compuesta por una asignatura que se imparte en el segundo cuatrimestre.																																
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia																																
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG1, CG4, CE2, CE4, CE9, CE12, CE13																																
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante																																
Tras cursar esta materia el estudiante adquiere un mejor funcionamiento del papel de la dirección de recursos humanos, que a menudo es el interlocutor directo del asesor o consultor jurídico-laboral.																																
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código actividad</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas Presenciales (2)</th> <th>% presencialidad Estudiante (2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AF1</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF2</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>AF5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>AF6</td> <td>12</td> <td>4</td> <td>33,3%</td> </tr> <tr> <td>AF7</td> <td>26</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL MATERIA</b></td> <td>54</td> <td>19</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table>					Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)	AF1	6	6	100%	AF2	8	8	100%	AF5	2	1	25%	AF6	12	4	33,3%	AF7	26	0	0%	<b>TOTAL MATERIA</b>	54	19	34%
Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)																													
AF1	6	6	100%																													
AF2	8	8	100%																													
AF5	2	1	25%																													
AF6	12	4	33,3%																													
AF7	26	0	0%																													
<b>TOTAL MATERIA</b>	54	19	34%																													
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia																																
MD1, MD2, MD3, MD4, MD5																																
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistemas de</th> <th>Ponderación mínima</th> <th>Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SE1</td> <td>10%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>SE2</td> <td>40%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>SE3</td> <td>0%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>					Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima	SE1	10%	20%	SE2	40%	90%	SE3	0%	50%																
Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima																														
SE1	10%	20%																														
SE2	40%	90%																														
SE3	0%	50%																														
Asignaturas de la materia																																
Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma																												
Tendencias actuales de dirección de recursos humanos	2	2º	Optativa	Español																												
Breve descripción de contenidos																																

- La transformación de las prácticas de dirección de recursos humanos.
- Nuevas tendencias en materia de selección de personal.
- Prácticas innovadoras en materia de compensación.
- El rol cambiante del directivo de recursos humanos.

Español o inglés

**Observaciones**

MATERIA 5																
PRÁCTICAS EN EMPRESAS, DESPACHOS, ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES Y ORGANISMOS PÚBLICOS																
Número de créditos ECTS	Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)															
6 créditos ECTS	Obligatoria															
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios																
Esta materia está compuesta por una asignatura que se imparte en el segundo cuatrimestre																
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia																
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG1, CG2, CG3, CG4, CG5, CG6, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10, CE11, CE12, CE13, CE14, CE15																
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante																
<p>El estudiante practicará de forma directa con los conocimientos obtenidos en el Máster, familiarizándose con actividades propias del ejercicio profesional, de tal manera que sea capaz de desarrollarlas de manera autónoma al finalizar su periodo de prácticas. En especial, será capaz de aplicar la experiencia adquirida en las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discusión de casos</li> <li>- Preparación de estrategias</li> <li>- Redacción de documentos</li> <li>- Atención a clientes</li> <li>- Evacuación de consultas</li> </ul> <p>En general, cualquiera de las actividades propias de un despacho de abogados, de la asesoría jurídica de una empresa o institución</p>																
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código actividad</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas Presenciales (2)</th> <th>% presencialidad Estudiante (2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AF6</td> <td>160</td> <td>144</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL MATERIA</b></td> <td>160</td> <td>144</td> <td>90</td> </tr> </tbody> </table>					Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)	AF6	160	144	90%	<b>TOTAL MATERIA</b>	160	144	90
Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)													
AF6	160	144	90%													
<b>TOTAL MATERIA</b>	160	144	90													
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia																
MD3																
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistemas de</th> <th>Ponderación mínima</th> <th>Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SE2</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>					Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima	SE2	100%	100%						
Sistemas de	Ponderación mínima	Ponderación máxima														
SE2	100%	100%														
Asignaturas de la materia																
Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma												
Práctica Profesional externa	6	2º	Obligatorio	Español												

**Breve descripción de contenidos**

Realización de un periodo de prácticas de 160 horas mínimas en un Despacho profesional, Empresa, Administración o sus organismos dependientes, órgano judicial u organización social, que haya firmado un convenio al efecto con la Universidad Carlos III de Madrid

Español

**Observaciones**

MATERIA 6																												
TRABAJO FIN DE MÁSTER																												
Número de créditos ECTS	Carácter de la materia (obligatoria/optativa/mixto/trabajo fin de máster/etc.)																											
6 créditos ECTS	Obligatoria																											
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios																												
Competencias que el estudiante adquiere con esta materia																												
CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG2, CG3,CG5 CE1, CE2, CE5, CE12, CE14																												
Resultados de aprendizaje que adquiere el estudiante																												
El estudiante aprende a realizar un informe profesional sobre un problema relacionado con cualquiera de las materias de las que son objeto del Máster y a discutir sus resultados con el tribunal que lo evalúa.																												
Actividades formativas de la materia indicando su contenido en horas y % de presencialidad																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Código actividad</th> <th>Horas totales</th> <th>Horas Presenciales (2)</th> <th>% presencialidad Estudiante (2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AF 2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1 %</td> </tr> <tr> <td>AF 3</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>AF 5</td> <td>4</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>AF7</td> <td>140</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL MATERIA</b></td> <td>152</td> <td>12</td> <td>7,9%</td> </tr> </tbody> </table>					Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)	AF 2	2	2	1 %	AF 3	6	6	3%	AF 5	4	4		AF7	140	0	0%	<b>TOTAL MATERIA</b>	152	12	7,9%
Código actividad	Horas totales	Horas Presenciales (2)	% presencialidad Estudiante (2)																									
AF 2	2	2	1 %																									
AF 3	6	6	3%																									
AF 5	4	4																										
AF7	140	0	0%																									
<b>TOTAL MATERIA</b>	152	12	7,9%																									
Metodologías docentes que se utilizarán en esta materia																												
MD5																												
Sistemas de evaluación y calificación. Indicar su ponderación máxima y mínima																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sistemas de</th> <th>Sistema de Evaluación</th> <th>Ponderación mínima</th> <th>Ponderación máxima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SE2</td> <td>Corrección del trabajo final</td> <td>40%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>SE4</td> <td>Defensa del trabajo ante tribunal</td> <td>40%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table>					Sistemas de	Sistema de Evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima	SE2	Corrección del trabajo final	40%	60%	SE4	Defensa del trabajo ante tribunal	40%	60%												
Sistemas de	Sistema de Evaluación	Ponderación mínima	Ponderación máxima																									
SE2	Corrección del trabajo final	40%	60%																									
SE4	Defensa del trabajo ante tribunal	40%	60%																									
Asignaturas de la materia																												
Asignatura	Créditos	Cuatrim	Carácter	Idioma																								
Trabajo Fin de Máster	6	2º	Obligatorio	Español																								
Se trata de la realización de un trabajo profesional y su posterior discusión y defensa ante un Tribunal.																												



### Breve descripción de contenidos

El TFM se configura como la resolución de un problema profesional propuesto por la dirección del Máster a cada uno de los estudiantes y que bajo la supervisión de un tutor, igualmente asignado por el Máster, debe plasmarse en un documento o informe profesional que es posteriormente defendido ante un Tribunal calificador.

#### METODOLOGÍA DEL TRABAJO.

Objetivo: informe u otro documento de calidad profesional, de una extensión máxima de 30 folios, en los que el estudiante debe resolver individualmente un problema que le asigna la dirección del Máster. Este trabajo se realiza bajo la supervisión de un tutor designado por la dirección del Máster y posteriormente es defendido ante un Tribunal

Programa:

- 1) Explicación del contenido del TFM, metodología, fases de elaboración y criterios y procedimiento de evaluación.
- 2) Asignación de los temas de trabajo a cada alumno.
- 3) Designación de tutores.
- 4) Realización del Trabajo.
- 5) Evaluación.

La presentación y la defensa del Trabajo fin de Máster será pública

Español o inglés.

### Observaciones

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

### 6.1 Personal académico disponible

El núcleo básico del profesorado lo integran los miembros del Departamento de Derecho Social e Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid. Este profesorado responde a dos perfiles fundamentales. Por un lado, profesores universitarios a tiempo completo, con una sólida trayectoria investigadora y docente, la inmensa mayoría de ellos doctores y con trayectorias profesionales de al menos quince años. Por otro lado, profesores asociados a tiempo parcial, con una acreditada y prestigiosa carrera profesional en la práctica de la abogacía, asesoramiento y consultoría en temas jurídico-laborales. Este núcleo básico del profesorado se complementará con participaciones puntuales de profesionales especialmente contratados para la impartición de un tema concreto, sin que ello implique una vinculación estable con la Universidad (magistrados, inspectores de trabajo y otros profesionales cualificados).

La metodología docente que principalmente prevalecerá en el Máster, basada en el estudio de casos y expedientes reales, comportará la constitución de equipos docentes que combinen, por un lado, la experiencia docente y el conocimiento especializado del investigador y, por otro, la visión práctica inmediata y directa del profesional diariamente dedicado al asesoramiento y consultoría jurídico-laboral. A tal efecto, una misma materia, y dentro de ella, una misma asignatura podrá ser impartida por un equipo de un profesor permanente a tiempo completo y un profesor asociado a tiempo parcial.

A continuación se indica la estructura del profesorado de la Universidad Carlos III de Madrid por categorías, con un mayor detalle del profesorado adscrito a los departamentos universitarios de las áreas implicadas en el desarrollo del Plan de Estudios.

