Guia docente					
Datos Identificativos					2015/16
Asignatura (*)	Derecho del Trabajo y crisis de la empresa			Código	760492002
Titulación	Mestrado Universitario en Xestión e Dirección Laboral (Plan 2011)				
Descriptores					
Ciclo	Periodo	Curso		Tipo	Créditos
Máster Oficial	1º cuatrimestre	Primero		Obligatoria	3
Idioma	Castellano				
Modalidad docente	Presencial				
Prerrequisitos					
Departamento	Dereito Público Especial				
Coordinador/a	Lopez Coira, Jose		Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Profesorado	Lopez Coira, Jose		Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Web					
Descripción general					

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A1	Asesorar a las PYMES en el campo sociolaboral.
A2	Gestionar todas las cuestiones relativas al ámbito de las relaciones laborales.
A3	Identificar los distintos tipos de empresas y sociedades incluidas las de economía social y sus regímenes jurídicos.
A8	Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.
A9	Tomar decisiones y buscar soluciones consensuadas a problemas complejos relativos a la situación socio-laboral de la empresa.
A10	Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.
A11	Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.
A12	Gestionar los procesos de negociación entre las partes de la relación laboral con el fin de alcanzar consensos y acuerdos.
A13	Conocer las medidas de solución de conflictos al alcance de trabajadores y empresarios y resolver cuales resultan adecuadas en diferentes situaciones.
B2	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.
B3	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.
B4	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.
B5	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.
B6	Adquirir un conocimiento amplio de las instituciones básicas del ámbito socio-laboral especialmente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
B7	Desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes que permitan una idónea dirección y gestión laboral.
B8	Saber reconocer los aspectos económicos de la Seguridad Social y de las Relaciones Laborales.
B9	Desarrollar la capacidad de organización, planificación y toma de decisiones.
B10	Adquirir los conocimientos necesarios en los campos laboral, tributario y de Seguridad Social para prestar servicios de asesoría socio-laboral.
B13	Conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores y las distintas formas de extinción del contrato de trabajo.
C3	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C5	Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.

C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias del título		
A1 Asesorar a las PYMES en el campo sociolaboral.	AP1 AP2 AP8 AP9 AP10 AP11 AP12		
A2 Gestionar todas las cuestiones relativas al ámbito de las relaciones laborales.	AP2		
A3.Identificar los distintos tipos de empresas y sociedades incluidas las de economía social y sus regímenes jurídicos.	AP3		
A8 Adquirir conocimientos para una idónea organización laboral en los cuadros de personal.	AP8		
A9 Tomar decisiones y buscar soluciones consensuadas a problemas complejos relativos a la situación socio-laboral de la empresa	AP9		
A10 Seleccionar las opciones estratégicas de Recursos Humanos más acomodadas al entorno multidisciplinar de la empresa.	AP10		
A11 Elaborar planes de Recursos Humanos, coherentes con el objetivo a alcanzar.	AP11		
A12 Gestionar los procesos de negociación entre las partes de la relación laboral con el fin de alcanzar consensos y acuerdos	AP12		
A13 Conocer las medidas de solución de conflictos al alcance de trabajadores y empresarios y resolver cuales resultan adecuadas en diferentes situaciones.	AP13		
B2 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.		BP2	
B3 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.		BP3	
B4 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.		BP4	
B5 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.		BP5	
C3 Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.			CM3
C4 Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.			CM4
C5 Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.			CM5
C7 Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.		BP6 BP7 BP8 BP9 BP10 BP13	CM7

Contenidos	
Tema	Subtema

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

Planificación

Metodologías / pruebas	Competéncias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral		8	8	16
Estudio de casos		12	24	36
Aprendizaje colaborativo		8	8	16
Discusión dirigida		4	1	5
Atención personalizada		2	0	2
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	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.
Estudio de casos	Metodoloxía onde o suxeito se enfronta 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.
Aprendizaje colaborativo	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 dirigida	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	
Metodologías	Descripción
Discusión dirigida Estudio de casos Aprendizaje colaborativo	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.

Evaluación			
Metodologías	Competéncias	Descripción	**Calificación**
Discusión dirigida		Técnica de dinámica de grupos en la que los miembros de un grupo discuten de forma libre, informal y espontánea sobre un tema, aunque pueden estar coordinados por un moderador.	20

Sesión magistral		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
Estudio 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
Aprendizaje colaborativo		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

Observaciones evaluación
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.

Fuentes de información	
Básica	- MARTINEZ GIRON JESUS,ARUFE VARELA ALBERTO,CARRIL VAZQUEZ XOSE (Última edición). Derecho del Trabajo . Netbiblo - BAYLOS GRAU, A. (Última edición). Derecho del Trabajo: modelo para armar . Trotta - VARIOS (2005). Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). CEF - MONREAL BRINGSVAERD, E (2005). La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo.. CES - BARRENECHEA Y OTROS (Última edición). Los contratos de trabajo más utilizados en la empresa: modelos con comentario.. Deusto - GORELLI HERNÁNDEZ Y OTROS (2004). El despido: anáilisis y aplicación práctica.. Técnos - TÁRRAGHA POVEDA, J (2004). El contrato de trabajo fijo-discontínuo: un estudio jurisprudencial. Bomarzo
Complementária	

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Asignaturas que continúan el temario
Otros comentarios
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.

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías