UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Guía Docente				
Datos Identificativos				2015/16
Asignatura (*)	Dereito do Traballo I		Código	760G01011
Titulación	Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (Ferrol)			
Descriptores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	1º cuadrimestre	Segundo	Obrigatoria	6
Idioma				
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Dereito Público Especial			
Coordinación	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Profesorado	Lopez Coira, Jose	Correo electrónico	j.lcoira@udc.es	
Web				
Descrición xeral	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 / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título
A1	Marco normativo regulador das relacións laborais.
A13	Transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.
A14	Seleccionar e xestionar información e documentación laboral.
A27	Asesoramento a organizacións sindicais e empresariais, e aos seus afiliados.
B1	Resolución de problemas.
B2	Capacidade de análise e síntese.
B6	Comportarse con ética e responsabilidade social como cidadán e como profesional.
B8	Razoamento crítico.
B9	Traballo en equipos.
B12	Motivación para a calidade.
B14	Aprendizaxe autónomo.
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.

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe	Competencias / Resultados do 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

Contidos	
Temas	**Subtemas**
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				
Metodoloxías / probas	**Competencias / Resultados**	**Horas lectivas (presenciais e virtuais)**	**Horas traballo autónomo**	**Horas totais**
Proba obxectiva		3	0	3
Mesa redonda		9	25	34
Sesión maxistral		20	50	70
Estudo de casos		10	32	42
Atención personalizada		1	0	1

*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado

Metodoloxías	
Metodoloxías	**Descrición**
Proba obxectiva	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 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.
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.

Atención personalizada	
Metodoloxías	**Descrición**
Proba obxectiva Mesa redonda Estudo 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.

Avaliación

Metodoloxías	Competencias / Resultados	Descrición	Cualificación
Proba obxectiva		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 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.	10
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.	10

Observacións avaliación
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.

Fontes de información

Bibliografía 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
Bibliografía complementaria	Â

Recomendacións
Materias que se recomenda ter cursado previamente
Introdución ao Dereito/760G01001
Materias que se recomenda cursar simultaneamente
Dereito Sindical I/760G01013
Materias que continúan o temario
Introdución ao Dereito/760G01001 Teoría das Relacións Laborais/760G01010
Observacións

(*)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