### ESTRUCTURA PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

CATEGORÍA	NÚMERO
Catedrático de Universidad	149
Profesor titular de universidad	463
Profesor Visitante	164
Contratado doctor	16
Profesor Ayudante doctor	117
Profesor Ayudante	105
Personal investigador en formación	265
Profesores asociados	607
<b>TOTAL</b>	<b>1.886</b>

### DEPARTAMENTOS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE ESTUDIOS

MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL	
Departamento de Derecho Social e Internacional Privado	91%
Departamento de Derecho Privado	3%

Departamento de Derecho Público del Estado	3%
Departamento de Ingeniería Mecánica (sec. Organización de Empresas)	3%
Total de la participación	100,00%

## ESTRUCTURA PROFESORADO DE LOS DEPARTAMENTOS PARTICIPANTES EN EL PLAN DE ESTUDIOS

PROFESORADO DEDICADO AL TÍTULO			
CATEGORIAS	Total %	Doctores %	Horas dedicación al Título
Catedráticos de Universidad	20	100	84
Titulares de Universidad	40	100	168
Contratados Doctores	10	100	42
Asociados	30	10	126
	100		420

La experiencia docente e investigadora de los profesores es la siguiente:

PROFESORADO POR CATEGORÍAS	VINCULACIÓN*	Nº PROFESORES	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Catedráticos de Universidad	Permanente	2	15	9	6
Titulares de Universidad	Permanente	4	20	12	6
Contratados doctores	Permanente	2	6	4	2
Asociados	No permanente	6			
<b>TOTAL</b>		14	41	25	14

\* permanente / no permanente

El profesorado del Máster está integrado por profesionales jurídicos de primer nivel que responden a los siguientes perfiles:

### A. Profesorado de perfil académico

El profesorado de perfil académico, con título de doctor, asume aproximadamente el 50 por 100 de las sesiones docentes presenciales. Se trata de catedráticos, profesores titulares de universidad y profesores doctores, con amplia experiencia docente e investigadora y con relación habitual y constante con medios profesionales (abogados, inspectores, jueces, etc.). La inmensa mayoría de estos profesores pertenecen al Departamento de Derecho Social e Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid. Cabe citar los siguientes: Jesús R. Mercader Uguina, Manuel Correa Carrasco, Francisco Javier Gómez Abelleira, Carmen Carrero Domínguez, María Soledad Herraiz Martín, Susana Barcelón Cobedo, Eva María Blázquez Agudo, María Gema Quintero Lima, María Teresa Alameda Castillo, Ana Isabel García Salas, Ana María Moreno Márquez, Ana Belén Muñoz Ruiz, María Dolores Valdueza Blanco, Marta Navas-Parejo Alonso, Cristina Aragón Gómez y Pablo Gimeno Díaz de Atauri. Su perfil y currículum vitae extenso son accesibles en la página web del Departamento ([http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/dpto\\_dseip/area\\_derecho\\_trab\\_ss](http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/dpto_dseip/area_derecho_trab_ss)). Todos ellos

son profesores doctores, en la mayoría de los casos cuentan con al menos un sexenio de investigación (en muchos casos varios sexenios) y dos quinquenios de docencia (en muchos casos más de tres). En todos los casos, su experiencia docente se centra en el Derecho del Trabajo (a nivel individual, colectivo y procesal) y en el Derecho de la Seguridad Social y se extiende al grado (Derecho, Relaciones Laborales y Empleo, Administración y Dirección de empresas, Titulaciones conjuntas [Derecho-ADE, Derecho-Economía, Derecho-Ciencias Políticas] y al posgrado (en concreto, buena parte de los profesores participan en el Máster de Acceso al Ejercicio de la abogacía, en el Máster en Prevención de Riesgos laborales, en el Máster de Recursos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid y en la formación de Doctorado en materia de Derecho del empleo, reestructuración de empresas y responsabilidad empresarial en materia de accidentes de trabajo). Todos los profesores cuentan con publicaciones de reconocido prestigio, con artículos en las mejores revistas de la especialidad (Revista española de Derecho del Trabajo, Revista Relaciones Laborales, Revista Actualidad Laboral, Revista de Derecho Social, Revista Temas Laborales, Revista Justicia Laboral) y son ponentes habituales en Cursos de especialización profesional, jornadas, seminarios y congresos. En todos los casos, se trata de académicos con fuertes relaciones con el ámbito práctico (sea con despachos de abogados de referencia en el ámbito laboral, con organizaciones sociales, con empresas, con instituciones públicas como la Inspección de Trabajo, etc.), habiendo participado en informes, consultas y actividades de asesoramiento, en algunos casos a través del Estudio Jurídico de la Universidad Carlos III de Madrid.

Se detallan a continuación los méritos más reseñables del profesorado académico:

**Jesús Rafael Mercader Uguina** es Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Ha sido Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Cantabria y letrado del Tribunal Constitucional y en la actualidad ostenta el cargo de Secretario General de la Universidad Carlos III de Madrid. Investigador principal en numerosos proyectos de ámbito nacional y autonómico e investigador responsable en numerosos contratos de investigación con diversas instituciones públicas y privadas. En 2005 creó, con un grupo de investigadores con amplia experiencia pertenecientes a las Universidades Carlos III de Madrid, Autónoma de Madrid y Cantabria, el grupo de investigación "Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad" de la Universidad Carlos III de Madrid que desde entonces ha venido investigando, desde una perspectiva interdisciplinar económico-jurídica y fuertemente apegada a la práctica, los problemas del mercado de trabajo y las relaciones laborales. A este grupo de investigación pertenecen todos los profesores referidos en el claustro de profesorado académico. Es autor de más de 300 trabajos que abarcan la práctica totalidad de los temas relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social publicados en las más prestigiosas revistas de la disciplina y de uno de los mejores manual de Derechos del Trabajo publicado por la editorial Tirant lo Blanch del que ya se ha publicado la sexta edición. En los últimos años, además de continuar sus propias investigaciones, ha dirigido numerosas obras colectivas sobre diversas materias relacionadas tanto con sectores productivos especialmente relevantes como con las diferentes novedades legislativas que se han ido sucediendo en nuestro país. Sus líneas de investigación actuales se estructuran, esencialmente, en torno a los aspectos vinculados con la proyección económica de las instituciones laborales y, en particular, sobre su proyección en relación con la productividad y competitividad empresarial. Autor de las siguientes monografías: *La desprotección por desempleo de los socios de cooperativas de trabajo asociado*, Vitoria, Cronos, 1993 (en coautoría con N. Paz Canalejo), *Modelos, agencias de modelos y empresas publicitarias*, Madrid, Tecnos, 1994 (en coautoría con L.E. De La Villa Gil), *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, Civitas/UAM, 1994, *El desempleo como situación protegida. Un estudio sobre los problemas de acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial*, Madrid, Civitas, 1996 (en coautoría con A. Desdentado Bonete), *Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*, Valencia, Tirant lo

Blanch, 1996. *Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral*, Pamplona, Aranzadi, 1996, *La contratación laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, *Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo. Seguridad Social y Derecho de daños*, Madrid, La Ley-Actualidad, 2001, *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid, Lex Nova, 2002, *El recurso de amparo: un enfoque laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2005 (en coautoría con M. Nogueira Guastavino), *La realidad laboral en Cuba y la responsabilidad social de los in-versores extranjeros*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006. Edición en inglés: *Reality of labor in Cuba and the social responsibility of foreign investors*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, *Salario y crisis económica*, Valencia Tirant lo blanch, 2011 y *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión del contrato y reducción de jornada*, Valencia Tirant lo blanch, 2013 (en coautoría con Ana De la Puebla Pinilla).

**Manuel Correa Carrasco** es Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla (1990) y Doctor en esta misma disciplina por la Universidad Carlos III de Madrid (1996), en la actualidad es Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1999) en esta última, habiendo obtenido la acreditación como Catedrático de Universidad (2009). Ha participado en un buen número de Proyectos Nacionales de Investigación de diversa temática (negociación colectiva, protección social, prevención de riesgos laborales, acoso moral, responsabilidad social corporativa), habiendo sido investigador principal en algunos de ellos (acoso moral en el trabajo y protección social en las relaciones laborales extraterritoriales), en los que se ha contado con la inestimable colaboración de prestigiosos investigadores de distintas universidades españolas y europeas. En la actualidad, dirige un Grupo de Investigación, adscrito a la Universidad Carlos III de Madrid, sobre "El mobbing como riesgo laboral" (AMT).

Asimismo, ha desarrollado contratos de investigación con instituciones públicas y privadas, entre los que destacan los estudios relativos a la "Negociación colectiva en el sector del metal" (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 1999; en coautoría); al "Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial" (Fundación Alternativas, Documento de trabajo 115/2007); o, más recientemente, el dedicado a la "Salud y Seguridad Laboral en Andalucía" (Junta de Andalucía, 2008). Por otra parte, en el ámbito internacional, hay que destacar, por un lado, el desarrollo de estancias temporales de investigación en las Universidades de Florencia, Bolonia (1992), Lyon-III y en el prestigioso CERCRID de Saint-Etienne (1991); y, por otro, la participación en encuentros y seminarios internacionales celebrados en el marco de Acciones Integradas con grupos de investigación pertenecientes a relevantes universidades europeas, señaladamente, las de Paris-X (1996), Turín (1998) o Siena (2008), habiendo abordado materias de indudable interés y proyección aplicativa, como la estructura de la negociación colectiva, la transposición del Derecho Social Comunitario a los ordenamientos nacionales o la igualdad desde la perspectiva del tiempo de trabajo, respectivamente.

En lo que se refiere a las publicaciones, además de un variado elenco de artículos publicados en obras colectivas y en las más relevantes revistas especializadas de la disciplina, es preciso resaltar que, fruto del desarrollo de las diversas líneas de investigación emprendidas, ha sido autor de estudios monográficos en materias como la negociación colectiva ("*La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*" (1997), "*Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*" (1997), la metodología y teoría general del Derecho Social ("*Método, función y estructura del Derecho Social en España*", 2000), el trabajo marítimo ("*La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero*", 2001), o la responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo ("*Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento*", 2008). Asimismo, como resultado de los trabajos desarrollados por los equipos de investigación que ha dirigido, hay que destacar la coordinación de obras sobre temas tan relevantes como el acoso moral en el trabajo ("*Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*", (2006), "*Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*" (2007), o la protección social transnacional ("*Protección Social en las relaciones laborales extraterritoriales*", 2008).

