

RESUMEN MODIFICACIONES SUSTANCIALES MÁSTER EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL POR LAS UNIVERSIDADES DE A CORUÑA, SANTIAGO DE COMPOSTELA Y VIGO

La modificación sustancial del Máster Universitario en Gestión y Dirección Laboral que se plantea tiene como objetivo revisar y actualizar los objetivos del título, principalmente, por dos motivos. Por un lado, para adaptarlo al Real Decreto 822/2021 y, por otro, para adecuarlo a las nuevas demandas de la sociedad y del mercado laboral, aumentando así la empleabilidad de los egresados.

Para ello, se han tenido en cuenta las recomendaciones de los informes de seguimiento y del informe final de evaluación para la renovación de la acreditación, aprobado por la ACSUG en enero de 2026, así como los resultados de las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés.

Las principales modificaciones propuestas son las siguientes:

- Introducción de criterios de admisión específicos, con la finalidad de garantizar que los estudiantes tengan un perfil de ingreso adecuado y dispongan de competencias en el ámbito de conocimiento del Máster, que les permitan seguir, de manera adecuada, los contenidos de las distintas materias.

-

Las titulaciones de acceso al Máster pasan a ser las siguientes: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Licenciatura en Ciencias del Trabajo; Grado en Derecho; Grado en Administración y Dirección de Empresas, en Economía, en Ciencias Empresariales y en Comercio; Grado en Ciencias Políticas y de la Administración; Otras titulaciones del ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales que, a juicio de la Comisión Académica del Máster en cada una de las sedes, sean afines.

De conformidad con el nuevo sistema, la Comisión Académica del Máster en cada una de las sedes será la encargada de seleccionar al estudiantado admitido, conforme a los siguientes criterios específicos establecidos por la Comisión Interuniversitaria del Máster: expediente académico 60%, experiencia profesional 15%, experiencia investigadora 15%, conocimiento de idiomas 5%, otros méritos 5%. La Comisión Académica del Máster en

cada una de las sedes podrá realizar una entrevista personal de selección si lo considera necesario.

- Fijación de criterios comunes para el reconocimiento de la materia de Prácticas externas en las tres sedes, exigiendo, al menos, un año de experiencia laboral para reconocer los 6 ECTS correspondientes.
- Revisión del régimen de movilidad dentro del título, entre las tres universidades participantes en el Máster interuniversitario, para permitir que el Trabajo de Fin de Máster y las Prácticas externas sean gestionadas por la Universidad en la que el estudiantado realice la especialidad.
- Revisión y actualización de las materias del módulo común obligatorio y de las tres especialidades.

Frente a las 7 materias actuales, el módulo común pasa a estar compuesto por 4 materias, todas ellas de 6 ECTS. Se han eliminado las materias Seguridad Social Complementaria y Gestión de la prevención de riesgos laborales. Se ha incrementado el número de créditos (de 3 a 6 ECTS) y los contenidos de las materias Derecho del Trabajo y crisis de empresa y Aspectos jurídicos-laborales en materia de igualdad, que pasan a denominarse, respectivamente, Gestión jurídico-laboral de la reestructuración empresarial y Régimen jurídico-laboral de la igualdad en las relaciones laborales. Las materias Aspectos macroeconómicos y territoriales del mercado de trabajo y Análisis contable, cada una de ellas de 3 ECTS, se han unificado en la materia Análisis económico y financiero-contable de las relaciones laborales. Por último, se ha modificado la denominación y los contenidos de la materia Gestión Tributaria, que pasa a denominarse Régimen fiscal de las relaciones laborales.

En la especialidad de la USC se han eliminado algunas materias, como Gestión Laboral y de la Seguridad Social y Políticas Sociolaborales. Se ha modificado la denominación de alguna de ellas, como Seguridad Social Comunitaria, que pasa a ser Seguridad Social de la Unión Europea. Por último, se han introducido otras nuevas, como Derecho de la digitalización de las relaciones laborales o Valoración de puestos de trabajo, pasándose de 24 a 36 ECTS ofertados.

En la especialidad de la UDC, se mantiene el mismo número de materias ofertadas, pero se han eliminado algunas de ellas para introducir otras

nuevas. Por ejemplo, se prescinde de la materia Las dos visiones del conflicto laboral y se introduce otra denominada Casos prácticos de Derecho del Trabajo en el Departamento de RRHH de una empresa.

En la especialidad de la UVIGO se han mantenido las asignaturas actuales y se ha introducido una nueva materia, que se denomina Empleo e intermediación laboral, para garantizar la existencia de optatividad.