



Guía Docente				
Datos Identificativos				2020/21
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	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.			
Plan de contingencia	<p>1. Modificacións nos contidos</p> <p>Ninguno</p> <p>2. Metodoloxías</p> <p>*Metodoloxías docentes que se manteñen</p> <p>Las mismas, salvo la discusión dirigida.</p> <p>*Metodoloxías docentes que se modifican</p> <p>En caso de docencia no presencial, la discusión dirigida desaparecería, y la puntuación que tiene asignada en la evaluación pasaría a incrementar la asignada a los trabajos tutelados.</p> <p>3. Mecanismos de atención personalizada ao alumnado</p> <p>En caso de docencia no presencial, se realizaría una atención semanal a través de la plataforma TEAMS y diaria a través de moodle y correo electrónico.</p> <p>4. Modificacións na avaliación</p> <p>En caso de docencia no presencial, los trabajos tutelados supondrían el 85% de la nota total.</p> <p>*Observacións de avaliación:</p> <p>En caso de docencia no presencial, la puntuación que tiene asignada la discusión dirigida en la evaluación pasaría a incrementar la asignada a los trabajos tutelados.</p> <p>5. Modificacións da bibliografía ou webgrafía</p> <p>Ninguna.</p>			



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
Discusión dirixida	A2 A3 A9 A10 B3 B4 C4	4	6	10
Proba obxectiva	A1 A2 A3 A8 A9 A10 A13 B2 B3 B6 B10 B13	2	4	6



Traballos tutelados	A1 A2 A3 A9 A10 A11 A12 B2 B3 B5 B7 B8 B9 C7 C3	32	0	32
Sesión maxistral	A1 A8 A13 B2 B6 B10 B13 C5	10	15	25
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
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.
Proba obxectiva	<p>Proba escrita utilizada para a avaliación da aprendizaxe, cuxo trazo distintivo é a posibilidade de determinar se as respostas dadas son ou non correctas. Constitúe un instrumento de medida, elaborado rigorosamente, que permite avaliar coñecementos, capacidades, destrezas, rendemento, aptitudes, actitudes, intelixencia, etc. É de aplicación tanto para a avaliación diagnóstica, formativa como sumativa.</p> <p>A Proba obxectiva pode combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. Tamén se pode construír con un só tipo dalgunha destas preguntas.</p>
Traballos tutelados	<p>Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe.</p> <p>Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.</p>
Sesión maxistral	<p>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.</p> <p>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.</p>

Atención personalizada	
Metodoloxías	Descrición
Traballos tutelados Discusión dirixida Sesión maxistral Proba obxectiva	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
Traballos tutelados	A1 A2 A3 A9 A10 A11 A12 B2 B3 B5 B7 B8 B9 C7 C3	<p>Metodoloxía deseñada para promover a aprendizaxe autónoma dos estudantes, baixo a tutela do profesor e en escenarios variados (académicos e profesionais). Está referida prioritariamente ao aprendizaxe do ?cómo facer as cousas?. Constitúe unha opción baseada na asunción polos estudantes da responsabilidade pola súa propia aprendizaxe.</p> <p>Este sistema de ensino baséase en dous elementos básicos: a aprendizaxe independente dos estudantes e o seguimento desa aprendizaxe polo profesor-titor.</p>	80



Discusión dirixida	A2 A3 A9 A10 B3 B4 C4	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.	5
Sesión maxistral	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
Proba obxectiva	A1 A2 A3 A8 A9 A10 A13 B2 B3 B6 B10 B13	Proba escrita utilizada para a avaliación da aprendizaxe, cuxo trazo distintivo é a posibilidade de determinar se as respostas dadas son ou non correctas. Constitúe un instrumento de medida, elaborado rigorosamente, que permite avaliar coñecementos, capacidades, destrezas, rendemento, aptitudes, actitudes, intelixencia, etc. É de aplicación tanto para a avaliación diagnóstica, formativa como sumativa.  A Proba obxectiva pode combinar distintos tipos de preguntas: preguntas de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar e/ou de asociación. Tamén se pode construír con un só tipo dalgunha destas preguntas.	10

### 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>- VARIOS (2005). Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). CEF</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>- GORELLI HERNÁNDEZ Y OTROS (2004). El despido: análisis y aplicación práctica.. Técnos</li> <li>- TÁRRAGHA POVEDA, J (2004). El contrato de trabajo fijo-discontinuo: un estudio jurisprudencial. Bomarzo</li> </ul>
<b>Bibliografía complementaria</b>	

### 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