



| Guía Docente | | | | |
|-----------------------|---|--------------------|-----------------|-----------|
| Datos Identificativos | | | | 2017/18 |
| 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 | | | |
| Modalidade docente | Presencial | | | |
| Prerrequisitos | | | | |
| Departamento | Dereito Público | | | |
| Coordinación | Lopez Coira, Jose | Correo electrónico | j.lcoira@udc.es | |
| Profesorado | Lopez Coira, Jose | Correo electrónico | j.lcoira@udc.es | |
| Web | | | | |
| Descrición xeral | | | | |

| Competencias / Resultados do título | |
|-------------------------------------|---|
| Código | Competencias / Resultados do título |
| 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. |
| B6 | Adquirir un coñecemento amplo das institucións básicas do ámbito socio-laboral especialmente do Dereito do Traballo e da Seguridade Social. |
| B7 | Desenvolver os coñecementos, habilidades e aptitudes que permitan unha idónea dirección e xestión laboral. |
| B8 | Saber recoñecer os aspectos económicos da Seguridade Social e das Relacións Laborais. |
| B9 | Desenvolver a capacidade de organización, planificación e toma de decisións. |
| B10 | Adquirir os coñecementos necesarios nos campos laboral, tributario e de Seguridade Social para prestar servizos de asesoría socio-laboral. |
| B13 | Coñecer os dereitos e obrigas dos traballadores e as distintas formas de extinción do contrato de traballo. |
| 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 | | | |
|---------------------------|--|-------------------------------------|------|
| Resultados de aprendizaxe | | Competencias / Resultados do título | |
| | | AP1 | |
| | | AP2 | |
| | | AP8 | |
| | | AP9 | |
| | | AP10 | |
| | | AP11 | |
| | | AP12 | |
| | | AP2 | |
| | | AP3 | |
| | | AP8 | |
| | | AP9 | |
| | | AP10 | |
| | | AP11 | |
| | | AP12 | |
| | | AP13 | |
| | | | BP2 |
| | | | BP3 |
| | | | BP4 |
| | | | BP5 |
| | | | CM3 |
| | | | CM4 |
| | | | CM5 |
| | | | BP6 |
| | | | BP7 |
| | | | BP8 |
| | | | BP9 |
| | | | BP10 |
| | | | BP13 |
| | | | CM7 |

| Contidos | |
|--|---|
| Temas | Subtemas |
| I. A Movilidade dentro do contrato de traballo: | 1) A mobilidade funcional. Concepto e tipos. 2) A mobilidade xeográfica. Concepto e tipos. Normas reguladoras. A mobilidade xeográfica vinculada ás necesidades de funcionamento da empresa. |
| II. Modificación substancial de condicións de traballo. | Concepto. Modificacións substanciais individuais e colectivas. Procedemento. Efectos. |
| III. Suspensión do contrato e reducións de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. | Concepto.Causas. Procedemento e efectos. A suspensión por forza maior. |



| | |
|---|--|
| IV. Despedimento colectivo e despedimento obxectivo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. | Concepto e causas. Procedemento. Efectos. Unha referencia á extinción do contrato por forza maior. |
| V. Especial impacto da crise económica na empresa, | I) Crise de empresa e salario. O descolgamento salarial. II) Relacións laborais en situacións de concurso. As especialidades da modificación, suspensión e extinción dos contratos de traballo nas empresas concursadas. A suspensión ou extinción dos contratos de traballo de alta dirección. |

| Planificación | | | | |
|--------------------------|---------------------------|---|-------------------------|--------------|
| Metodoloxías / probas | Competencias / Resultados | Horas lectivas (presenciais e virtuais) | Horas 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 | Competencias / Resultados | Descrición | Cualificación |
|--------------------------|---------------------------|--|---------------|
| 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. | 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

| | |
|------------------------------------|--|
| Bibliografía básica | <ul style="list-style-type: none"> - 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: análisis y aplicación práctica.. Técnos - TÁRRAGHA POVEDA, J (2004). El contrato de trabajo fijo-discontinuo: un estudio jurisprudencial. Bomarzo |
| Bibliografía complementaria | |

Recomendacións

Materias que se recomienda ter cursado previamente

Materias que se recomienda 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