



## Guía Docente

Datos Identificativos					2012/13
Asignatura (*)	Dereito do Traballo e crise da empresa			Código	760492002
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descritores					
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos	
Mestrado Oficial	1º cuatrimestre	Primeiro	Obrigatoria	3	
Idioma	Castelán				
Prerrequisitos					
Departamento	Dereito Público Especial				
Coordinación	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es		
Profesorado	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es		
Web					
Descrición xeral					

## Competencias da titulación

Código	Competencias da titulación
A1	Asesorar ás PYMES no campo sociolaboral.
A2	Xestionar todas as cuestións relativas ao ámbito das relacións laborais.
A3	Identificar os distintos tipos de empresas e sociedades incluídas as de economía social e os seus rexímenes xurídicos.
A8	Adquirir coñecementos para unha idónea organización laboral nos cadros de persoal.
A9	Tomar decisións e buscar solucións consensuadas a problemas complexos relativos á situación socio-laboral da empresa.
A10	Seleccionar as opcións estratéxicas de Recursos Humanos máis acomodadas á contorna multidisciplinar da empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes co obxectivo a acadar.
A12	Xestionar os procesos de negociación entre as partes da relación laboral co fin de acadar consensos e acordos.
A13	Coñecer as medidas de solución de conflitos ao alcance de traballadores e empresarios e resolver cales resultan axeitadas en diferentes situacións.
B2	Que os estudantes saiban aplicar os coñecementos adquiridos e a súa capacidade de resolución de problemas en contornas novas ou pouco coñecidas dentro de contextos máis amplos (ou multidisciplinares) relacionados coa súa área de estudo.
B3	Que os estudantes sexan capaces de integrar coñecementos e enfrontarse á complexidade de formular xuízos a partir dunha información que, sendo incompleta ou limitada, inclúa reflexións sobre as responsabilidades sociais e éticas vencelladas á aplicación dos seus coñecementos e xuízos.
B4	Que os estudantes saiban comunicar as súas conclusións (e os coñecementos e razóns últimas que as sustentan) a públicos especializados e non especializados dun modo claro e sen ambigüidades.
B5	Que os estudantes posúan as habilidades de aprendizaxe que lles permitan continuar estudando dun modo que haberá de ser en gran medida autodirixido ou autónomo.
C3	Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.
C4	Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.
C5	Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.

## Resultados da aprendizaxe

Competencias de materia (Resultados de aprendizaxe)	Competencias da titulación
---	----------------------------



	AP1		
	AP2		
	AP8		
	AP9		
	AP10		
	AP11		
	AP12		
	AP2		
	AP3		
	AP8		
	AP9		
	AP10		
	AP11		
	AP12		
	AP13		
		BP2	
		BP3	
		BP4	
		BP5	
			CM3
			CM4
			CM5
			CM7

Contidos	
Temas	Subtemas
I. El contrato de trabajo como categoría jurídica.	a. Análisis jurisprudencial de algunos aspectos clave del contrato de trabajo. b. Delimitación y distinción respecto de otros contratos. c. Clases y modalidades.
II. El salario	a. Salario retribución: salario en especie, percepciones en metálico no salariales y ventajas materiales de naturaleza no salarial. b. Composición del salario: salario base, complementos salariales. c. La protección jurídica del salario. El Fondo de Garantía salarial.
III. La jornada.	a. Jornada máxima: duración y distribución de la jornada. Horario de trabajo y calendario laboral. b. Horas extraordinarias. c. Reducciones de jornada.
IV. La subrogación empresarial: la transmisión de empresa.	a. Sucesión "mortis causa"; b. Transmisión "inter vivos"; c. Sucesión en contratos y en concesiones: la descentralización productiva.



V. La extinción del contrato de trabajo.	<p>a, El despido disciplinario.</p> <p>i. Causas específicas.</p> <p>ii. Requisitos de forma y procedimiento: plazo, forma, expediente contradictorio, audiencia previa y subsanación. Consignación judicial de la indemnización.</p> <p>iii. Calificación del despido.</p> <p>b. Extinción del contrato por causas objetivas:</p> <p>i. Causas específicas.</p> <p>ii. Requisitos de forma y procedimiento.</p> <p>iii. Calificación de la extinción.</p> <p>c. Despido colectivo:</p> <p>i. Causas, número de trabajos afectados y período de cómputo.</p> <p>ii. Procedimiento.</p> <p>d) Resolución del contrato a instancia del trabajador: art. 50 LET.</p> <p>e) Otras formas de extinción contractual: dimisión, abandono, etc.</p>
VI. Representación de los trabajadores en la empresa.	<p>a. La representación unitaria y la representación sindical.</p> <p>b. Facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores: crédito de horas, local para actividades, tablón de anuncios, libertad de expresión, etc.</p> <p>c. El derecho de reunión en la empresa.</p>
VII. Negociación colectiva y convenio colectivo.	<p>a. Estructura y sistema de negociación colectiva: legitimación para negociar, contenido de los convenios.</p> <p>b. La deslegalización y la asunción de nuevos cometidos.</p>
VIII. Huelga y conflicto colectivo.	<p>a. Delimitación del conflicto colectivo.</p> <p>b. El derecho de huelga y su incidencia en la empresa: establecimiento de servicios mínimos y/o servicios de mantenimiento, contratación de personal sustituto o contratación de la actividad con empresas ajenas, etc.</p> <p>c. El cierre patronal: causas, procedimiento y competencias.</p> <p>d. Las soluciones al conflicto: soluciones judiciales y extrajudiciales.</p>

