UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guia docente				
Datos Identificativos				2015/16
Asignatura (*)	Derecho del Trabajo I		Código	760G01011
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descriptores				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	1º cuatrimestre	Segundo	Obligatoria	6
Idioma				
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	El derecho del trabajo I se encuentra enmarcado en el 2º curso del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Comprende el estudio de las fuentes de derecho del trabajo, de la aplicación de las normas laborales (principios e interpretación) y de los conflictos de trabajo.			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A1	Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
A13	Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
A27	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
B1	Resolución de problemas.
B2	Capacidad de análisis y síntesis.
B6	Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
B8	Razonamiento crítico.
B9	Trabajo en equipos.
B12	Motivación para la calidad.
B14	Aprendizaje autónomo.
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.

Resultados de aprendizaje			
Resultados de aprendizaje	Competencias del título		
A1 Marco normativo regulador de las relaciones laborales.	A1		
A13 Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.	A13		
A14 Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	A14		
A27 Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	A27		
B1 Resolución de problemas.		B1	
B2 Capacidad de análisis y síntesis.		B2	
B6 Comportarse con ética y responsabilidad social como ciudadano y como profesional.		B6	
B8 Razonamiento crítico.		B8	
B9 Trabajo en equipos.		B9	
B12 Motivación para la calidad.		B12	
B14 Aprendizaje autónomo.		B14	

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.			C3
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.			C4

Contenidos	
Tema	**Subtema**
Tema 1.- El Derecho.	1.1. Derecho subjetivo y Derecho objetivo. 1.2. Derecho Público y Derecho Privado.
Tema 2.- El Derecho del Trabajo.	2.1. Concepto. 2.2. Naturaleza jurídica. 2.3. Caracteres. 2.4. Contenido y partes. 2.5. Relaciones con otras disciplinas.
Tema 3.- Las fuentes del Derecho del Trabajo.	3.1. Normas comunes y normas especiales. 3.2. Poderes normativos en el orden laboral. 3.4. Los sindicatos y las organizaciones de empresarios.
Tema 4. Las fuentes exteriores.	4.1. Las Fuentes Internacionales: 4.1. A) La internacionalización del Derecho del Trabajo: La Organización Internacional del Trabajo: los convenios y las recomendaciones. Las Naciones Unidas. El Consejo de Europa. 4.1. B) El Derecho Internacional paccionado: los convenios internacionales bilaterales y multilaterales. 4.2. La Unión Europea. Fuentes. Política social comunitaria.
Tema 5.- Las fuentes nacionales.	5.1. La Constitución. 5.2. La ley y las demás normas con rango de ley. 5.3. Los reglamentos. 5.4. La potestad normativa laboral de las comunidades autónomas. 5.5. La costumbre y el uso. 5.6. La jurisprudencia.
Tema 6.- El convenio colectivo.	6.1. Concepto. 6.2. Naturaleza jurídica y encuadramiento normativo. 6.3. Requisitos formales. 6.4. Sujetos: capacidad y legitimación. 6.5. Elaboración. 6.6. Efectos. 6.7. Contenido del convenio: contenido obligacional y contenido normativo. 6.8. Convenios colectivos especiales.
Tema 7.- Los principios de aplicación e interpretación del Derecho del Trabajo.	7.1. Los principios de ordenación jerárquica: principios de norma mínima y norma más favorable. 7.2. La sucesión de normas y el principio de condición más beneficiosa adquirida. 7.3. El pacto individual y el principio de irrenunciabilidad. 7.4. La interpretación y el principio "pro operario".
Tema 8.- Los conflictos de trabajo.	8.1. Conflictos individuales y conflictos colectivos. 8.2. Clases de conflictos colectivos. 8.3. Procedimientos de solución del conflicto colectivo: la autocomposición y la heterocomposición. 8.4. Medidas de conflicto: la huelga y el cierre patronal.
Tema 9.- Las competencias administrativas en materia laboral.	9.1. Competencias del Ministerio de Trabajo y de la Comunidad Autónoma de Galicia. 9.2. La Inspección de Trabajo. 9.3. La jurisdición laboral.