**Francisco Javier Gómez Abelleira** es Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Licenciado (1992) y Doctor en Derecho (1996), tras un año de investigación postdoctoral en la Universidad de Harvard (1996-1997), fue Profesor Titular en enero de 2000 (Universidad de A Coruña). Desde 2001 desarrolla su actividad académica en la Universidad Carlos III de Madrid. Desde 2007 a 2013 ha sido además, Vicedecano de Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la propia Universidad.

Ha publicado más de un centenar de trabajos en las más prestigiosas revistas de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social sobre una amplia diversidad de temas (negociación colectiva, conflictos colectivos, seguridad social, proceso laboral, extinción del contrato de trabajo, inmigración, derecho de la Unión Europea, derechos fundamentales, prevención de riesgos laborales, derecho de daños, etc.), a menudo desde una perspectiva internacional y comparada. Es miembro de los Grupos de Investigación “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad” ([www.dtcens.com](http://www.dtcens.com)), dirigido por el Prof. Dr. Jesús R. Mercader, y “El mobbing como riesgo laboral”, dirigido por el Prof. Dr. Manuel Correa.

Es autor del único manual en inglés de Derecho del Trabajo español, (*Handbook of Spanish Employment Law*, Tecnos, Madrid, 2012), libro de referencia para los estudiantes de habla inglesa que cursan Derecho del Trabajo en España (muy especialmente en la Universidad Carlos III de Madrid que apuesta decididamente por la internacionalización de sus enseñanzas) y de las siguientes monografías: *La reforma de la asistencia social en los Estados Unidos*, Civitas, Madrid, 1997, *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP, Santiago de Compostela, 1997, *El lockout en el Derecho de los Estados Unidos (su contraste con el cierre patronal del Derecho Español)*, CEDECS, Barcelona, 1998, *Litigios entre empresario y trabajador sobre patentes, secretos industriales y derechos de autor en los Estados Unidos*, 1999, Universidade da Coruña, A Coruña, *El proceso especial de seguridad social*, Edersa, Madrid, 2000 y *La causalidad del despido disciplinario*, Aranzadi, Pamplona, 2009.

**Carmen Carrero Domínguez** es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Diplomada en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad Complutense de Madrid y Doctora por la Universidad Carlos III de Madrid. Desde 2002 es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, habiendo desarrollado sus labores docentes e investigadoras en esta Universidad y en otros centros extranjeros como la Law School (Harvard University) o la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Es especialista destacada en el estudio jurídico de la prevención de riesgos laborales desde todas sus perspectivas. Destacan sus trabajos publicados en revistas especializadas y en obras colectivas sobre la gestión de las enfermedades profesionales por las Mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, la proyección de la Ley de Igualdad en la Prevención de Riesgos Laborales, las responsabilidades de los trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales y los órganos preventivos de participación de los trabajadores en los convenios colectivos de empresa: Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud. Destaca su monografía *El régimen jurídico sancionador de la prevención de riesgos laborales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 2001 (2 ediciones) y es coautora de *La Seguridad y Salud Laboral en la pequeña empresa*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1999.

**María del Sol Herráiz Martín** es Licenciada y Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá de Henares. Profesora Ayudante (cursos 1997 a 1999) y Profesora Titular (curso 1999/2000) en la Universidad Europea de Madrid y, actualmente, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid (desde 2002), donde desempeñó el cargo de Vicedecana en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de octubre de 2001 a septiembre de 2007. Ha participado en diversos proyectos de I+D y en Proyecto Phare, con el que colaboró en la creación del Instituto de la Mujer en Rumanía. También ha realizado estancias de investigación en Burdeos, Roma y París. Sus principales líneas de investigación son, el salario, los aspectos jurídicos relacionados con el logro de la igualdad de oportunidades por razón de sexo a través de la conciliación de la vida familiar y laboral, la descentralización productiva y el despido. Junto a diversos



artículos y capítulos de libros en estas materias, es autora de tres monografías: *Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e incentivos*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997, *Políticas y Técnicas Salariales (II)*, Fundación para la Formación de Altos Profesionales, Madrid, 1997 y *El despido nulo: causas y efectos (A propósito de la jurisprudencia)*, Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2009. En la actualidad, es Vicerrectora adjunta en el Campus de Colmenarejo de la Universidad Carlos III de Madrid.

**Susana Barcelón Cobedo** es Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, obtuvo el Premio Extraordinario de Doctorado. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid desde 2007, tras haber obtenido la habilitación nacional, ha desarrollado, desde 1995, su labor docente e investigadora, especialmente en materia de Seguridad Social, en la Universidad Carlos III de Madrid. Asimismo, ha realizado estancias de investigación en la Universidad Paris X de Nanterre y en la European Foundation of living and working conditions (Dublín). Ha centrado su investigación en la Protección Social y la Seguridad Social, formando parte, desde 1996, de diversos Proyectos de Investigación sobre temas de Seguridad Social. En la actualidad, desarrolla investigaciones en materia de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, la protección social de los trabajadores extranjeros, o la aplicación de la Ley de Dependencia. Junto a diversos capítulos de libro y artículos en materia de protección social publicados en revistas de referencia como "El Derecho de la Seguridad Social como derecho social: el reconocimiento constitucional como compromiso político y realidad jurídica" y "El Derecho de la Seguridad Social. Situación actual y perspectivas de futuro" es autora de monografías como *El tránsito entre prestaciones del Sistema de Seguridad Social*, Aranzadi, 2002 y *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013 y del manual *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, con 4 ediciones publicadas (en coautoría con Santiago González Ortega).

**Eva María Blázquez Agudo** es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Diplomada en Derecho Inglés por la Universidad de Kent (Inglaterra). Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid desde 2004 y Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde 2011. Ha realizado estancias de investigación en las Universidades de Kent, Warwick (Gran Bretaña) y Bordeaux IV- Montesquieu (Francia) y estancias docentes también en ésta última universidad. Su investigaciones, en el marco de diversos proyectos I+D, se han centrado en la Seguridad Social, en especial temas de familia (pensiones muerte y supervivencia, prestaciones familiares y conciliación vida familiar y laboral). Junto a la publicación de diversos capítulos de libro y artículos en revistas especializadas en estas materias ha publicado dos monografías *Prestaciones familiares en el ámbito de la Seguridad Social*, BOE, 2005 (que recoge su tesis doctoral) y *Las prestaciones familiares*, Aranzadi, Pamplona, 2009 (en coautoría con Guillermo Barrios Baudor). Recientemente ha abierto otra línea de investigación sobre Derecho del Empleo publicando la monografía *El Sistema de formación profesional para el empleo*, Aranzadi, 2012. Es, además, abogada en ejercicio.

**María Gema Quintero Lima** es Licenciada y Doctora en Derecho, mención *Doctor Europeus* por la Universidad Carlos III de Madrid, Desde 2011 es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la misma. Ha desarrollado su labor investigadora y docente en diversas universidades españolas (Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid) y francesas (Universidad Paris X-Nanterre, Universidad Paris I-Sorbonne, Universidad Bordeaux IV-Montesquieu). Su actividad investigadora se ha desarrollado eminentemente dentro del ámbito de la protección social, de un modo más preciso en materia de Seguridad Social. Y así, destaca su actividad científica referida, concretamente, por ejemplo, al Derecho Transitorio de la Seguridad Social, las reformas normativas en materia de Seguridad Social, otros tipos de transformaciones (sociológicas, jurisprudenciales, etc) en dicho sistema de Seguridad Social o transformaciones incluso más allá de dicho sistema de Seguridad Social *stricto sensu*. Gran parte de esa actividad investigadora se ha desplegado en el marco de proyectos de I+D financiados por distintas entidades públicas ("*Mercado de Trabajo y Seguridad Social.*" MICYT (2000-2002).PB98-0028; "*Protección social y nuevas necesidades sociales*"MICYT (2003-2005) BJU2002-

02050; “Seminario Internacional sobre la Protección social de las situaciones de dependencia.” MICYT (2003-2004) BJU2002-10271-E; “Transformaciones sociales y reformas del sistema de seguridad Social” MICYT (2006-2008) SEJ2005-07117; “La protección social de los trabajadores extranjeros”. Dirección General de la TGSS (Fipros 2006/94).

Junto a trabajos publicados en forma de capítulos de libro y artículos en revistas de referencia en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es autora de la monografía *Derecho transitorio de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2006. En la actualidad es Vicedecana del Grado en Relaciones Laborales y Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid.

**María Teresa Alameda Castillo** es Licenciada y Doctora en Derecho por la Universidad de Granada, Experto Universitario en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la misma Universidad. Ha desarrollado su actividad docente en las Universidades de Granada y Carlos III de Madrid en la que es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social desde 2012 y realizado estancias de investigación en las Universidades de Bologna (Italia) y Versailles Saint Quentin-en Yvelines y París X-Nanterre (París).

Forma parte de Proyectos de investigación nacionales y Grupos de investigación y ha participado en varias Acciones integradas de investigación con universidades europeas (italianas y francesas [Bordeaux IV-Montesquieu y Cagliari –Cerdeña-]). Ha sido, además, investigadora del Observatorio Laboral de Condiciones de Empleo y Contratación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Junta de Andalucía) y del Observatorio de la negociación colectiva. Su actividad investigadora se ha centrado en el derecho social de reestructuración de empresas, el impacto de la descentralización productiva en las relaciones laborales, los retos de la negociación colectiva actual y el Derecho del Trabajo en la Función Pública. Junto a la publicación de capítulos de libro y artículos en revistas especializadas de primer nivel en estas materias, es autora de tres monografías: *Extinción del contrato de trabajo e insolvencia del empresario*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, *Conservación de empresas en crisis y contrato de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2002 y *Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Aranzadi, Pamplona, 2013.

En 2006 recibió el X Premio Blas Infante de Estudios e Investigación sobre Administración y Gestión pública por el trabajo realizado bajo la Dirección del Prof. Francisco Javier Prados de Reyes y en colaboración con Sofía Olarte Encabo, José Antonio Soler Arrebola y Amparo Molina García sobre “La negociación colectiva en los entes públicos locales de Andalucía”. Instituto Andaluz de Administración Pública (Junta de Andalucía), Sevilla.

