

FECHA: 05/06/2018  
EXPEDIENTE Nº: 2675/2009  
ID TÍTULO: 4312018

**EVALUACIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE  
MODIFICACIÓN DE PLAN DE ESTUDIOS**

Denominación del Título	Máster Universitario en Asesoría Jurídico-Laboral por la Universidad Rey Juan Carlos
Universidad solicitante	Universidad Rey Juan Carlos
Universidad/es participante/s	Universidad Rey Juan Carlos
Centro/s	• Escuela de Másteres Oficiales
Rama de Conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas

El Consejo de Universidades ha remitido a la Fundación para el Conocimiento MADRI+D la solicitud de MODIFICACIÓN del plan de estudios ya verificado de este título oficial. Dicha solicitud se presenta al amparo del artículo 28 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, por el que se establece el procedimiento para la modificación de planes de estudios ya verificados.

Esta evaluación ha sido realizada, de forma colegiada, por la correspondiente Comisión de Evaluación formada por expertos del ámbito académico y estudiantes.

Dicha Comisión de evaluación, de forma colegiada, ha valorado la modificación del plan de estudios de acuerdo con los criterios recogidos en el Protocolo para la verificación y modificación de títulos oficiales de grado y máster de la Fundación para el Conocimiento Madrimasd.

Una vez examinada la solicitud de modificaciones la Comisión de Evaluación emite un informe de evaluación FAVORABLE, considerando que:

La Fundación para el Conocimiento MADRI+D, conforme a lo establecido en el artículo 25 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, modificado por el R.D. 861/2010, de 2 de julio, ha procedido a evaluar el plan de estudios que conduce al Título oficial arriba citado.

Esta evaluación ha sido realizada, de forma colegiada, por la correspondiente Comisión de Evaluación formada por expertos del ámbito académico y estudiantes.

Dicha Comisión de evaluación, de forma colegiada, ha valorado el plan de

estudios de acuerdo con los criterios recogidos en el Protocolo para la verificación y modificación de títulos oficiales de grado y máster de la Fundación para el Conocimiento Madrimasd.

La Fundación para el Conocimiento Madri+d ha elaborado una Propuesta de INFORME FAVORABLE.

El presente informe únicamente recoge la evaluación de los aspectos señalados en la solicitud de modificaciones presentada a través de la sede electrónica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, no considerándose evaluados aquellos aspectos que la Universidad haya modificado en la memoria y no hayan sido señalados en el formulario de modificación.

Los cambios expresamente indicados en la SOLICITUD DE MODIFICACIÓN son los siguientes:

#### 0 - Descripción general

Descripción del cambio:

Las principales modificaciones son: - Pasar la memoria al formato sede (por eso se adjuntan todos los puntos) - Aumento de plazas. - Se incluyen dos competencias específicas. - Modificación de asignaturas en el plan de estudios. Todas estas modificaciones se explican y se justifican en sus apartados correspondientes.

#### 1.3 - Universidades y centros en los que se imparte

Descripción del cambio:

Se modifica el centro de impartición por cambio de denominación: Se cambia el Centro de Impartición a la Escuela de Másteres Oficiales. En

virtud del Acuerdo de 28 de abril de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se aprueba la creación de la Escuela de Internacional de Postgrado (Másteres Universitarios) de la Universidad Rey Juan Carlos, y el informe favorable del Consejo Social de la Universidad se propone la aprobación de un Reglamento para regular dicha Escuela. En dicho Reglamento, aprobado el 25 de septiembre de 2015, se establece en su artículo 2, apartado a, que La Escuela Internacional de Postgrado de la Universidad Rey Juan Carlos tiene como cometido la gestión académica y administrativa de los estudios de máster universitarios impartidos por la Universidad Rey Juan Carlos, bien como única responsable o bien en colaboración con otras universidades o entidades nacionales o extranjeras, conducentes a la obtención de los títulos oficiales de Másteres Universitarios. Por indicaciones de la Comunidad de Madrid se realizó la modificación de la denominación de la Escuela, pasando a llamarse Escuela de Másteres Oficiales. Se aprobó su creación en la ORDEN 3804/2015, de 14 de diciembre, de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte. Se realiza la modificación del Centro de Impartición del Máster Universitario, anteriormente asociado a la Unidad de Postgrado (28053101) de la Universidad Rey Juan Carlos. Se realiza la modificación del Centro de Impartición en el apartado 1.3. Universidades y Centros, Centros de impartición, indicando el nuevo Centro de Impartición como la Escuela de Másteres Oficiales (28054221). Aumento de plazas: De forma continua todos los cursos, el número de prescripciones duplica el número de plazas que inicialmente se establecieron en la memoria. Por ello con el fin de atender esta demanda y estando convencidos de la suficiencia de profesorado y recursos humanos y materiales entendemos que es posible el incremento de plazas.

#### 2.1 - Justificación, adecuación de la propuesta y procedimientos

Descripción del cambio:

Se adjunta la justificación.

### 3.1 - Competencias generales y básicas en el caso de Grado

Descripción del cambio:

Se adjuntan las competencias generales.

### 3.3 - Competencias específicas

Descripción del cambio:

Se incluyen las competencias específicas CE25 y CE 26. Entendemos que es preciso que los alumnos que profesionalmente asesoran aspectos jurídicos y laborales tienen que dominar la redacción de contratos de trabajo y la capacidad de asesorar a las empresas la elección de la modalidad de contratación laboral más adecuada y el cumplimiento de la normativa reguladora de contratos de trabajo. Hemos detectado que estos aspectos no estaban recogidos como competencias generales del título. Deben incluirse porque el alumno del máster tiene que categorizar las modalidades contractuales, distinguiendo cada una de ellas siendo capaz de redactar un contrato según las necesidades de la empresa. Siendo importante que en la elección y en la redacción se respeten los límites legales de cada figura contractual.

### 4.1 - Sistemas de información previo

Descripción del cambio:

Se adjuntan los sistemas de información previos.

### 4.2 - Requisitos de acceso y criterios de admisión

Descripción del cambio:

Se detallan los requisitos de acceso y criterios de admisión.

#### 4.3 - Apoyo a estudiantes

Descripción del cambio:

Se detalla el apoyo a estudiantes.

#### 4.4 - Sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos

Descripción del cambio:

Se adjunta la normativa de sistema de transferencia y reconocimiento de créditos.

#### 5.1 - Descripción del plan de estudios

Descripción del cambio:

Se adjunta el plan de estudios y planificación.

#### 5.2 - Actividades formativas

Descripción del cambio:

Se detallan las actividades formativas.

#### 5.3 - Metodologías docentes

Descripción del cambio:

Se detallan las metodologías docentes.

#### 5.4 - Sistemas de evaluación

Descripción del cambio:

Se detallan los sistemas de evaluación.

#### 5.5 - Módulos, Materias y/o Asignaturas

Descripción del cambio:

Se introducen todas las asignaturas en este formato. Con carácter general, proponemos modificar el plan de estudios, con el objeto principal de adaptarlo a los cambios normativos de política de empleo y mercado laboral que se han producido en nuestro sistema en los últimos años, Es el resultado de consultas internas y externas de profesionales, académicos y expertos en la materia. De forma específica: La asignatura de Vicisitudes del Contrato de Trabajo; se mantiene su contenido pero se añade la materia relativa a suspensión del contrato de trabajo que, en el plan inicial, estaba en la asignatura de Extinción y Suspensión del contrato de trabajo. En el plan modificado la hemos denominado ¿Vicisitudes y Suspensión del Contrato de Trabajo¿ fundamentalmente por necesidades materiales y formativas. En primer lugar, hemos observado que con la distribución del plan original no se trataba la suspensión del contrato de trabajo como una vicisitud, cuando en realidad lo es; ya es una de las situaciones que producen alteraciones de importancia en la configuración del contrato. En segundo lugar, habida cuenta de la gran complejidad y extensión que tiene por sí solo el estudio de la extinción del contrato, no era posible dedicar el tiempo necesario a los temas relativos a la suspensión al estar incluidos en una asignatura con un temario muy denso, mientras que la asignatura ¿Vicisitudes del contrato de trabajo¿ tenía asignado un contenido material menor. Mediante esta modificación se logra un itinerario formativo más equilibrado en sus contenidos, lo que permitirá al estudiante un mayor

dominio de lo relativo a las causas de suspensión del contrato desde la perspectiva global de las vicisitudes del contrato de trabajo. La asignatura de Planes de Igualdad y otras medidas de promoción; proponemos un cambio relativo a su nomenclatura y a su contenido, de tal forma que la denominamos o proponemos ¿La gestión de la diversidad en la empresa¿. Las empresas han vivido, en los últimos años, un importante incremento de la diversidad en su propia estructura, dando lugar a plantillas heterogéneas, más allá de la significativa diversidad por razón de género. Asumir la diversidad en el seno de la empresa supone transformación cultural y cambio de mentalidad y aplicar el principio de igualdad de trato en la aplicación de las políticas de recursos humanos. Es indudable que las políticas laborales y la normativa ha avanzado de forma significativa en relación con la igualdad pro razón de género, sin duda, alentada por la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, sobre Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Quizá también, podría afirmarse que existe cierta madurez en la política sobre discapacidad o la edad. Pero falta todavía un largo camino por recorrer para normalizar y poner en valor en las empresas la diversidad por razones de orientación sexual, religión, raza o etnia, etc. Por ello, se considera relevante que unos estudios de especialización sobre las relaciones laborales en el siglo XXI debe abordar el estudio de la diversidad en la empresa. La asignatura Relaciones Laborales en el Sector Público; se mantiene pero se añaden las Relaciones Laborales Especiales denominando por ello a la a la asignatura ¿Relaciones Laborales en el Sector Público y Relaciones Laborales Especiales¿. Fundamentalmente porque entendemos necesario que los futuros profesionales de la asesoría jurídico-laboral manejen de forma fluida los regímenes actuales de las relaciones laborales no comunes entre las que se encuentran no sólo las del Sector Público sino también las denominadas relaciones laborales especiales que representan un sector importante de las relaciones laborales en nuestro país. La asignatura de Régimen General de la Seguridad Social pasa a proponerse con la denominación de Régimen General y Regímenes Especiales de la Seguridad Social, asignatura que antes tenía independencia y se estructuraba en el segundo semestre del



máster. Pues bien, defendemos que La asignatura ha experimentado algunos cambios tanto de programa como de contenido. Las razones que han llevado a esos cambios se justifican por la conveniencia de sistematizar de forma más adecuada el contenido de dos asignaturas del programa. Hasta ahora, la protección en materia de Seguridad Social era objeto de tratamiento, más o menos amplio, en tres asignaturas: Régimen General, Regímenes Especiales y Trabajo Autónomo. La experiencia adquirida a lo largo de los años que se lleva impartiendo el Máster aconsejan un tratamiento más racional de esta materia, de forma que en esta asignatura se aborda de forma integral la protección social en el Régimen General y en los Regímenes Especiales ¿a excepción de la protección del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos-. En efecto, las escasas diferencias de protección que existen en la actualidad entre el Régimen General y los Especiales, así como el hecho de que el número de Regímenes Especiales se ha reducido de forma sensible, aconsejaban que se procediera a unificar su estudio en una única asignatura. Por su parte, el análisis detallado del Trabajo Autónomo ¿desde todas sus vertientes-, se aborda en otra asignatura donde se procede al tratamiento que esta importante institución merece ligada al emprendimiento que es la tendencia actual de tratamiento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La asignatura Infracciones y Sanciones del Orden Social; pasa a denominarse ¿Procedimiento Administrativo Sancionador. Responsabilidades y Sanciones. Auditoria laboral y de Seguridad Social¿. Este cambio se propone con dos argumentos; por un lado, se ha modificado el título y, por otro, parte del contenido de la asignatura para responder a la estrategia de asesoramiento preventivo que se ha implantado, en los últimos tiempos, en los despachos profesionales de asesoría jurídico-laboral. En la actualidad se audita el cumplimiento de las obligaciones laborales, de Seguridad Social, y de Prevención de Riesgos Laborales del cliente para detectar incumplimientos, valorar el riesgos y asesorar en el cumplimiento de dichas obligaciones con el fin de evitar sanciones. La asignatura Extinción del Contrato de Trabajo I, se propone para el primer semestre y Extinción del Contrato de Trabajo II para el segundo semestre. Entendemos que la