Planificación			
Metodoloxías / probas	Horas presenciais	Horas non presenciais / traballo autónomo	Horas totais
Sesión maxistral	8	8	16
Estudo de casos	12	24	36
Aprendizaxe colaborativa	8	8	16
Discusión dirixida	4	1	5
Atención personalizada	2	0	2

\*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición



Sesión maxistral	Exposición oral complementada co uso de medios audiovisuais e a introdución de algunhas preguntas dirixidas aos estudantes, coa finalidade de transmitir coñecementos e facilitar a aprendizaxe. A clase maxistral é tamén coñecida como ?conferencia?, ?método expositivo? ou ?lección maxistral?. Esta última modalidade sóese reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasións especiais, cun contido que supón unha elaboración orixinal e baseada no uso case exclusivo da palabra como vía de transmisión da información á audiencia.
Estudo de casos	Metodoloxía onde o suxeito se enfrenta ante a descrición dunha situación específica que suscita un problema que ten que ser comprendido, valorado e resolto por un grupo de persoas, a través dun proceso de discusión. O alumno sitúase ante un problema concreto (caso), que lle describe unha situación real da vida profesional, e debe ser capaz de analizar unha serie de feitos, referentes a un campo particular do coñecemento ou da acción, para chegar a unha decisión razoada a través dun proceso de discusión en pequenos grupos de traballo.
Aprendizaxe colaborativa	Conxunto de procedementos de ensino-aprendizaxe guiados de forma presencial e/ou apoiados con tecnoloxías da información e as comunicacións, que se basean na organización da clase en pequenos grupos nos que o alumnado traballa conxuntamente na resolución de tarefas asignadas polo profesorado para optimizar a súa propia aprendizaxe e a dos outros membros do grupo.
Discusión dirixida	Técnica de dinámica de grupos na que os membros dun grupo discuten de forma libre, informal e espontánea sobre un tema, aínda que poden estar coordinados por un moderador.

### Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Discusión dirixida Estudo de casos Aprendizaxe colaborativa	Las actuaciones del profesor, tanto en discusiones como en estudio de casos concretos, se orientan a que sea el alumno quien, valorando los pros y contras que se planteen, ofrezca la solución más conveniente. El alumno tendrá que aprender a optar y decidir, conociendo todas las posibilidades y consecuencias de cada una de esas alternativas.

### Avaliación

Metodoloxías	Descrición	Cualificación
Discusión dirixida		20
Sesión maxistral	Exposición oral complementada con el uso de medios audiovisuales y la introducción de algunas preguntas dirigidas a los estudiantes, con la finalidad de transmitir conocimientos y facilitar el aprendizaje. La clase magistral es también conocida como ?conferencia?, ?método expositivo? o ?lección magistral?. Esta última modalidad se suele reservar a un tipo especial de lección impartida por un profesor en ocasiones especiales, con un contenido que supone una elaboración original y basada en el uso casi exclusivo de la palabra como vía de transmisión de la información a la audiencia.	20
Estudo de casos	Metodología donde el sujeto se enfrenta ante la descripción de una situación específica que plantea un problema que ha de ser comprendido, valorado y resuelto por un grupo de personas, a través de un proceso de discusión. El alumno se sitúa ante un problema concreto (caso), que le describe una situación real de la vida profesional, y debe ser capaz de analizar una serie de hechos, referentes a un campo particular del conocimiento o de la acción, para llegar a una decisión razonada a través de un proceso de discusión en pequeños grupos de trabajo.	40
Aprendizaxe colaborativa	Conjunto de procedimientos de enseñanza-aprendizaje guiados de forma presencial y/o apoyados con tecnologías de la información y las comunicaciones, que se basan en la organización de la clase en pequeños grupos en los que el alumnado trabaja conjuntamente en la resolución de tareas asignadas por el profesorado para optimizar su propio aprendizaje y el de los otros miembros del grupo.	20

### Observacións avaliación

Las competencias adquiridas por el alumno se evaluarán a través de su participación en las sesiones conjuntas, de la elaboración y exposición del trabajo asignado por el profesor y de su respuesta a los supuestos planteados en clase.



## Fontes de información

<b>Bibliografía básica</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- MARTINEZ GIRON JESUS, ARUFE VARELA ALBERTO, CARRIL VAZQUEZ XOSE (Última edición). Derecho del Trabajo . Netbiblo</li><li>- BAYLOS GRAU, A. (Última edición). Derecho del Trabajo: modelo para armar . Trotta</li><li>- TÁRRAGHA POVEDA, J (2004). El contrato de trabajo fijo-discontinuo: un estudio jurisprudencial. Bomarzo</li><li>- GORELLI HERNÁNDEZ Y OTROS (2004). El despido: análisis y aplicación práctica.. Técnos</li><li>- MONREAL BRINGSVAERD, E (2005). La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo.. CES</li><li>- BARRENECHEA Y OTROS (Última edición). Los contratos de trabajo más utilizados en la empresa: modelos con comentario.. Deusto</li><li>- VARIOS (2005). Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). CEF</li></ul>
<b>Bibliografía complementaria</b>	

## Recomendacións

### Materias que se recomenda ter cursado previamente

### Materias que se recomenda cursar simultaneamente

### Materias que continúan o temario

## Observacións

Es fundamental la asistencia a las sesiones magistrales y a los diferentes debates o discusiones que se planteen. Es conveniente, para el supuesto de que se formulen por el profesor casos concretos, tanto para estudiarlos en clase como fuere de ella, que los alumnos los resuelvan en grupo, a fin de provocar un intercambio de conocimientos y opiniones personales.

(\*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías