

## **Máster Universitario en Práctica Jurídica Especialidad Empresarial**



### **Gestión Práctica de Intereses Individuales y Colectivos. Estrategia de las Decisiones y Dirección de Litigio**

Profesores: D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa, D. Fernando Bazán López, D. Alfredo Aspra Rodríguez y D. José Antonio Prieto Gijón

**2021/2022**

- **Asignatura:** Gestión Práctica de Intereses Individuales y Colectivos. Estrategia de las Decisiones y Dirección de Litigio.
- **Créditos ECTS:** 3 créditos ECTS.
- **Semestre:** 2º
- **Profesores:** D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa, D. Fernando Bazán López, D. Alfredo Aspra Rodríguez y D. José Antonio Prieto Gijón
- **Idioma:** español
- **Modalidad:** presencial
- **Tipo de asignatura:** optativo
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor.

## 1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

## 2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Se analizan entre otros contenidos, la gestión y organización de la Seguridad Social y se profundiza en el contenido protector de las contingencias cubiertas en nuestro sistema público de Seguridad Social, tanto en el nivel contributivo como no contributivo. Se analizan la problemática laboral en la extinción de los trabajadores por cuenta ajena, tanto desde la perspectiva individual como el despido colectivo y expedientes de regulación de empleo (ERE). Se estudia la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos de eficacia general y limitada, así como los sucesivos cambios y adaptaciones que tienen que sufrir las empresas debido a las novedades introducidas en dicho ámbito. También se analiza la potestad sancionadora de la

Administración Laboral y sus modalidades de actuación, así como el desarrollo de la actuación inspectora y el desarrollo del procedimiento sancionador. Por último, en esta área se aprenderá la normativa aplicable a la jurisdicción social, así como los criterios que deben tenerse en cuenta en la dirección jurídica de los asuntos litigiosos en materia laboral.

### **3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE**

- CE45.- El alumno debe tomar conocimiento de los procedimientos para la modificación y extinción de los contratos y ser capaz de redactar los diversos tipos de documentos en que suelen pactarse los contratos y los distintos tipos de pactos pre-contractuales.
- CE46.- El alumno debe ser capaz de comprender y gestionar el sistema de representación de los trabajadores en la empresa y analizar la Negociación colectiva y los Convenios Colectivos de eficacia general y limitada.
- CE47.- El alumno debe comprender el sistema español de la Seguridad Social y su incidencia en la gestión empresarial, principalmente en sus responsabilidades y en sus costes.
- CE48.- El alumno debe saber analizar el régimen común de las prestaciones, y diferenciar la calificación y protección de los riesgos comunes y profesionales.
- CE49.- El alumno debe saber analizar el fundamento de cada contingencia, los requisitos a que se somete el acceso a la protección, y el concreto contenido de esta última.

#### 4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Gestión práctica de intereses individuales y colectivos. Estrategia de las decisiones y dirección de litigios		
<b>Actividades formativas:</b>		
Modalidad presencial:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1: Docencia	37,5	50%
AF2: Trabajo personal y en equipo	18,75	25%
AF6: Estudio y discusión de casos	18,75	25%
	75	

#### **Docencia:**

Clases práctico-teóricas en las que se explicarán los fundamentos de la asignatura, mediante el método del caso, las notas técnicas, talleres específicos y la exposición y discusión de aspectos concretos.

#### **Trabajo personal y en equipo:**

Trabajos del alumno de forma individual o colectiva, que se presentarán en clase, y que ayudarán al alumno a aplicar los métodos y técnicas desarrollados en la asignatura.

#### **Estudio y discusión de casos:**

El profesor centra las cuestiones objeto de estudio, discusión, debate o conflicto, orientando la aplicación en la práctica del caso. Basado en un diálogo sistemático y ordenado sobre situaciones reales con fines de aprendizaje, el alumno aprende por descubrimiento, no sólo por recepción, ejercitando su pensamiento creativo. Con el estudio y discusión de casos se da una dimensión social al aprendizaje, fundamental para el desarrollo profesional, pues les es muy útil a los alumnos como introducción al entorno de aprendizaje y creatividad que van a encontrar en su ejercicio profesional. El estudio y discusión de casos requiere una disciplina en



la preparación – tanto individual como en grupo - y un cuidado entrenamiento para la discusión en clase, para que realmente produzca conocimiento y no meras discusiones.

## **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN**

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

0 - 4,9 Suspenso (SS)

5,0 - 6,9 Aprobado (AP)

7,0 - 8,9 Notable (NT)

9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

### **Convocatoria Ordinaria:**

1. Participación en clase:	10 %
2. Prácticas, proyectos o trabajo de asignatura.:	30 %
3. Prueba objetiva final:	60 %

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

### **Convocatoria Extraordinaria:**

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70 %. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30 %.

