

Máster Título Propio

Asesoría Jurídica Laboral



Máster Título Propio Asesoría Jurídica Laboral

- » Modalidad: online
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Global University
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: www.techtute.com/derecho/master/master-asesoria-juridica-laboral

Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Objetivos docentes

pág. 26

05

Salidad Profesionales

pág. 32

06

Metodología de estudio

pág. 36

07

Cuadro docente

pág.46

08

Titulación

pág.50

01

Presentación del programa

El ámbito Laboral se encuentra en constante transformación, impulsado por cambios normativos, tecnológicos y sociales. La Organización Internacional del Trabajo informa que más del 60 % de los países han revisado su legislación laboral para adaptarse a los nuevos modelos de trabajo, incluyendo el teletrabajo y la economía digital. Por lo que la capacitación integral sobre relaciones laborales, negociación colectiva y litigación social se ha vuelto esencial. Conscientes de esa necesidad TECH ha impulsado esta titulación, con modalidad 100 % online, que permite a los alumnos avanzar con total flexibilidad. Así como, acceder a contenidos actualizados y con el respaldo de docentes expertos. Una oportunidad académica para liderar los retos del entorno jurídico-laboral.



“

*Un programa académico 100 % online
y actualizado con el que dominarás las
normativas, procedimientos y estrategias
clave en la práctica de la Asesoría
Jurídica Laboral contemporánea”*

La Asesoría Jurídica Laboral ha adquirido una importancia creciente en un entorno marcado por la transformación digital, el auge del teletrabajo y la evolución constante de las normativas que regulan las relaciones laborales. En este escenario, tanto empresas como trabajadores requieren el respaldo de especialistas capaces de interpretar y aplicar el Derecho del Trabajo con precisión, anticiparse a conflictos y promover entornos laborales equitativos. El incremento de reformas legislativas y la complejidad de las negociaciones colectivas hacen imprescindible contar con expertos actualizados en esta disciplina jurídica.

Ante esta necesidad, TECH lanza el Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral, un programa diseñado para proporcionar una visión integral de los aspectos clave del ámbito laboral, desde la contratación hasta la extinción del vínculo laboral, pasando por la gestión de conflictos, la representación ante tribunales y la mediación en contextos complejos. Se incluyen también contenidos sobre prevención de riesgos, seguridad social y nuevas formas de empleo, en línea con los desafíos actuales del mercado.

La estructura del programa está organizada en módulos teóricos y prácticos que permiten al alumno adquirir una comprensión profunda del marco normativo, así como desarrollar competencias aplicables a la asesoría en empresas, despachos y sindicatos. Además, se abordan casos reales y jurisprudencia reciente que fortalecen el criterio jurídico para la toma de decisiones efectivas en el ejercicio profesional. Este enfoque prepara a los egresados para intervenir con solvencia en entornos laborales cada vez más exigentes.

Este plan de estudios se imparte en modalidad 100 % online, lo que brinda la posibilidad de estudiar a un ritmo propio, sin interferir con sus responsabilidades diarias. El acceso a los contenidos está disponible las 24 horas del día desde cualquier dispositivo conectado a internet. La metodología *Relearning* garantiza una experiencia de aprendizaje dinámica, mediante la repetición estratégica de conceptos clave que facilita su comprensión y aplicación práctica.

Este **Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- ♦ El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Asesoría Jurídica Laboral
- ♦ Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos recogen una información científica y práctica sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- ♦ Los ejercicios prácticos donde realizar el proceso de autoevaluación para mejorar el aprendizaje
- ♦ Su especial hincapié en metodologías innovadoras
- ♦ Las lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- ♦ La disponibilidad de acceso a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet



Lograrás una comprensión del entorno jurídico Laboral actual, aplicando estrategias avanzadas de asesoría legal para optimizar la gestión de conflictos laborales”

“

Ahondarás en la interpretación efectiva de la normativa Laboral vigente, especialmente en entornos complejos de cambio”

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Asesoría Jurídica Laboral, que vierten en este programa la experiencia de su trabajo, además de reconocidos especialistas de sociedades de referencia y universidades de prestigio.

Su contenido multimedia, elaborado con la última tecnología educativa, permitirá al profesional un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un estudio inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el alumno deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del curso académico. Para ello, el profesional contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

Desarrollarás habilidades avanzadas para la gestión de relaciones laborales, incluyendo la contratación y negociación colectiva.

Gracias al Relearning de TECH podrás asimilar los conceptos esenciales de una forma rápida, natural y precisa.



02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor Universidad digital del mundo. Con un impresionante catálogo de más de 14.000 programas universitarios, disponibles en 11 idiomas, se posiciona como líder en empleabilidad, con una tasa de inserción laboral del 99%. Además, cuenta con un enorme claustro de más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional.



“

Estudia en la mayor universidad digital del mundo y asegura tu éxito profesional. El futuro empieza en TECH”

La mejor universidad online del mundo según FORBES

La prestigiosa revista Forbes, especializada en negocios y finanzas, ha destacado a TECH como «la mejor universidad online del mundo». Así lo han hecho constar recientemente en un artículo de su edición digital en el que se hacen eco del caso de éxito de esta institución, «gracias a la oferta académica que ofrece, la selección de su personal docente, y un método de aprendizaje innovador orientado a formar a los profesionales del futuro».

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

TECH ofrece los planes de estudio más completos del panorama universitario, con temarios que abarcan conceptos fundamentales y, al mismo tiempo, los principales avances científicos en sus áreas científicas específicas. Asimismo, estos programas son actualizados continuamente para garantizar al alumnado la vanguardia académica y las competencias profesionales más demandadas. De esta forma, los títulos de la universidad proporcionan a sus egresados una significativa ventaja para impulsar sus carreras hacia el éxito.

El mejor claustro docente top internacional

El claustro docente de TECH está integrado por más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional. Catedráticos, investigadores y altos ejecutivos de multinacionales, entre los cuales se destacan Isaiah Covington, entrenador de rendimiento de los Boston Celtics; Magda Romanska, investigadora principal de MetaLAB de Harvard; Ignacio Wistuba, presidente del departamento de patología molecular traslacional del MD Anderson Cancer Center; o D.W Pine, director creativo de la revista TIME, entre otros.

Profesorado
TOP
Internacional

La mayor universidad digital del mundo

TECH es la mayor universidad digital del mundo. Somos la mayor institución educativa, con el mejor y más amplio catálogo educativo digital, cien por cien online y abarcando la gran mayoría de áreas de conocimiento. Ofrecemos el mayor número de titulaciones propias, titulaciones oficiales de posgrado y de grado universitario del mundo. En total, más de 14.000 títulos universitarios, en once idiomas distintos, que nos convierten en la mayor institución educativa del mundo.


La metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

TECH es la primera universidad que emplea el *Relearning* en todas sus titulaciones. Se trata de la mejor metodología de aprendizaje online, acreditada con certificaciones internacionales de calidad docente, dispuestas por agencias educativas de prestigio. Además, este disruptivo modelo académico se complementa con el "Método del Caso", configurando así una estrategia de docencia online única. También en ella se implementan recursos didácticos innovadores entre los que destacan vídeos en detalle, infografías y resúmenes interactivos.

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad online oficial de la NBA

TECH es la universidad online oficial de la NBA. Gracias a un acuerdo con la mayor liga de baloncesto, ofrece a sus alumnos programas universitarios exclusivos, así como una gran variedad de recursos educativos centrados en el negocio de la liga y otras áreas de la industria del deporte. Cada programa tiene un currículo de diseño único y cuenta con oradores invitados de excepción: profesionales con una distinguida trayectoria deportiva que ofrecerán su experiencia en los temas más relevantes.

Líderes en empleabilidad

TECH ha conseguido convertirse en la universidad líder en empleabilidad. El 99% de sus alumnos obtienen trabajo en el campo académico que ha estudiado, antes de completar un año luego de finalizar cualquiera de los programas de la universidad. Una cifra similar consigue mejorar su carrera profesional de forma inmediata. Todo ello gracias a una metodología de estudio que basa su eficacia en la adquisición de competencias prácticas, totalmente necesarias para el desarrollo profesional.



Google Partner Premier

El gigante tecnológico norteamericano ha otorgado a TECH la insignia Google Partner Premier. Este galardón, solo al alcance del 3% de las empresas del mundo, pone en valor la experiencia eficaz, flexible y adaptada que esta universidad proporciona al alumno. El reconocimiento no solo acredita el máximo rigor, rendimiento e inversión en las infraestructuras digitales de TECH, sino que también sitúa a esta universidad como una de las compañías tecnológicas más punteras del mundo.



La universidad mejor valorada por sus alumnos

Los alumnos han posicionado a TECH como la universidad mejor valorada del mundo en los principales portales de opinión, destacando su calificación más alta de 4,9 sobre 5, obtenida a partir de más de 1.000 reseñas. Estos resultados consolidan a TECH como la institución universitaria de referencia a nivel internacional, reflejando la excelencia y el impacto positivo de su modelo educativo.



03

Plan de estudios

Los materiales didácticos que conforman este Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral han sido elaborados por un equipo de juristas especializados en Derecho del Trabajo. Gracias a ello, el plan de estudios aborda en profundidad los aspectos clave de la relación Laboral, desde la contratación hasta la resolución de conflictos. Además, el temario incluye contenidos actualizados sobre negociación colectiva, despidos, inspección laboral y derechos fundamentales en el trabajo. En consecuencia, los egresados podrán intervenir con criterio sólido en entornos jurídicos complejos y ofrecer soluciones efectivas tanto a empresas como a trabajadores.



“

Aplicarás criterios jurídicos sólidos en escenarios laborales complejos, desarrollando habilidades estratégicas para ofrecer Asesorías precisas en materia contractual”

Módulo 1. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

- 1.1. Las fuentes del ordenamiento laboral (I)
 - 1.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
 - 1.1.2. Las normas internacionales y supranacionales
 - 1.1.3. Las normas con rango de ley
 - 1.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias
- 1.2. Las fuentes del ordenamiento laboral (II)
 - 1.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
 - 1.2.2. El contrato individual de trabajo
 - 1.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
 - 1.2.4. La condición más beneficiosa
 - 1.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes
- 1.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises
 - 1.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
 - 1.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
 - 1.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral
- 1.4. El empresario laboral (I)
 - 1.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
 - 1.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
 - 1.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
 - 1.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas
- 1.5. El empresario laboral (II)
 - 1.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
 - 1.5.2. La transmisión de la empresa
- 1.6. La selección y reclutamiento de trabajadores
 - 1.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
 - 1.6.2. El proceso de selección de trabajadores
 - 1.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
 - 1.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo



- 1.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales
 - 1.7.1. La capacidad para trabajar
 - 1.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
 - 1.7.3. La forma del contrato de trabajo
 - 1.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
 - 1.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
 - 1.7.6. La protección de datos de carácter personal
- 1.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo
 - 1.8.1. El pacto de plena dedición o exclusividad en la prestación laboral
 - 1.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
 - 1.8.3. La prohibición de competencia postcontractual
- 1.9. El régimen jurídico del periodo de prueba
 - 1.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
 - 1.9.2. Libre desistimiento durante el periodo de prueba
 - 1.9.3. El desistimiento durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada
- 1.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales
 - 1.10.1. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
 - 1.10.2. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
 - 1.10.3. Los derechos morales

Módulo 2. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

- 2.1. La contratación indefinida
 - 2.1.1. El contrato indefinido ordinario
 - 2.1.2. El fomento de la contratación indefinida
 - 2.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico
- 2.2. La contratación temporal (I)
 - 2.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
 - 2.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 2.2.3. El contrato de interinidad

- 2.3. La contratación temporal (II)
 - 2.3.1. El contrato para la formación y el aprendizaje
 - 2.3.2. El contrato en prácticas
- 2.4. La contratación temporal (III)
 - 2.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
 - 2.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
 - 2.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)
- 2.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
 - 2.5.1. El contrato a tiempo parcial común
 - 2.5.2. Aspectos comunes al contrato a tiempo parcial
 - 2.5.3. La bolsa de horas complementarias
 - 2.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo
- 2.6. El trabajo a distancia y el "teletrabajo"
 - 2.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
 - 2.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
 - 2.6.3. La jornada y la desconexión digital
 - 2.6.4. El control de la actividad laboral
- 2.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
 - 2.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
 - 2.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
 - 2.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
 - 2.7.4. La reparación del daño: los daños morales
- 2.8. Los deberes del trabajador
 - 2.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
 - 2.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
 - 2.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
 - 2.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador
- 2.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
 - 2.9.1. El poder de dirección del empresario
 - 2.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales

- 2.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
 - 2.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
 - 2.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
 - 2.9.2.3. El control a través de sistemas de vídeo-vigilancia
- 2.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
 - 2.10.1 Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
 - 2.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
 - 2.10.3. La movilidad funcional y el ius variandi empresarial
 - 2.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
 - 2.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
 - 2.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