En la actualidad, es Secretaria Académica del Departamento de Derecho Social e Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid.

**Ana Isabel García Salas** es Profesora Contratada Doctora, procedente de la Universidad de Huelva, donde impartió docencia hasta el año 2001 en el que se incorporó a la Universidad Carlos III de Madrid. Ha realizado estancias de investigación postdoctoral en la Universidad Católica de Lovaina (2003). Su principal línea de investigación, es la prevención de riesgos laborales, sobre la que ha publicado diversas obras, y, en particular, las monografías, *Directivos y mandos en materia de seguridad y salud en el trabajo* (Mergablum, Sevilla, 2004) y *El mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 2000. Junto a ello, ha publicado trabajos en revistas científicas especializadas en materia de cooperativas, empresas de trabajo temporal, nuevas tecnologías y poder de dirección empresarial, materia ésta última que también cristalizó en la monografía *La negociación colectiva actual y los poderes empresariales en el marco del contrato de trabajo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2007 (en colaboración con el Pr .Dr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer).

**Ana María Moreno Márquez** es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. En la actualidad, es Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad



Paris-X de Nanterre (Paris, Francia) y en la European Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin (Irlanda). Su actividad investigadora se ha centrado fundamentalmente en la prevención de riesgos laborales. Es autora de varias monografías (- *Los servicios de prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1977, *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2002, *Comentarios al Reglamento de los Servicios de Prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997 (en colaboración con González Ortega, S. y Fernández Perdido, F.), *La prevención en la pequeña empresa* (en colaboración con González Ortega, S., Carrero Domínguez, C. y Ena Ventura, T.), *La Ley-Actualidad*, Madrid, 1999 y *La Seguridad y Salud Laboral y el Medioambiente en la Negociación Colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2009 (en colaboración con Mendoza Navas, N.) y de diversos artículos específicos sobre la citada materia publicados en revistas de referencia en material laboral.

**Ana Belén Muñoz Ruiz** es Licenciada en Derecho por la Universidad de Cantabria y Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. En la actualidad, es Profesora Titular Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid con acreditación por la ANECA para Profesora Titular de Universidad. Sus principales líneas de investigación son los riesgos laborales, la negociación colectiva, los salarios y la clasificación profesional y las nuevas tecnologías en el contrato de trabajo. Ha realizado Estancias de Investigación en las Universidades de Harvard (USA), Oxford y London School of Economics and Political Science (LSE) (Inglaterra) y Cagliari (Cerdeña, Italia) y Estancias docentes en las Universidades de Estocolmo (Suecia) y Amsterdam (Holanda). Es autora, junto a diversos capítulos de libros y artículos en revistas especializadas en las materias antedichas, de dos monografías: *El Sistema Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid, Lex Nova, Valladolid, 2009 y *Control informático, videovigilancia y protección de datos*, Lex Nova, 2012 (en colaboración con Aurelio Desdentado Bonete). Asimismo, en 2005, publicaría (en coautoría con Ignacio García-Perrote Escartín y Juan García Blasco) la monografía, *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España: de la regulación estatutaria al nuevo procedimiento de 2005*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005. Ha recibido diversos premios por la calidad de sus trabajos de investigación: Premio Nacional "CEFGESTIÓN" (Accésit) en la modalidad de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales, concedido por el Centro de Estudios Financieros, con sede en Madrid (1999), Premio Nacional "LA LEY" (1º Premio), entregado por la Revista Jurídica "IURIS ESTUDIANTES" (LA LEY- ACTUALIDAD) (2000) y Segundo Premio en el II Memorial Manuel Perez Rebanal para trabajos relacionados con la prevención de riesgos laborales otorgado por la Asociación de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de Cantabria (2002).

**María Dolores Valdueza Blanco** es Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Master en Derecho Inmobiliario (Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad Complutense) y Especialista en Derecho de la Seguridad Social (Universidad Carlos III). Se incorpora a la Universidad Carlos III de Madrid tras desarrollar durante varios años, de forma autónoma, su carrera profesional como letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en despacho profesional colectivo llevando a cabo, a su vez, colaboraciones con diversas organizaciones no gubernamentales vinculadas a la defensa de los derechos fundamentales. Su carrera docente e investigadora se desarrolla en la Universidad Carlos III de Madrid donde defendió su tesis doctoral siéndole concedido el Premio Extraordinario de Doctorado en 2007. En la actualidad, es Profesora Visitante Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de esta Universidad. Sus líneas de investigación han girado en torno a la movilidad de las personas, en especial la inmigración y en la actualidad versan sobre la protección social en el Derecho Comunitario. Es autora, junto a trabajos publicados en forma de capítulo de libro y de artículo, de la monografía *El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España*. Lex Nova: Valladolid, 2008.

**Marta Navas-Parejo Alonso** es Licenciada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Carlos III de Madrid y Doctora en Derecho, con premio

extraordinario de Doctorado (2010), por la misma Universidad. Desde el año 2002 desarrolla su labor docente e investigadora en la Universidad Carlos III de Madrid. En la actualidad, es Profesora Ayudante Doctora de esta Universidad. Ha desarrollado, asimismo, labores de investigación en centros extranjeros como el COMPTRASEC de la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV en Burdeos, el CRDS de la Université Paris I Panthéon-Sorbonne en París, o el Centro Studi Nazionale CISL en Florencia. Sus investigaciones se han centrado en la prevención de riesgos laborales, materia en la que ha publicado trabajos en revistas especializadas sobre la culpa de la víctima y responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y su tesis doctoral publicada con forma de libro por Tirant lo Blanch en 2012 con el título *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral*. Otros trabajos reseñar versan sobre las transformaciones del régimen jurídico de las excedencias a partir de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de empleo ante situaciones de crisis empresarial: en particular el outplacement y la relación entre derechos y obligaciones constitucionales: salud laboral, igualdad y libertad de empresa.

**Cristina Aragón Gómez** es Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, con premio extraordinario de Doctorado (2013), Máster en Dirección de Recursos Humanos y Máster en Derecho Privado. En la actualidad, es Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. A lo largo de su carrera, ha impartido múltiples seminarios de formación para profesionales, ha trabajado como Técnico de Relaciones Laborales y como Asesor Jurídico y abogado de empresas en el área Laboral de un despacho colectivo. Sus investigaciones se centran en el Sistema de Protección Social materia sobre la que ha publicado multitud de artículos en revistas especializadas y en la que se centra su tesis doctoral publicada en forma de libro por la editorial Lex Nova (Valladolid) bajo el título *La prestación contributiva de Seguridad Social* (2013). También ha publicado trabajos en materia de contratación y empleo, conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores y contrato de trabajo y propiedad intelectual.

**Pablo Gimeno Díaz de Atauri** es Licenciado en Economía y en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid y Doctor en Derecho por la misma Universidad. En la actualidad, es Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Su investigación se ha centrado en los costes de la extinción del contrato de trabajo, materia sobre la que ha realizado su tesis doctoral desde la dimensión económico-jurídica (2014).

Obtuvo en 2010 un accésit del Premio Estudios Financieros en la Modalidad de Derecho del Trabajo y Seguridad Social por su trabajo "Lógica y alcance de la indemnización por despido improcedente", basado en su tesina y publicado íntegramente en la Revista CEF. También ha publicado capítulos de libros y artículos en revistas especializadas en otras materias como el derecho a la igualdad y no discriminación, la formación en materia preventiva o las políticas de conciliación.

#### **B. Profesorado de perfil profesional ejerciente de la abogacía o de graduado social**

Se trata de profesionales con amplia experiencia en el ejercicio práctico del asesoramiento, consultoría, representación y defensa de trabajadores, empresarios y agentes sociales en el ámbito de las relaciones laborales. Este perfil profesional asume aproximadamente un 35 por 100 de las sesiones docentes presenciales. En casi todos los casos, se trata de profesionales que cuentan ya con experiencia docente, en muchas ocasiones dilatada, en la Universidad Carlos III de Madrid y en otras instituciones. Nominativamente, y sin ánimo exhaustivo, pueden citarse abogados y graduados sociales de reconocido prestigio integrados en excelentes despachos (como Sagardoy abogados, Baker & Mackenzie) con más de 15 años de experiencia profesional en todos los casos:

**Martín Godino Reyes** es Socio Director de Sagardoy Abogados y Director General de la Fundación Sagardoy. Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y

Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Diplomado en la Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad Complutense de Madrid. Posee experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo en la Universidad Carlos III de Madrid y como Profesor en el Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad San Pablo CEU. Es autor de numerosas publicaciones (artículos en revistas especializadas, capítulos de libro y monografías de contenido laboral especialmente en materia de Derecho del Trabajo en la Administración Pública [*El contrato de trabajo en la Administración Pública*, Civitas, Madrid, 1996]). Fue galardonado con el Premio al mejor abogado laboralista de España otorgado en 2006 y es Presidente de la Asociación Nacional de abogados laboralistas desde 2011, miembro de la Best Lawyers Advisory Board nombrado Star individual por Chambers. Es, además, Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

**María Jesús Herrera Duque** es abogada en ejercicio perteneciente a Sagardoy Abogados y miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid desde 1987. Licenciada y Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá. Realizó estancias de investigación en el Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (COMTRASEC) de la Université de Bordeaux IV-Montesquieu y posee experiencia docente como Profesora Ayudante de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, como Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, como profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Francisco de Vitoria y como profesora en el Máster de Abogacía privada y en el Prácticum Laboral de la Universidad San Pablo CEU, en el Máster de Abogacía laboral de la Fundación Sagardoy y en el Máster de Derecho Privado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Es, además, autora de diversos artículos y monografías en materia laboral de Seguridad Social.

**Alejandro Cobos** es abogado asociado de Sagardoy Abogados desde 2012. Fue abogado en la **Asesoría Jurídica de la Federación Estatal de Banca y Ahorro** y en 1989, fue nombrado abogado de la **Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras**. Licenciado en Derecho y Licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Posee experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Es, además, ponente habitual en Cursos de especialización profesional y autor de diversas publicaciones en materia laboral y de Seguridad Social.