Planificación				
Metodologías / pruebas	**Competéncias**	**Horas presenciales**	**Horas no presenciales / trabajo autónomo**	**Horas totales**
Prueba objetiva		3	0	3
Mesa redonda		9	25	34
Sesión magistral		20	50	70
Estudio de casos		10	32	42
Atención personalizada		1	0	1

(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodologías	
Metodologías	**Descripción**
Prueba objetiva	Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo rasgo distintivo es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas. Constituye un instrumento de medida, elaborado rigurosamente, que permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes, actitudes, inteligencia, etc. Es de aplicación tanto para la evaluación diagnóstica, formativa como sumativa. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se pode construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas.
Mesa redonda	Técnica de dinámica de grupos en que un grupo de especialistas en un tema, que tienen puntos de vista divergentes o contradictorios, llevan a cabo una discusión delante de un grupo coordinados por un moderador.
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.
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.

Atención personalizada	
Metodologías	**Descripción**
Prueba objetiva Mesa redonda Estudio de casos	Prueba objetiva: Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo rasgo distintivo es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas. Constituye un instrumento de medida, elaborado rigurosamente, que permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes, actitudes, inteligencia, etc. Es de aplicación tanto para la evaluación diagnóstica, formativa como sumativa. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se pode construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas. Mesa redonda: Técnica de dinámica de grupos en que un grupo de especialistas en un tema, que tienen puntos de vista divergentes o contradictorios, llevan a cabo una discusión delante de un grupo coordinados por un moderador. 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.

Evaluación

Metodologías	Competéncias	Descripción	Calificación
Prueba objetiva		Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo rasgo distintivo es la posibilidad de determinar si las respuestas dadas son o no correctas. Constituye un instrumento de medida, elaborado rigurosamente, que permite evaluar conocimientos, capacidades, destrezas, rendimiento, aptitudes, actitudes, inteligencia, etc. Es de aplicación tanto para la evaluación diagnóstica, formativa como sumativa. La prueba objetiva puede combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de respuesta múltiple, de ordenación, de respuesta breve, de discriminación, de completar y/o de asociación. También se pode construir con un solo tipo de alguna de estas preguntas. Se hará un examen parcial, al final del cuatrimestre, respecto de la totalidad de la materia de la asignatura. Constará de dos preguntas a desarrollar, que se puntuarán cada una de "0" a "10", y tres preguntas más cortas (en las que se valorará la precisión y la concreción en la contestación), que se puntuarán cada una de "0" a "5". El resultado del examen será una media ponderada de unas y otras. Quienes no aprueben este examen parcial podrán presentarse a uno final, con el mismo tipo de preguntas que el parcial.	80
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.	10
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.	10

Observaciones evaluación
El alumno que no supere el aprobado con los anteriores criterios de valoración se sometera a un examen final de la asignatura, en el día y la hora señalados por el Centro.

Fuentes de información	
Básica	- (). CÓDIGO DE LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Diversas editoriales (Civitas, Tecnos etc.). - Manuel-Carlos Palomeque López ye Manuel Álvarez de la Rosa (). DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces - Manuel Alonso Olea y María-Emilia Casas Baamonde (2005). DERECHO DEL TRABAJO. CIVITAS - Ignacio Albiol Montesinos y otros (). DERECHO DEL TRABAJO (TOMO I: Fuentes y relaciones colectivas). - Ignacio Albiol Montesinos y otros (). DERECHO DEL TRABAJO (TOMO II: Contrato individual) . Editorial Tirant lo Blanch Â

Complementária	Â

Recomendaciones
Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente
Introducción al Derecho/760G01001
Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente
Derecho Sindical I/760G01013
Asignaturas que continúan el temario
Introducción al Derecho/760G01001 Teoría de las Relaciones Laborales/760G01010
Otros comentarios

(*) 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