Módulo 3. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

- 3.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
 - 3.1.1. La jornada laboral ordinaria
 - 3.1.1.2. Duración de la jornada
 - 3.1.1.3. Distribución de la jornada
 - 3.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
 - 3.1.3. Jornadas especiales por razones personales
 - 3.1.4. Obligación de registro
 - 3.1.5. Las horas extraordinarias
 - 3.1.5.1. Concepto y clasificación
 - 3.1.5.2. Naturaleza
 - 3.1.5.3. Compensación por su realización
 - 3.1.5.4. Prohibiciones
 - 3.1.5.5. Registro
 - 3.1.5.6. Horario de trabajo
 - 3.1.6. El horario
 - 3.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
 - 3.1.8. Trabajo a turnos

- 3.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
 - 3.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
 - 3.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
 - 3.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos.
 - 3.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
 - 3.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
 - 3.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL
- 3.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
 - 3.3.1. El calendario laboral
 - 3.3.2. El régimen de descansos
 - 3.3.2.1. Descanso durante la jornada
 - 3.3.2.2. Descanso entre jornadas
 - 3.3.2.3. Descanso semanal
 - 3.3.3. Fiestas laborales
 - 3.3.4. Vacaciones
 - 3.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
 - 3.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
 - 3.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
 - 3.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
 - 3.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución
- 3.4. La prestación salarial
 - 3.4.1. Concepto y función del salario
 - 3.4.2. Salario en metálico y en especie
 - 3.4.3. Las percepciones extrasalariales
 - 3.4.4. Sistemas salariales; procedimientos para su determinación
 - 3.4.5. Estructura del salario
 - 3.4.5.1. Salario base
 - 3.4.5.2. Complementos salariales
 - 3.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
 - 3.4.6. Las pagas extraordinarias
- 3.4.7. La determinación del salario
 - 3.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
 - 3.4.7.2. El salario profesional
 - 3.4.7.3. El salario contractual
- 3.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
- 3.4.9. El pago del salario
- 3.4.10. La protección del salario
 - 3.4.10.1. La inembargabilidad salarial
 - 3.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
- 3.4.11. El Fondo de Garantía Salarial
- 3.5. La movilidad geográfica de los trabajadores
 - 3.5.1. Concepto y características
 - 3.5.2. El régimen jurídico de los traslados
 - 3.5.2.1. Concepto
 - 3.5.2.2. Elemento causal
 - 3.5.2.3. Tipos de traslados
 - 3.5.2.4. Procedimiento
 - 3.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
 - 3.5.3.1. Concepto
 - 3.5.3.2. Elemento causal
 - 3.5.3.3. Procedimiento
 - 3.5.3.4. Efectos
- 3.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 3.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
 - 3.6.2. Elemento causal
 - 3.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
 - 3.6.4. Concepto de modificación sustancial
 - 3.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
 - 3.6.6. Procedimiento
 - 3.6.6.1. La modificación individual
 - 3.6.6.2. La modificación colectiva
 - 3.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET

- 3.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador
 - 3.7.1. Ascensos
 - 3.7.1.1. Concepto
 - 3.7.1.2. Régimen jurídico
 - 3.7.2. Reagrupamiento familiar
 - 3.7.3. Finalidad
 - 3.7.4. Régimen jurídico
 - 3.7.5. Causas objetivas
 - 3.7.6. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 3.7.7. Protección de las personas con discapacidad
 - 3.7.8. Protección de la integridad física del trabajador
- 3.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos
 - 3.8.1. Concepto y características
 - 3.8.2. Tipología de permisos
 - 3.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
 - 3.8.4. Efectos y disfrute
- 3.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor
 - 3.9.1. Concepto y características
 - 3.9.2. Causas de suspensión
 - 3.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
 - 3.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
 - 3.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
 - 3.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
 - 3.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
 - 3.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
 - 3.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
 - 3.9.2.8. Por motivos disciplinarios
 - 3.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
 - 3.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
 - 3.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

- 3.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales
 - 3.10.1. Concepto y tipología
 - 3.10.2. La excedencia forzosa
 - 3.10.2.1. Designación o elección para cargo público
 - 3.10.2.2. Cargos sindicales
 - 3.10.2.3. Efectos
 - 3.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
 - 3.10.3.1. Supuestos
 - 3.10.3.2. Efectos
 - 3.10.4. La excedencia voluntaria
 - 3.10.4.1. Requisitos
 - 3.10.4.2. Efectos

Módulo 4. La extinción de la relación laboral

- 4.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes
 - 4.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
 - 4.1.1.1. Concepto
 - 4.1.1.2. Requisitos
 - 4.1.1.3. Efectos
 - 4.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
 - 4.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- 4.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato
 - 4.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
 - 4.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador
- 4.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador
 - 4.3.1. Concepto de dimisión y abandono
 - 4.3.2. La dimisión con preaviso
 - 4.3.3. La dimisión preaviso
 - 4.3.4. Aspectos formales y efectos
 - 4.3.5. La dimisión del personal de alta dirección