**José Antonio Prieto Gijón** es abogado en ejercicio, Socio del Despacho internacional Baker & McKenzie (Departamento Laboral). Licenciado en Derecho por la Universidad San Pablo CEU. Posee experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid como Profesor de la Escuela Nacional de la Inspección de Trabajo y como Profesor Master en Práctica Jurídica Empresarial y en el de Práctica Jurídica Laboral en Centro de Estudios Garrigues.

**Ester Maza Caso** es abogada en ejercicio, Socia del Despacho internacional Baker & McKenzie (Departamento Laboral). Licenciada en Derecho por la Universidad Pontificia de Comillas. Ha sido responsable de Asesoría Jurídica en Kronsa Internacional, S.A y posee experiencia docente como profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Es miembro del Foro español de laboralistas.

**Santiago Martínez Gimeno** es abogado senior en el Despacho Internacional Baker & McKenzie (Departamento Laboral). Posee experiencia docente como Profesor de Contratación Civil en Centro de Estudios Garrigues y previamente trabajó en el Departamento laboral de la firma Squire, Sanders & Dempsey.

**Javier Ruiz Beato** es abogado ejerciente desde 1986 especializado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (1981-86) y Diplomado en la Escuela de Práctica Jurídica de la Universidad Pontificia de Comillas-ICADE (1986-87). Formador de Formadores en Relaciones Laborales (Plan FIP-INEM-CEOE, 1988). Posee experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III.

**Eva Torrecilla Hernández** es graduado social colegiado. Vicepresidenta del Colegio de Graduados Sociales de Madrid. Desarrolla su labor como asesora y consultora especializada en materia laboral y de Seguridad Social con despacho profesional propio desde hace más de 25 años.

### C. Profesorado de perfil profesional en cargos judiciales o administrativos

Magistrados, inspectores de trabajo, letrados de la seguridad social son los perfiles profesionales con los que también contará el Máster, a fin de que los futuros asesores y consultores laborales vean enriquecida su perspectiva práctica con la de aquellas instancias judiciales y administrativas con las que, en su desarrollo profesional, habrán de relacionarse de manera principal. Este perfil profesional asume aproximadamente un 10 por 100 de las sesiones docentes presenciales. En este apartado, pueden citarse nominativamente, y sin ánimo exhaustivo, los siguientes profesionales de reconocido prestigio:

**Aurelio Desdentado Bonete** es Magistrado de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Posee experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades Autónoma y Carlos III de Madrid y como Profesor de la Escuela de Práctica Jurídica del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Anteriormente fue abogado en ejercicio y funcionario de la Administración Laboral.

Es autor de más de un centenar de obras de referencia en materia laboral y de Seguridad Social (entre otras, las monografías, *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo: una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998 [en colaboración con Berta Valdés de la Vega], *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato en la unificación de doctrina*, Lex Nova, Valladolid, 2002 [en colaboración con Ana de La Puebla Pinilla], *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 2002 [en colaboración con Elena Desdentado Daroca]) y de las principales construcciones judiciales del Derecho laboral en España (especialmente en materia de contratación, despidos, protección social y proceso laboral). En 2010 le fue concedido el premio al mejor laboralista de España, Premio ASNALA-Quantor Banesto.

**Ricardo Bodas Martín** es Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Autor de más de 40 publicaciones en materia laboral y de Seguridad Social en forma de capítulo de libro, artículo o monografía (*La jornada laboral*, Dickinson, Madrid, 2002, *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010).

**María Luz García Paredes** es Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Ha sido Vocal suplente del Consejo General de Poder Judicial, Magistrada en el Gabinete Técnico del Tribunal Supremo y Decana en los Juzgados de lo Social de Madrid. Autora de multitud de publicaciones en materia laboral, Seguridad social y proceso laboral y colaboradora habitual de la Revista Relaciones Laborales (con sección específica). Ponente en congresos, cursos y jornadas de formación en estas materias para jueces, magistrados y abogados.

**Pablo Aramendi Sánchez** es Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid. Autor de más de más de 30 publicaciones en materia laboral y de Seguridad Social en forma de capítulo de libro o artículo. Ponente habitual en Cursos de formación especializada en materia laboral y de Seguridad Social

**Andrés Trillo** es Letrado Jefe del Servicio Jurídico del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Posee Experiencia docente como Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Jaén y Carlos III de Madrid. Es autor de más de una veintena de trabajos en forma de capítulos de libro y artículos en materia laboral y de Seguridad Social. Ponente habitual en Cursos de formación especializada, seminarios, jornadas, congresos, en materia de protección social.

#### D. Profesorado de perfil empresarial y agentes sociales

Directores de relaciones laborales y de recursos humanos de empresas nacionales y multinacionales (Iberdrola, Holcin, IKEA, Airbus) así como responsables de organizaciones sindicales (Confederación sindical de Comisiones Obreras) y patronales, enriquecerán también la perspectiva práctica de los alumnos. Con ellos se contará puntualmente para determinados temas en que su aportación sea especialmente significativa y para los seminarios específicos con profesionales de recursos humanos y agentes sociales.

### 6.2 Otros recursos humanos disponibles

En relación con la cuantificación del porcentaje de dedicación del personal de apoyo a la titulación, existen una serie de servicios centrales de la Universidad de apoyo directo a las titulaciones y a los estudiantes. Cabe sumar el personal de apoyo directo a la gestión académica del Centro, integrado en la Unidad denominada Centro de Postgrado. Se ha efectuado una aproximación de su dedicación a la titulación sobre la base de las siguientes consideraciones:

-Dedicación de los servicios centrales al postgrado. Se ha establecido teniendo en cuenta los porcentajes de alumnos matriculados en grado y postgrado, por lo que la dedicación de los servicios centrales se verá modificada en la medida en que estos porcentajes varíen. Estos son los siguientes: 100 % del Centro de Postgrado, 5% del Servicio Espacio Estudiantes, 5% del Servicio de Relaciones Internacionales, 5% de la Biblioteca y 5% del Servicio de Informática.

-La dedicación del personal de laboratorios a la docencia se estima también en el 80% para el grado y el 20% para el postgrado.

Sobre la base de las anteriores consideraciones se puede establecer la siguiente dedicación del personal de apoyo a esta titulación:

<b>MASTER UNIVERSITARIO EN ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL</b>	Nº personas	% dedicación Postgrado	Personas asignadas POSTGRADO
CENTRO DE POSTGRADO	51	100	51
BIBLIOTECA	77	5	4
SERVICIO DE INFORMÁTICA	63	5	3
ESPACIO ESTUDIANTES	32	5	1
SERVICIO REL. INTERNACIONALES	18	5	2
TÉCNICOS DE LABORATORIOS	43	20	1
SERVICIOS GENERALES CAMPUS	112	5	3
	396		65

En el caso de técnicos de laboratorio se hace referencia al área de audiovisuales, docencia en red, multimedia, etc.

A continuación se recoge el perfil y cualificación profesional del personal de las unidades indicadas anteriormente:



Subunidad	Grupo	Nº Empleados
CENTRO DE POSTGRADO	A1	6
	A2	6
	C1	5
	C2	34
		Suma: 51
SERVICIOS GENERALES CAMPUS	A1	15
	C1	50
	C2	47
	Suma:112	
BIBLIOTECA	A1	10
	A2	30
	C1	36
	C2	1
	Suma: 77	
LABORATORIOS	A1	3
	A2	8
	C1	32
	Suma: 43	
ESPACIO ESTUDIANTES	A1	7
	A2	11
	C1	6
	C2	8
	Suma: 32	
SERVICIO DE INFORMATICA	A1	11
	A2	29
	C1	22
	C2	1
	Suma: 63	
SERVICIO DE RELACIONES INTERNACIONALES	A1	3
	A2	6
	C1	5
	C2	4
	Suma: 18	

**Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad**

La Universidad Carlos III de Madrid cumple rigurosamente el marco normativo europeo y español sobre igualdad y no discriminación en materia de contratación, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, y en particular, de lo previsto en:

-La Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, en su redacción modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que contempla específicamente estos aspectos en:

- El artículo 48.3 respecto al régimen de contratación del profesorado, que debe realizarse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

- El artículo 41.4, respecto de la investigación; esto es que los equipos de investigación deben procurar una carrera profesional equilibrada tanto a hombres como a mujeres. En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Gobierno ha aprobado unas Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Carlos III de Madrid, en la sesión del 12 de julio de 2007.

-Disposición Adicional 24ª, en relación con los principios de igualdad y la no discriminación a las personas con discapacidad.

-El Estatuto Básico del Empleado Público.

-La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres

-La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

-El Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador contratado de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (artículo 16.2)

-Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid (artículo 102.2), que recogen finalmente, el principio de igualdad en materia de contratación de profesorado universitario.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

**RELACIÓN DE CONVENIOS VIGENTES CON ENTIDADES E INSTITUCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES:**

Denominación
ACCION LEGAL GESTORA DE PROGRAMAS
ADESI NETLIFE S.L.
AGENCIA DE PROTECCION DE DATOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DE DATOS
ALDABOGADOS SERVICIOS INTEGRALES DE RECUPERACIÓN, S.L.
ALLEN & OVERY
AMYA ABOGADOS, S.L.
ANTONIO VIÑAL & CO. ABOGADOS S.C.
ANYHELP INTERNATIONAL, S.L.
ASEGRAMAR, ASESORES Y ABOGADOS, S.L.
ASESORES EN DERECHO, S.L.P.
ASHURST LLP
ASOCIACIÓN NACIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MARCA (ANDEMA)
ASOCIACION PARA LA AUTORREGULACION DE LA COMUNICACION COMERCIAL (AUTOCONTROL)
BAKER & MCKENZIE MADRID, S.L.P.
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.
BIRD & BIRD (SPAIN) LLP, ESTABLECIMIENTO PERMANENTE EN ESPAÑA
BT ESPAÑA, CÍA. DE SERV. GLOBALES DE TELECOMUNICACIONES, SAU
BTA ABOGADOS
BUFETE CLAR GALMES, S.L.
BUFETE FERNANDEZ DOYAGUE (AMALIA FERNÁNDEZ DOYAGUE)
CENTRO ESPAÑOL DE DERECHOS REPROGRAFICOS
CLIFFORD CHANCE S.L.
COLON DE CARVAJAL SOLANA CARDONA ABOGADOS SLP
COLT TECHNOLOGY SERVICES, S.A.U.
CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA, S.L.P.
DAVARA & DAVARA ASESORES JURÍDICOS, S.L.
DESPACHO LEGAL, S.L.
DLA PIPER SPAIN S.L.
EMI MUSIC PUBLISHING SPAIN S.A.
EMURBAN DESARROLLOS URBANISTICOS, S.L.
ERNST & YOUNG ABOGADOS, S.L.P
ESTUDIO JURIDICO V2C ABOGADOS, S.L
FAVILCAR INVERSIONES INMOBILIARIAS, S.L. (LEXTONE ABOGADOS)
FRANCE TELECOM ESPAÑA, S.A.U.



FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN
FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER LLP - SUCURSAL EN ESPAÑA DE SOCIEDAD PROFESIONAL
FUNDACIÓN SOLVENTIA
GABINETES TÉCNICOS AUXILIARES, S.A.
GIE JURIDICO MERCANTIL LABORAL, S.L.P.
GOMEZ DE MERCADO ABOGADOS, S.L.P.
GOMEZACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P
GRUPO GESTIONA-T GESTORES, S.L.
HAMMONDS SUCURSAL EN ESPAÑA
HELENA MIÑAMBRES GÓMEZ (MIÑAMBRES Y ASOCIADOS ABOGADOS)
HERBERT SMITH SPAIN LLP
HOGAN LOVELLS INTERNATIONAL LLP ESTABLECIMIENTO PERMANENTE EN ESPAÑA
ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID
INIZIA ABOGADOS Y CONSULTORES, S.L
IURIS CONSULTING DE ABOGADOS EUROPEOS 2010, S.L.
IVC OUTSOURCING CVI, S.L.
J & A GARRIGUES, S.L.P
JAVIER GARCIA GUILLEN, S.L.P
JONES LANG LASALLE ESPAÑA, S.A.
KPMG ABOGADOS, S.L.
LARCOVI, S.A.L.
LATHAM & WATKINS, LLP.
LEGALITAS ASISTENCIA LEGAL, S.L.
MARTÍN, LÓPEZ & ACOSTA, ASSOCIATES, S.L.P.
MESINA PROGRESS, S.L.U
MINISTERIO DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE (DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA E INDUSTRIAS CULTURALES Y DEL LIBRO)
MIRIAN MEDINA SOTO (MMS ASESORES)
PEREA & ASOCIADOS ABOGADOS, S.L.
PÉREZ-LLORCA ABOGADOS, S.L.P Y CÍA. S. COM.P
POLITICAL INTELLIGENCE, S.L.
PRICEWATERHOUSECOOPERS COMPLIANCE SERVICES, S.L.
RAMÓN Y CAJAL, S.L.P
ROCA JUNYENT S.L.P.
RÖDL & PARTNER ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS, S.L.P
RUBIO ÁLVAREZ LEGAL & TRIBUTARIO, S.L.
SALVADOR DÍAZ ABOGADOS, S.L.
SANTIAGO MEDIANO ABOGADOS, S.L.
SIEMENS, S.A.
SILLERAS ASESORES JURIDICOS, SL
STAE ABOGADOS CB
TEJEDOR & ASOCIADOS ABOGADOS, S.L.
URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P

V.S. SERVICIOS JURIDICOS, S.L.
VELASCO ABOGADOS, S.L.P.
VISUAL ENTIDAD DE GESTIÓN DE ARTISTAS PLASTICOS (VEGAP)
X-NOVO LEGAL & WEB SOLUTIONS, S.L.
YOUZEE ENTERTAINMENT ESPAÑA S.L.
ZED WORLDWIDE

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

Desde su creación, la Universidad Carlos III de Madrid ha impulsado la mejora continua de las infraestructuras necesarias para la docencia y la investigación. En particular, en el ámbito de los servicios de apoyo a las actividades de aprendizaje de los estudiantes, cabe destacar el papel desempeñado por Biblioteca e Informática.

A continuación se indican los espacios generales directamente destinados a la docencia: aulas de clase, aulas informáticas, aulas de grados, y aulas magnas. La Universidad ha mejorado las aulas docentes, dotándolas en su totalidad de PC y un sistema de video proyección fija, que incluye la posibilidad de realizar esta proyección desde PC, DVD y VHS; y conexión a la red de datos, así como pizarras electrónicas en varias aulas y proyectores digitales de transparencias.

La Universidad dispone de más de 1100 PCs en sus aulas informáticas, para tareas de docencia y realización de prácticas y trabajos libres de los alumnos en horario de 9:00 a 21:00 horas, ofreciendo unas 70.000 horas-PC por semana. Existen puestos de trabajo con Windows XP y con Linux, y algunos con arranque dual Windows/Linux a elección. Desde cada puesto se ofrece acceso libre a Internet, el uso de los programas más habituales de ofimática y el *software* específico de docencia. Está prevista también la creación de aulas más polivalentes con un equipamiento diferente y sistemas para conexión de ordenadores portátiles.

### ESPACIOS DOCENTES

ESPACIOS DE TRABAJO	COLMENAREJO		GETAFE		LEGANES		TOTALES	
	Nº	M2	Nº	M2	Nº	M2	Nº s	M2
AULA INFORMATICA	7	542	30	2.268	32	2.576	69	5.386
AULA DE DOCENCIA	21	2.309	122	10.789	72	6.964	215	20.062
AULA MAGNA	1	286	1	413	1	1200	3	1.899
AULA MULTIMEDIA	1	99	3	295	2	181	6	575
SALON DE GRADOS	1	113	1	188	1	65	3	366
Totales	31	3.349	157	13.953	108	10.986	296	28.288

La Universidad cuenta con cuatro bibliotecas en sus diferentes campus, que se configuran como Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAIs) con una alta tecnificación de sus procesos de trabajo y de los servicios ofrecidos y un amplio abanico de recursos electrónicos

que ofrece a su comunidad de usuarios, y que se integran perfectamente en un Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS).

Acceso a los servicios de las bibliotecas UC3M: <http://www.uc3m.es/portal/page/portal/biblioteca>

Bibliotecas	Puestos de	Superficies M2	Puntos consulta de	Puntos consulta de bases de información	Otros Puntos
B. María Moliner de la Ciencias Sociales y Jurídicas (Getafe)	712	6.500	13	4	67
B. Concepción Arenal de Humanidades, Comunicación y Documentación (Getafe)	80	606	7		15
B. Rey Pastor de Ingeniería (Leganés)	620	9.000	14	4	105
B. Menéndez Pidal (Colmenarejo)	586	4200	16	18	92
Total	1.998	22.304	356		
Nº de alumnos por puesto de lectura	7,17				
WIFI	*Existen en todos los edificios conexiones WIFI				

Como centros de recursos para el aprendizaje, las bibliotecas de la universidad disponen de puestos informáticos y salas de trabajo para los estudiantes.

Conviene resaltar que todos sus edificios, al igual que el resto de instalaciones universitarias, tienen conexión inalámbrica (wi-fi) lo que ha favorecido la puesta en marcha desde el año 2005 del préstamo de portátiles a los alumnos que acuden a la biblioteca y desean una mayor movilidad en sus accesos a Internet. Asimismo, las bibliotecas tienen diversos tipos de recursos audiovisuales (lectores de microfichas, microfilms, CD, DVD, etc.), que incluyen la integración de los centros de recursos para el aprendizaje de idiomas de la Universidad (aula de idiomas).

La UC3M tiene previsto la habilitación de nuevos espacios docentes destinados a másteres en los Campus de Getafe, Leganés y en el Campus Madrid-Puerta de Toledo, y cuyos datos generales incluimos a continuación.

En el Campus de Getafe. Edificio 18, cuya construcción concluirá en el 2013. Tiene una superficie de 1.800 m<sup>2</sup> de aulas y 4.000 m<sup>2</sup> destinados a una nueva biblioteca de Humanidades.

En el Campus de Leganés. El edificio Juan Benet II ha entrado en funcionamiento en este campus en el curso 2012-2013. Destinado a postgrado, la construcción dispone de cuatro aulas y un espacio de 600 m<sup>2</sup>.

Se va a iniciar la construcción de una nueva residencia de estudiantes en el Campus de Getafe con 316 habitaciones especialmente orientada a estudiantes de postgrado e investigadores que realizan estancias en la Universidad, que viene a completar las plazas disponibles actualmente en las residencias universitarias (380 en Getafe, 300 en Leganés y 300 en Colmenarejo).

La Universidad Carlos III de Madrid, a través del Vicerrectorado de Infraestructuras y Medio Ambiente, y apoyándose especialmente en los Servicios de Biblioteca e Informática, ha migrado a una nueva plataforma tecnológica educativa (conocida por el nombre de "Aula Global 2") como mecanismo de apoyo a la docencia presencial, que permite las siguientes funcionalidades:

- Acceder a los listados del grupo.
- Comunicarse con los alumnos tanto personal como colectivamente.
- Colocar todo tipo de recursos docentes para que sean utilizados por los alumnos.
- Organizar foros de discusión.
- Proponer cuestionarios de autoevaluación a los estudiantes.
- Recoger las prácticas planteadas.

El uso de la anterior plataforma de apoyo docente (Aula Global) a lo largo de los últimos 6 años ha sido muy intenso, tanto por profesores como por alumnos, constituyendo un sólido cimiento del desarrollo en formación a distancia que esta universidad ha comenzado a emprender recientemente. Así, la Universidad Carlos III de Madrid ha seguido apostando en los últimos años por la teleeducación y las nuevas tendencias europeas en el ámbito de TEL (*Technology Enhanced Learning*) para la educación superior, participando activamente en el proyecto ADA-MADRID, en el que se integran las universidades públicas madrileñas. En muchas de las asignaturas diseñadas específicamente para este espacio de aprendizaje, se han ensayado y empleado diversas tecnologías de interés, tales como H.320 (RDSI), H.323 (Videoconferencia sobre IP), herramientas colaborativas, telefonía IP, grabación de vídeo, etc.