extinción contractual es la materia con mayor peso de contenido del plan de estudios, fundamentalmente por el contenido de la materia que resultaba insuficiente con su desarrollo en un semestre y, de forma compartida, con la suspensión. La extinción contractual. En el itinerario formativo anterior del presente Máster, existía una asignatura denominada ¿Suspensión y extinción contractual¿, que se ocupaba de estudiar tanto el concepto, las causas y el procedimiento de la suspensión del contrato de trabajo, como el concepto, las causas y el procedimiento de la extinción de dicho contrato. Ese contenido descrito es lo suficientemente amplio como para que las necesidades formativas exijan su reorientación, en el sentido de que la figura de la suspensión contractual sea abordada en otra asignatura, en concreto, junto a las Vicisitudes del contrato que como ya hemos indicado es una vicisitud más del contrato de trabajo. Por su parte, el tema de la figura de la extinción del contrato de trabajo abarca diversas formas, que requieren de un estudio pormenorizado. En este sentido, las mismas necesidades formativas a las que hemos hecho referencia anteriormente llevan a proponer la distribución de las diferentes formas de extinción del contrato de trabajo en dos asignaturas. De este modo, en primer lugar, la asignatura ¿Extinción Contractual I¿ se dedica al estudio de las extinciones del contrato por cumplimiento, por desaparición, jubilación o incapacidad de los sujetos, y por decisión de las partes. En segundo lugar, la asignatura ¿Extinción Contractual II¿ se detiene en el examen de los distintos tipos de despidos, esto es, los despidos disciplinarios, por causas objetivas, colectivos y por fuerza mayor. Los recientes cambios en el ordenamiento jurídico-laboral, derivados de la Reforma laboral de 2012 principalmente, hacen necesario un estudio detallado de cada una de las modalidades de despido, y de sus respectivos regímenes jurídicos. De ahí que se conforme una nueva asignatura semestral, cuyo objetivo es analizar las distintas modalidades de despido, con las especialidades procedimentales y los efectos jurídicos correspondientes a cada uno de ellos. La asignatura ¿Extinción Contractual II¿ tiene como objetivo que el alumno adquiera un conocimiento profundo y especializado, tanto de índole teórica como práctica, sobre el contenido y alcance jurídicos de la figura del