### **Advertencia sobre plagio:**

El Centro de Estudios Garrigues no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito. En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

### **Sistema de calificación:**

#### Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

#### Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.

2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

### Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializadas.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

- LAFUENTE SUÁREZ, JOSÉ L. El pacto de preaviso en la dimisión del trabajador. (La Ley – Actualidad Laboral nº 34 – Del 16 al 22 de septiembre de 2002)
- LLANO SÁNCHEZ, MÓNICA. La extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario: La exigencia de continuidad entre la jubilación y el cese de la actividad empresarial a efectos de ejercer la facultad resolutoria ex art. 49.1 g) ET. Comentario a la STS (UD) 25 abril de 2000
- ALEMÁN PÁEZ, FRANCISCO. El despido por causas objetivas. Novedades normativas y jurisprudenciales.
- BLASCO PELLICER, ÁNGEL. La difícil aplicación judicial del art. 52 C) del Estatuto de los Trabajadores (Aranzadi Social nº 5 – mayo 2002)
- FERNÁNDEZ-LOMANA GARCÍA, MANUEL. La extinción de la relación

de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas: un análisis jurisprudencial.

- CARDONA ÁLVAREZ, ANTONIO M. y JERÓNIMO SÁNCHEZ-BEATO, ESTEFANÍA. Resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y cláusula de conciencia del profesional de la información
- MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA. La afirmada vigencia del Decreto de 2 de marzo de 1944, sobre muerte natural del trabajador
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA. Indemnizaciones tasadas por daños con ocasión de la extinción del contrato de trabajo.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Los despidos por causa económica.
- GETE CASTILLO, PEDRO. Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: preguntas con respuesta. Ed. La Ley-Actualidad.
- GALINDO MEÑO, FERNANDO JOSÉ. Seguridad Social y empleo. Ed. Centro de Estudios Financieros.
- ÁLVAREZ CORTES, JUAN CARLOS y OTROS. Supuestos básicos de Seguridad Social. Ed. Tecnos.
- FERNÁNDEZ-LOMANA GARCÍA, MANUEL Y SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, JUAN MANUEL. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: comentada, con jurisprudencia sistematizada y concordancias. Año: 2017.
- LIVINA A. FERNÁNDEZ NIETO. El e-despido. Futuro que es presente. Año: 2020.

## **7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR**

### **D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa**

Abogado en ejercicio. Es socio del departamento Laboral de Garrigues desde el año 2009, firma en la que ha desarrollado, casi en su totalidad, su carrera profesional. Son numerosas las áreas en la que se encuentra especializado: Seguridad Social, negociación de Convenios Colectivos, implantación de esquemas de prejubilaciones, diseño y negociación de medidas colectivas tendentes a la flexibilidad interna empresarial, implantación, diseño y transformación de esquemas de previsión social, así como la práctica forense derivada de todas las áreas anteriores. Licenciado en Derecho por la Universidad San Pablo (CEU) de Madrid. Máster en Asesoría Jurídica de Empresa (MAJ) por el Instituto de Empresa (IE) de Madrid. Es profesor del Centro de Estudios Garrigues, también es ponente habitual en los Foros especializados más destacados: FIDE, IFE, etc.

### **D. Fernando Bazán López**

Es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y máster en Derecho Empresarial por el Centro de Estudios Europeos y Formación Empresarial Garrigues.

Socio del área de Laboral de Deloitte Legal. Posee amplia experiencia en el asesoramiento en materia laboral, es especialista en el asesoramiento de las implicaciones laborales en operaciones de compra, fusión y absorción y sucesión de empresa, además de en negociación colectiva, resolución de controversias judiciales y asistencia letrada y representación de la empresa en todos los órdenes de la jurisdicción social.

Fue socio y director del área laboral de CMS Albiñana & Suárez de Lezo. Desarrolló su trayectoria profesional en el departamento Laboral de Garrigues Abogados y trabajó también en el despacho americano Kavanagh Maloney & Osnato de Nueva York y en Asesores Legales Asociados en Madrid.

Durante los últimos 15 años ha sido profesor en el Centro de Estudios Garrigues de los cursos de Máster en Derecho Laboral y Derecho Empresarial.

Actualmente lidera la iniciativa solidaria 'Abogados Comprometidos' en Deloitte Legal, a través de la cual colaboran con más de 30 organizaciones benéficas, fundaciones y organizaciones sin fines de lucro a través del programa pro bono de la Firma.

#### **D. Alfredo Aspra Rodríguez**

Abogado en ejercicio. Licenciado en Derecho, Universidad de Navarra. Máster en Derecho Laboral, Centro de Estudios y Formación Garrigues y Cursos especializados en materias de negociación y derecho procesal laboral. Socio de Andersen y responsable del Departamento de Derecho Laboral de la firma en España. Asimismo, es miembro del Consejo de Administración de Andersen en España. Abogado en ejercicio con más de 18 años de trayectoria profesional, su campo de mayor experiencia y expertise dentro del ámbito del derecho del trabajo se centra en asuntos colectivos y litigios de complejidad y trascendencia. Previamente trabajó en CMS - ASL, Garrigues y Olleros Abogados hasta la integración de la firma en Andersen en 2017. Está especializado en el asesoramiento jurídico-técnico de carácter laboral, de seguridad social y en materia de negociación colectiva a empresas nacionales e internacionales tanto en el ámbito privado como en el sector público.

### **D. José Antonio Prieto Gijón**

Abogado en ejercicio, miembro del Colegio de abogados de Madrid, actualmente es socio del departamento Laboral en Baker&McKENZIE Abogados. Licenciado en Derecho 1998 CEU San Pablo-Universidad Complutense. Master en Derecho Empresarial 1999 en el Centro de Estudios Garrigues.

## **8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR**

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios.

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 828108 Alcobendas, Madrid

- D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa -  
ignacio.corchuelo@ext.centrogarrigues.com
- D. Fernando Bazán López: fernando.bazan@ext.centrogarrigues.com
- D. Alfredo Aspra Rodríguez: alfredo.aspra@ext.centrogarrigues.com
- D. José Antonio Prieto Gijón: joseantonio.prieto@ext.centrogarrigues.com

## **9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA**

### **MÓDULO PROCEDIMIENTO LABORAL:**

#### **1. PRINCIPIOS DEL PROCESO, PARTES, REPRESENTACIÓN, ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y AUTOS, ACTOS PROCESALES**

1. Principios del proceso.
2. Partes procesales
3. Representación y defensa
4. Acumulación de acciones y autos.

5. Algunas especialidades en las actuaciones procesales

6. Bibliografía

## **2. EVITACIÓN DEL PROCESO: CONCILIACIÓN Y RECLAMACIÓN PREVIA**

1. Conciliación

2. Reclamación previa

3. Bibliografía

4. Anexo: Papeleta de conciliación en reclamación de cantidad.

## **3. ACTOS PREPARATORIOS Y MEDIDAS PRECAUTORIAS. LA DEMANDA**

1. Actos preparatorios y medidas precautorias

2. La demanda

3. Bibliografía

4. Anexo: Demanda por despido con petición de prueba anticipada

## **4. EL PROCESO ORDINARIO**

1. Aspectos generales

2. La conciliación judicial

3. Vista oral:

4. Alegaciones

5. Prueba

6. Conclusiones

7. Sentencia

8. Bibliografía
9. Anexos: Acta de conciliación y admisión a trámite de la demanda y citación

## **5. LOS PROCESOS ESPECIALES**

1. Despidos y sanciones. Reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación.
2. Vacaciones, materia electoral, clasificación profesional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales, lactancia y reducción de jornada.
3. Seguridad Social.
4. Proceso de oficio
5. Conflictos colectivos
6. Impugnación de convenios colectivos
7. Tutela de derechos de libertad sindical y derechos fundamentales
8. Bibliografía

## **6. RECURSOS**

1. Reposición y súplica
2. Suplicación
3. Casación ordinaria y en unificación de doctrina

## **MÓDULO EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **PARTE I.- CAUSAS DISTINTAS DESPIDO**

1. Mutuo acuerdo.
2. Causas consignadas en el contrato.

3. Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.
4. Dimisión del trabajador.
5. Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente del trabajador.
6. Jubilación del trabajador.
7. Muerte, incapacidad, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del empresario.
8. Fuerza mayor.
9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento grave del empresario.
10. Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

## **PARTE II: DESPIDO**

1. Despido objetivo
2. Despido colectivo
3. Despido Disciplinario

## **SEGURIDAD SOCIAL**

### **1. SEGURIDAD SOCIAL.**

1. Régimen general
2. Bases de cotización y cuota.
3. Prestaciones derivadas del régimen general:
  - Jubilación
  - Incapacidad permanente

- Desempleo
- Otras prestaciones

## **2. LOS COMPROMISOS POR PENSIONES Y SU ENCUADRAMIENTO EN EL ÁMBITO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

## **3. ORIGEN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EXTERIORIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES**

## **4. PLANES DE PENSIONES: INSTRUMENTOS DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL**

## **5. PLANTEAMIENTOS DE PREJUBILACIÓN**