Finalmente, se debe señalar que la Universidad puso en marcha hace unos años una serie de actuaciones para la mejora de la accesibilidad de sus instalaciones y servicios, así como recursos específicos para la atención a las necesidades especiales de personas con discapacidad:

- Edificios y urbanización de los Campus: la Universidad consta de un plan de eliminación de barreras (incorporación de mejoras como puertas automáticas, ascensores, rampas, servicios adaptados, etc.), de otro plan de accesibilidad de polideportivos (vestuarios, gradas, entre otros) construcción de nuevos edificios con criterios de accesibilidad, plazas de aparcamiento reservadas para personas con movilidad reducida, etc.
- Equipamientos: mobiliario adaptado para aulas (mesas regulables en altura, sillas ergonómicas, etc.), mostradores con tramo bajo en servicios de información y cafeterías; recursos informáticos específicos disponibles en aulas informáticas y bibliotecas (programas de magnificación y lectura de pantalla para discapacidad visual, impresoras braille, programa de reconocimiento de voz, etc.), ayudas técnicas para aulas y bibliotecas (bucle magnético portátil, equipos de FM o Lupas-TV..)
- Residencias de estudiantes: habitaciones adaptadas para personas con movilidad reducida.
- La Web y la Intranet de la UC3M han mejorado considerablemente en relación a la Accesibilidad Web y los criterios Internacionales de diseño web universal, con el objetivo de asegurar una accesibilidad de nivel "AA", según las WCAG (W3C/WAI).
- El Proyecto de elaboración de "Plan de Accesibilidad Integral", que contempla todos los aspectos de los recursos y la vida universitaria:
  - a) Edificios y urbanización de los Campus: mejoras de accesibilidad física, accesibilidad en la comunicación y señalización (señalizaciones táctiles, facilitadores de orientación, sistemas de aviso, facilitadores audición...)

- b) Acceso externo a los Campus: actuaciones coordinadas con entidades locales en urbanización (aceras o semáforos...) y transporte público.
- c) Equipamientos: renovación y adquisiciones con criterios de diseño para todos, equipamientos adaptados y cláusulas específicas en contratos.
- d) Residencias de Estudiantes: accesibilidad de espacios y equipamientos comunes, mejoras en las habitaciones adaptadas.
- e) Sistemas y recursos de comunicación, información y gestión de servicios: mejoras en Web e Intranet, procedimientos, formularios, folletos, guías, mostradores, tableros informativos...
- f) Recursos para la docencia y el aprendizaje: materiales didácticos accesibles, adaptación de materiales y recursos para el aprendizaje, ayudas técnicas y apoyo humano especializado
- g) Planes de emergencia y evacuación.
- h) Sensibilización y conocimiento de la discapacidad en la comunidad universitaria.

**Mecanismos para realizar o garantizar la revisión y el mantenimiento de los materiales y servicios disponibles en la Universidad y en las instituciones colaboradoras, así como los mecanismos para su actualización.**

El Vicerrectorado de Infraestructuras y Medio Ambiente tiene a su cargo las siguientes áreas competenciales:

- Servicios de Biblioteca e Informática.
- Laboratorios.
- Medio Ambiente.
- Infraestructuras Docentes e Investigadoras.

En el ámbito de la Administración universitaria, además de las competencias específicas del Gerente en algunas de estas áreas, la gestión de los recursos corresponde a los cuatro servicios siguientes:

SERVICIO DE OBRAS Y MANTENIMIENTO.

SERVICIO DE INFORMÁTICA.

SERVICIO DE BIBLIOTECA.

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LABORATORIOS, Y MEDIO AMBIENTE.

Nuestro sistema interno de garantía de calidad recoge el proceso de gestión y mejora de los recursos materiales y servicios, que tiene por objeto definir, planificar y ejecutar las actividades de gestión de los recursos así como posibilitar su mejora continua para adaptarlos a las nuevas necesidades y expectativas. Sus objetivos son:

- Definir las necesidades de los servicios que influyen en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de las enseñanzas impartidas

-Definir y diseñar la prestación de nuevos servicios universitarios y actualizar las prestaciones habituales en función de sus resultados.

-Realizar un seguimiento y análisis que sirve a la realización de un informe del Centro así como de los índices de satisfacción, reclamaciones y procesos abiertos relacionados con los mismos, elaborando finalmente propuestas para subsanar debilidades detectadas. Estas propuestas se remiten al Comité de Calidad que elaborará un Plan de Mejoras.

-Informar de los resultados de la gestión de los servicios prestados a los órganos que corresponda y a los distintos grupos de interés.

Los documentos que evidencian los mecanismos de control referidos anteriormente son los siguientes:

- El Presupuesto que incluye los objetivos anuales y plurianuales.
- La Memoria Académica.
- La Memoria económica y de gestión.
- Los planes de mejora.

Se han fijado también los procesos, sus responsables y los principales indicadores.

Existen diferentes Comisiones como elementos de mantenimiento y soporte de las infraestructuras académicas:

- La Comisión Informática como soporte al software docente y al equipamiento informático de los profesores. Este Comité dispone también de una partida presupuestaria contemplada en el Plan Plurianual de Inversiones de la Universidad con el objetivo de garantizar la dotación de infraestructuras y mantenerla en perfecto estado de actualización y uso.

- La Comisión Biblioteca como soporte a los manuales docentes de sala y depósito. Esta Comisión dispone también de una partida presupuestaria contemplada en el Plan Plurianual de Inversiones de la Universidad con el objetivo de garantizar la dotación de los recursos bibliográficos necesarios.

En relación con los protocolos de mantenimiento de los materiales y servicios, así como con los mecanismos de actuación establecidos en la Universidad Carlos III, se recogen a continuación los principales protocolos de mantenimiento de los sistemas eléctricos, de climatización, mobiliario, carpintería y cerrajería y equipamiento audiovisual.

#### **-MANTENIMIENTO DEL SISTEMA ELECTRICO EN GENERAL**

Mantenimiento semestral de los **Centros de transformación**, donde se comprueba y verifica:

- A) Los sistemas de control y protección.
- B) Las estructuras, aisladores y embarrados.
- C) La red de tierras.
- D) Los elementos de seguridad y emergencia.
- E) Seccionadores, Disyuntores, Interruptores o ruptofusibles.
- H) Transformadores.
- I) Sinópticos y correcta señalización de las maniobras y contactos auxiliares.

**Cuadros generales de distribución en baja tensión**, con una periodicidad semestral. El protocolo de mantenimiento se ajusta más a lo establecido por el Reglamento de Baja Tensión, (RBT) referente a sobrecargas, cortocircuitos y defectos de tierra o protección diferencial, así como el aspecto general y la efectividad de los enclavamientos.

Podemos incluir con el mismo nivel de verificación las **baterías de condensadores**.

Además cada dos años se revisara la instalación con una OCA (Entidad colaboradora de la Administración), de acuerdo a lo establecido en el RBT.

#### **Cuadros eléctricos en edificios:**

1- MENSUALMENTE, donde aseguramos la operación y buen estado de todos elementos que constituyen los cuadros eléctricos.

2-TRIMESTRALMENTE, donde además se cuida el aspecto general, así como la efectividad de los enclavamientos y se realizan mediciones y reaprietes.

3-SEMESTRAL Y ANUALMENTE, donde se realizaran las acciones ya descritas para los cuadros generales de baja tensión.

#### **Motores eléctricos:**

Donde MENSUALMENTE, se comprueba su estado general y se registran sus deficiencias con las medidas a tomar.

TRIMESTRALMENTE, donde además de lo establecido mensualmente, se verifica mediante instrumentos y herramientas su estado eléctrico y mecánico.

SEMESTRAL/ANUAL, donde el motor es enviado al taller para una revisión más específica (aislamiento, holguras, etc.)

#### **Alumbrado interior y exterior:**

Se verifica SEMANALMENTE los puntos de luz para su reparación y/o sustitución.

MENSUALMENTE, donde se comprueba los mecanismos de encendido tanto en local como en remoto, así como la propia soportación,

Y TRIMESTRALMENTE, donde se verifican las tomas de tierra, arrancadores/cebadores como las rejillas y difusores limpiándolos si procede.

#### **-MANTENIMIENTO DE SISTEMA DE CLIMATIZACIÓN (REFRIGERACION Y CALEFACCION)**

1.-PLANTAS ENFRIADORAS: cada día se verifica visualmente su funcionamiento.

Mensualmente, se revisan todos los parámetros eléctricos y frigoríficos, actuando sobre los cuales presenten alguna deficiencia (niveles, fugas, etc.).

1.2.- TORRES DE REFRIGERACIÓN: cada día se visualiza el funcionamiento correcto y análisis del agua para comprobar la eficacia del biocida.

Mensualmente, se comprueban los elementos mecánicos en giro y transmisiones, así como los elementos de regulación y control (termostato, nivel, etc.)

Semestralmente, se procede a un vaciado y limpieza intensiva y/o reparación de sus elementos (balsa, separadores de gotas, turbinas, etc.)

(\*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

1.3.- MANTENIMIENTO DE BOMBAS: su funcionamiento se verifica diariamente.

Su estado general se comprueba mensualmente, así como la ausencia de ruidos y calentamientos así como sus elementos de maniobra (válvulas, etc.)

Las vibraciones y el estado de los anclajes son verificados semestral y anualmente.

Cada dos años, la bomba se desmonta y envía al taller donde se revisa, se limpia y se repara los defectos que tenga (juntas, cojinetes, eje, cuerpo).

(\*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

1.4.- MANTENIMIENTO FAN-COILS, UDS. DE TRATAMIENTO DE AIRE y GRUPOS AUTONOMOS PARTIDOS.

Mensualmente, se limpian las baterías, se revisan y cambian los filtros, correas, sistemas de control, fugas, etc.