despido, como causa de extinción del contrato de trabajo, abordando su estudio a la luz de las más recientes reformas normativas de dichas materias. La asignatura de Trabajo Autónomo sugerimos que se denomine ¿Emprendimiento y Trabajo Autónomo¿ lo que implica un cambio de denominación por ampliación del contenido de la materia. Se persigue ampliar el objeto de conocimiento al emprendimiento en general que no solo al trabajo autónomo o por cuenta propia en particular. Todo ello de conformidad con las nuevas orientaciones legislativas, nacionales y supranacionales, en materia de fomento de la actividad empresarial en sus muy diversas facetas. El emprendimiento y del trabajo autónomo en nuestros días justifica la necesidad de su estudio individualizado al margen de las relaciones laborales clásicas. Fundamentalmente, por referencia al régimen jurídico profesional que une al trabajador autónomo con sus respectivos clientes. Desde este punto de vista, en el marco del emprendimiento, la presente asignatura pretende abordar los principales aspectos a tener en cuenta en relación con el trabajo autónomo o por cuenta propia. La asignatura Derecho Supranacional de las Relaciones Laborales planteamos que se denomine ¿Derecho del Trabajo Internacional, Europeo y Transnacional¿. De esta forma la asignatura se acerca a la realidad actual ya que resulta necesario conocer la materia relacionada con el derecho del trabajo transnacional, al tratarse de una materia de actualidad. Y es que en el ámbito del derecho supranacional destaca la evolución y actualidad normativa de la movilidad de trabajadores conectadas con los procesos de internacionalización de las empresas, que ha derivado en el denominado derecho del trabajo transnacional. El conocimiento por parte del alumno de esta materia es fundamental para que pueda manejarse con cierta holgura en y frente a la problemática que actualmente suscita la movilidad transnacional de trabajadores. Para ello, se propone ampliar el contenido de la asignatura para incluir, como parte específica, junto al estudio del derecho laboral internacional y europeo, el transnacional, esto es, el análisis de todas las cuestiones laborales relacionadas con la movilidad transnacional de trabajadores y empresas, por su actualidad y evolución normativa. En consecuencia, se propone

también el cambio de título, para lograr una mayor adecuación del mismo a los contenidos de la asignatura que es necesario actualizar. La asignatura Tutela Judicial de las Relaciones Laborales se pretende ampliar y proponer el cambio de denominación pasando a ser ¿Solución Judicial y Extrajudicial de Conflictos Laborales¿ de este modo se abordan las dos vías de solución de conflictos laborales que reconoce el ordenamiento laboral y se ajusta, en gran medida, el contenidos a la Ley de Régimen de la Jurisdicción Social de 11 de octubre de 2011, posterior a la memoria original del Máster. Esta modificación y ampliación de contenidos es importante porque en el ámbito laboral la solución extrajudicial de conflictos es una vía necesaria y previa a la Solución Judicial de Conflictos Laborales. Es por ello que el alumno debe conocer y diferenciar las dos vías de solución.

#### 6.1 - Profesorado

Descripción del cambio:

Se adjunta detalle del profesorado del máster.

#### 6.2 - Otros recursos humanos

Descripción del cambio:

Se incluyen otros recursos humanos disponibles.

#### 7.1 - Justificación de recursos materiales y servicios disponibles

Descripción del cambio:

Se detallan los recursos materiales disponibles así como la relación de empresas para prácticas Externas.

#### 8.1 - Estimación de resultados con valores cuantitativos

Descripción del cambio:

Se adjuntan los resultados previstos.

#### 8.2 - Procedimiento general para valorar el progreso y los resultados

Descripción del cambio:

Se añade el procedimiento para la evaluación del aprendizaje.

#### 9 - Sistema de garantía de calidad

Descripción del cambio:

Se incluye la dirección URL del sistema de garantía de calidad.

#### 10.1 - Cronograma de implantación

Descripción del cambio:

Se incluye el archivo con el cronograma de implantación.

#### 10.2 - Procedimiento de adaptación

Descripción del cambio:

Se establece un sistema de adaptación al nuevo itinerario formativo.

#### 11.1 - Responsable del título

Descripción del cambio:

Se incluye el responsable del título.

11.2 - Representante legal

Descripción del cambio:

Se incluye el representante legal y se adjunta la delegación de firma.

11.3 - Solicitante

Descripción del cambio:

Se incluye el solicitante

Madrid, a 05/06/2018:

EL DIRECTOR DE MADRI+D



Jesús Sánchez Martos