



Guía docente

Guía docente				
Datos Identificativos				2022/23
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			
Coordinador/a	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Profesorado	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Web				
Descripción general	Asignatura de enfoque eminentemente práctico, en la cual, una vez expuesta la normativa vigente al respecto, se presentan concretos de la realidad diaria de Empresa, que los alumnos tienen que resolver bajo la dirección del profesor.			

Competencias / Resultados del título

Código	Competencias / Resultados 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 / Resultados 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. 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 / pruebas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas traballo autónomo	Horas totales
Discusión dirixida	A2 A3 A9 A10 B3 B4 C4	4	6	10
Prueba objetiva	A1 A2 A3 A8 A9 A10 A13 B2 B3 B6 B10 B13	2	4	6
Trabajos tutelados	A1 A2 A3 A9 A10 A11 A12 B2 B3 B5 B7 B8 B9 C3 C7	32	0	32
Sesión magistral	A1 A8 A13 B2 B6 B10 B13 C5	10	15	25
Atención personalizada		2	0	2
(*)Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos				

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Discusión dirixida	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.
Prueba objetiva	Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo trazo 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.



Trabajos tutelados	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del "cómo hacer las cosas". Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.
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.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Trabajos tutelados Discusión dirigida Sesión magistral Prueba objetiva	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	Competencias / Resultados	Descripción	Calificación
Trabajos tutelados	A1 A2 A3 A9 A10 A11 A12 B2 B3 B5 B7 B8 B9 C3 C7	Metodología diseñada para promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes, bajo la tutela del profesor y en escenarios variados (académicos y profesionales). Está referida prioritariamente al aprendizaje del "cómo hacer las cosas". Constituye una opción basada en la asunción por los estudiantes de la responsabilidad por su propio aprendizaje. Este sistema de enseñanza se basa en dos elementos básicos: el aprendizaje independiente de los estudiantes y el seguimiento de ese aprendizaje por el profesor-tutor.	80
Discusión dirigida	A2 A3 A9 A10 B3 B4 C4	Técnica de dinámica de grupos en la que los miembros de un grupo discuten de forma libre, informal y espontánea sobre un tema, aún que pueden estar coordinados por un moderador.	5
Sesión magistral	A1 A8 A13 B2 B6 B10 B13 C5	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.	5
Prueba objetiva	A1 A2 A3 A8 A9 A10 A13 B2 B3 B6 B10 B13	Prueba escrita utilizada para la evaluación del aprendizaje, cuyo trazo 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.	10



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.

El sistema de evaluación para la 2ª

oportunidad es el mismo.

El sistema de evaluación para estudiantes con dedicación a tiempo

parcial y dispensa académica de exención de asistencia es el mismo.

La realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación

implicará directamente la calificación de suspenso '0' en la materia en la

convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier calificación obtenida

en todas las actividades de evaluación de cara a la convocatoria

extraordinaria.

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: análisis y aplicación práctica.. Técnos - TÁRRAGHA POVEDA, J (2004). El contrato de trabajo fijo-discontinuo: un estudio jurisprudencial. Bomarzo
---------------	--

Complementaria

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