

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



### **Poder de Dirección Empresarial. Pactos Laborales Típicos y Retribución**

Profesores: D. Santiago Bazarra Rodríguez

**2021/2022**

- **Asignatura:** Poder de dirección empresarial. Pactos laborales típicos y retribución.
- **Créditos ECTS:** 2
- **Semestre:** 2º.
- **Profesores:** D. Santiago Bazarra Rodríguez.
- **Idioma:** Español.
- **Tipo de asignatura:** Optativa.
- **Curso académico:** 2021 - 2022
- **Horario de tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor.

## 1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

## 2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Análisis del poder organizativo empresarial con sus vertientes, y de los diversos pactos laborales más comunes que se aplican en el devenir de las prácticas empresariales.

Por otra parte, se estudia la remuneración de los trabajadores y de la estructura salarial con especial detenimiento de las políticas de retribución flexible.

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

- CE50. El alumno debe saber delimitar la naturaleza de cada contrato, sus reglas específicas y las normas comunes de contratación laboral.

- CE52. 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.

#### 4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Poder de dirección empresarial. Pactos laborales típicos y retribución		
<b>Actividades formativas:</b>		
Modalidad presencial:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1: Docencia	28,57	50%
AF2: Trabajo personal y en equipo	10,71	25%
AF6: Estudio y discusión de casos	10,71	25%
	50	

#### **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

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:                                | 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**

- CAVAS MARTÍNEZ, F.; SEMPERE NAVARRO, A.V.: Finiquito, Madrid, Francis Lefebvre, 2014.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: Variabilidad y flexibilidad salarial, retribución variable y retribución flexible, Revista Derecho social y empresa N°. 5, 2016 (Ejemplar dedicado a: La Retribución variable: una clave esencial en la gestión empresarial).
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: La retribución variable: su potencial

flexibilizador, Nueva revista española de derecho del trabajo, N°. 169, 2014.

- MERCADER UGUINA, J. R.: Lecciones de Derecho Laboral, última edición, Valencia, Tirant lo Blanch.
- MERCADER UGUINA, J. R.: SALARIO Y CRISIS ECONÓMICA, Tirant Lo Blanch. 2011.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N.: Manual de Derecho del Trabajo, última edición, Granada, Comares.
- MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo, última edición, Madrid, Tecnos.
- MONTOYA MELGAR, A.: El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas, Anales de la Real Academia de jurisprudencia y legislación, N°. 33, 2003.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo, última edición, Madrid, Tecnos.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: El descuelgue salarial: estudio de su régimen jurídico en la negociación colectiva, Aranzadi, 2009.

## **7. BREVE CURRÍCULUM DEL PROFESOR**

### **D. Santiago Bazarra Rodríguez**

Doctor en Economía y Empresa por la Universidad Pontificia de Comillas, Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, y en Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca. Es Máster en Asesoría de Empresas por el Instituto de Empresa. Tras unos primeros años en el ámbito académico, se incorporó al mundo de la consultoría en 1992, habiendo trabajado en firmas como

Deloitte, Arthur Andersen o Garrigues, de la que ha sido Director General de su división de Human Capital Services entre 2003 y 2011. En la actualidad es consultor, profesor e investigador en gestión de personas y procesos de cambio organizativo. Es autor de diversas publicaciones y estudios sobre estrategia de recursos humanos, responsabilidad social, liderazgo y motivación laboral.

## 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, 8, 28108 Alcobendas, Madrid.

- D. Santiago Bazarra Rodríguez -  
SANTIAGO.BAZARRA@ext.centrogarrigues.com

## 9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

1. Reconocimiento legal
2. Contenido del poder de dirección
3. La titularidad del poder de dirección de la empresa. Especial referencia a las nuevas formas de organización productiva.
4. Pactos laborales típicos:
  - Período de **prueba**
  - Pacto de **no competencia**
  - Pacto de **plena dedicación**
  - Pacto de **permanencia**
  - Deber de **confidencialidad** y obligación de secreto.

- Códigos de **conducta**
5. La retribución del trabajador:
- Concepto y régimen jurídico del salario
  - Períodos de descanso retribuidos
  - Modalidades
  - Estructura salarial
  - Percepciones extrasalariales
  - Fijación del salario
  - Pago del salario
  - Protección del salario
  - SMI
  - IPREM
  - Embargo del salario
  - Privilegios salariales
  - FOGASA
  - Pago del salario
  - Cálculo de indemnizaciones y finiquitos