Trimestralmente, se cambian filtros, se comprueba el funcionamiento y la regulación de válvulas, así como las temperaturas.

Semestral y anualmente se procede a limpieza química de la batería, revisión elementos mecánicos en giro, antivibratorios, etc.

(\*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

Complementariamente a este sistema se revisarán mecánicamente los difusores y rejillas de distribución de aire para asegurar una uniformidad en el flujo de aire.

**2. CALDERAS:** la comprobación del funcionamiento se comprueba visualmente a diario.

Mensualmente, se comprueba su combustión (consumo, CO<sub>2</sub>, tiro, etc.)

Trimestralmente, se verifican los elementos de regulación y control, y los sistemas de ignición y ventilación, procediéndose a la eliminación de residuos y limpieza.

Los circuitos hidráulicos y de gas se revisan semestralmente, con limpieza.

2.1.- MANTENIMIENTO BOMBAS PRIMARIO/SECUNDARIO: se procede de igual forma que en lo descrito para el punto 1.3.

2.2.- CHIMENEAS, cada 5 años se verifica su estanqueidad y a los 10 años se limpia.

**3.- VENTILADORES Y EXTRACTORES**

Mensualmente, se comprueba la ausencia de ruidos y calentamientos, así como la transmisión y elementos de regulación y mando.



La verificación de los antivibradores, los anclajes y la soportación es anual.

(\*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

#### 4.- REDES DE DISTRIBUCION DE AGUA FRIA Y CALIENTE

Anualmente, se revisan las fugas en distribución horizontal, aislamientos, corrosiones y limpieza de filtros, prueba de válvulas y comprobación de aparatos de medida.

#### 5.-GRUPO DE PRESIÓN

La comprobación visual del funcionamiento y giro es semanal.

La revisión de las válvulas, los niveles, los cierres mecánicos, los elementos de presión y flujo, el automatismo secuencial y la prueba en manual son semestrales.

Anualmente, se procede al mismo mantenimiento que las bombas (punto 1.3)

A los cinco años se limpia el depósito de acumulación.

(\*) A los motores eléctricos les será ejecutado su mantenimiento específico.

#### 6.-AGUA FRIA, CALIENTE Y SANITARIOS

Trimestralmente, se revisan calentadores, grifos, válvulas, fluxómetros, sanitarios, tanto hidráulicamente como mecánicamente (soportación).

La revisión de las válvulas generales lo que incluye su limpieza y reparación si procede tiene lugar una vez al año.

#### **-MANTENIMIENTO MOBILIARIO, CARPINTERIA Y CERRAJERÍA**

Respecto del **Mobiliario** para uso por el profesor y el alumno se hace el siguiente protocolo de mantenimiento.

Una vez a la semana, se procede a identificación y retirada del mobiliario con roturas que lo hagan inservible o peligroso para las personas, reponiendo por otro de similares características.

Mensualmente, se procede a su reparación, acopiando los elementos de repuesto cuando es internamente o envío a talleres exteriores.

Respecto **puertas interiores y exteriores y ventanas** de aulas, se revisa semanalmente su estado, procediendo a la sustitución de elementos móviles, y se repara semestralmente mediante su retirada a taller de otros elementos como junquillos, cristales, bisagras, etc. Su alineación se revisa y corrige una vez al año.

Asimismo con el mantenimiento de pizarras, se verifica su apariencia exterior diariamente, revisándose semestralmente sus elementos móviles, como su nivelación y suportación y la bandejas de tizas.

#### **-MANTENIMIENTO DEL EQUIPAMIENTO AUDIOVISUAL**

El equipamiento audiovisual es muy variado e incluye, entre otros: cañones de proyección, con ordenador encastrado en la mesa del profesor, con soporte para audio y video, elementos portátiles como proyectores, televisores, reproductores VHS/DVD, megafonía, etc.; Son dos las revisiones periódicas que se hacen coincidiendo con las vacaciones de verano y Navidad., donde se comprueba el correcto funcionamiento de cada uno de los equipos.

Finalmente, se indican otros servicios auxiliares que complementan el apoyo a la docencia y el mantenimiento de las aulas y otros espacios docentes como pueden ser laboratorios, que solo pasamos a enunciar tales como:

LIMPIEZA INTERIOR DE EDIFICIOS (AULAS Y LOCALES DOCENTES).

LIMPIEZA Y CONSERVACION EXTERIOR EDIFICIOS, JARDINES Y MOBILIARIO URBANO.

VIGILANCIA Y SEGURIDAD.

SISTEMAS DE DETECCION Y CONTRAINCENDIOS.

INSTALACIONES ESPECÍFICAS PARA LABORATORIOS COMO REDES DE AIRE COMPRIMIDO, VAPOR, AGUA CALIENTE, VACIO, ETC.

## 8. RESULTADOS PREVISTOS

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

La Universidad ha fijado unos objetivos de mejora de estas tasas comunes en todas las titulaciones, por considerar que este objetivo común permite incrementar el nivel de compromiso de los profesores, de los responsables académicos de la titulación, de los Departamentos y de los Centros, así como de la comunidad universitaria en su conjunto, ya que además han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad Carlos III de Madrid en su sesión de 7 de febrero de 2008 junto con otra serie de medidas de acompañamiento para la implantación de los nuevos planes de estudio.

Para el cálculo de la tasas de resultados propuestas, se han considerado los datos de las actuales titulaciones del área de Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid, así como algunos títulos propios de postgrado que, por su carácter académico y profesional han sido objeto de estudio y valoración. Además, se ha tenido en cuenta para el cálculo de esta previsión los controles y seguimientos realizados en los procesos de admisión de alumnos de nuevo ingreso y el seguimiento en materia de calidad en relación con el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de la Universidad Carlos III de Madrid.

Lo anterior hace prever una mejor tasa de eficiencia y graduación en las titulaciones de postgrado.

	Tasa de graduación	Tasa de Abandono	Tasa de eficiencia
<b>PROPUESTA VERIFICA</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>85%</b>

Aunque, como se ha indicado, las tasas actuales en estos estudios se consideran satisfactorias, los cambios introducidos en los planes de estudio, y en el modelo de docencia, con clases en grupos reducidos y mecanismos de evaluación continua, así como las adaptaciones realizadas en la normativa de permanencia y matrícula de la Universidad van a permitir mejorarlas y conseguir los objetivos planteados.

Los nuevos planes han ajustado los contenidos al tiempo de trabajo real de los estudiantes; se han introducido sistemas de evaluación continua en todas las materias y en el último curso o semestre los planes limitan considerablemente la carga lectiva incluyendo el trabajo fin de máster y las prácticas profesionales.

Las normas de permanencia y matrícula, aunque han mantenido la orientación reflejada en los Estatutos de la Universidad Carlos III, respecto del número de convocatorias, se ha flexibilizado la necesidad de aprobar el primer curso completo en un número de años determinado y la limitación de la libre dispensa con objeto de introducir la modalidad matrícula a tiempo parcial, con el fin de cubrir las necesidades de los diferentes tipos de estudiantes, y también para permitir a los estudiantes la matrícula a tiempo completo, evitando la demora en sus estudios, ya que antes no siempre podían matricularse de un curso completo cuando tenían asignaturas pendientes.

La experiencia demuestra que la incorporación a la educación continua, compatibilizando las acciones orientadas a la formación permanente en las empresas, que permitan la adquisición y

actualización constante de las competencias profesionales, proporciona oportunidades únicas para facilitar o consolidar contactos locales y regionales, diversificar la financiación y así contribuir mejor al desarrollo regional.

Las herramientas de Bolonia, en particular el Marco Europeo de Cualificaciones para el EEES, permiten una oferta más diversa de programas educativos y facilitan el desarrollo de sistemas de reconocimiento del aprendizaje informal adquirido en ocupaciones anteriores.

## **8.2 Progreso y resultados de aprendizaje**

El nuevo modelo de aprendizaje, que resulta del plan de estudios planteado y adaptado a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, es un aprendizaje con una rica base de información, pero también de conocimiento práctico, de habilidades, de estrategias y vías de resolución de nuevos problemas, de intercambio y estímulo interpersonal.

Para valorar el progreso y los resultados del buen aprendizaje de los estudiantes de la titulación, así entendido, se cuenta con varios instrumentos.

Por un lado, se cuenta con unas encuestas que se realizan cuatrimestralmente a todos los estudiantes, donde valoran, entre otros aspectos, su propio nivel de preparación previo para poder seguir la asignatura de forma adecuada. En ellas también valoran la utilidad de la materia y del método empleado para dicho aprendizaje y comprensión.

Junto a éste, otro instrumento para pulsar los resultados del aprendizaje es el informe-cuestionario que realizarán cuatrimestralmente los profesores sobre sus grupos de docencia, donde indicarán su percepción sobre el nivel de los alumnos, y si han participado en las diferentes actividades propuestas en cada materia.

Por otro lado, resultan esenciales las evaluaciones continuadas y directas del profesor de los conocimientos adquiridos por el estudiante durante el periodo docente, y cuyos sistemas se han detallado en el apartado 5º de esta memoria en cada una de las materias que conforman los planes de estudio.

La universidad tiene establecido un sistema de seguimiento de resultados académicos que se analizan anualmente por las Comisiones Académicas de cada título, que proponen medidas de mejora en los casos en que no se alcancen las tasas mínimas establecidas por la Universidad.

## 9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

La Universidad Carlos III de Madrid ha realizado el diseño de su Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC- UC3M) conforme a los criterios y directrices proporcionados por la ANECA (Programa AUDIT)

La Universidad ha obtenido la certificación positiva de todos sus centros por la ANECA.

[http://www.uc3m.es/portal/page/portal/prog\\_mejora\\_calidad](http://www.uc3m.es/portal/page/portal/prog_mejora_calidad)

## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 10.1 Cronograma de implantación de la titulación

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN					
TITULACIÓN					CURSO 2014/15
MASTER	UNIVERSITARIO	EN	ASESORAMIENTO	Y	1º
CONSULTORÍA JURÍDICO-LABORAL					