- 4.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial
 - 4.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
 - 4.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
 - 4.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
 - 4.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales graves
 - 4.4.2. Procedimiento
 - 4.4.3. Efectos
- 4.5. El despido disciplinario
 - 4.5.1. Concepto y características
 - 4.5.2. Causas
 - 4.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
 - 4.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
 - 4.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
 - 4.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
 - 4.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
 - 4.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
 - 4.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa
 - 4.5.3. La forma y el procedimiento
 - 4.5.3.1. La carta de despido
 - 4.5.3.2. La fecha de efectos
 - 4.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador
 - 4.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores
- 4.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
 - 4.6.1. Concepto y régimen jurídico
 - 4.6.2. Causas
 - 4.6.2.1. Ineptitud del trabajador
 - 4.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
 - 4.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
 - 4.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria
- 4.6.3. Requisitos formales y procedimentales
 - 4.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
 - 4.6.3.2. La carta de despido
 - 4.6.3.3. El periodo de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
- 4.6.4. La prioridad de permanencia
- 4.7. El despido colectivo
 - 4.7.1. Concepto y características
 - 4.7.2. Causas
 - 4.7.1.1. Causas económicas
 - 4.7.1.2. Causas organizativas
 - 4.7.1.3. Causas técnicas
 - 4.7.1.4. Causas productivas
 - 4.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales
 - 4.7.4. El procedimiento
 - 4.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
 - 4.7.4.2. Fase individual del despido colectivo
 - 4.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas
- 4.8. El despido por fuerza mayor
 - 4.8.1. Concepto de fuerza mayor
 - 4.8.2. Procedimiento
 - 4.8.3. Efectos
- 4.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas
 - 4.9.1. La extinción por finalización de contrato
 - 4.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas
 - 4.9.3. El despido por causas objetivas
 - 4.9.4. El despido colectivo
- 4.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección
 - 4.10.1. El desistimiento por parte del directivo
 - 4.10.2. El despido ad nutum o sin causa
 - 4.10.3. El despido por causas disciplinarias
 - 4.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
 - 4.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

Módulo 5. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

- 5.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
 - 5.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
 - 5.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
 - 5.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
 - 5.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
 - 5.1.2.3. Contenido esencial
 - 5.1.2.4. Contenido adicional
 - 5.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
 - 5.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicato
 - 5.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
 - 5.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: Estatutos. Registro. Publicidad
 - 5.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva)
 - 5.2.5. Libertad positiva y negativa
 - 5.2.6. Las cláusulas de seguridad o “presión” sindical
 - 5.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
 - 5.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva
 - 5.3. La mayor representatividad sindical
 - 5.3.1. Audiencia electoral
 - 5.3.2. La irradiación
 - 5.4. La tutela de la libertad sindical
 - 5.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
 - 5.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
 - 5.4.3. La tutela judicial constitucional
 - 5.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
 - 5.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical
 - 5.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
 - 5.5.1. Sujetos legitimados
 - 5.5.2. Funciones de la participación institucional
 - 5.5.3. Diálogo social
 - 5.5.4. Participación en órganos tripartitos
 - 5.6. Libertad sindical y negociación colectiva
 - 5.6.1. Estructura de la negociación colectiva
 - 5.6.2. La negociación colectiva estatutaria
 - 5.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
 - 5.6.4. Los acuerdos marco
 - 5.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa
 - 5.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
 - 5.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales:
 - 5.7.2. Régimen jurídico: Ámbito y tipos legales
 - 5.7.3. Funciones y competencias
 - 5.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
 - 5.7.5. La representación sindical en la Función Pública
 - 5.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
 - 5.8.1. Representación Unitaria
 - 5.8.2. Comité de empresa
 - 5.8.3. Delegados de personal
 - 5.8.4. Comité intercentros
 - 5.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores
 - 5.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
 - 5.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
 - 5.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo
 - 5.10. Otras representaciones legales
 - 5.10.1. Comisiones ad hoc
 - 5.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
 - 5.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo
- Módulo 6. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo
- 6.1. El convenio colectivo estatutario
 - 6.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
 - 6.1.2. Clases de convenios colectivos
 - 6.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo

- 6.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
 - 6.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligados
 - 6.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
 - 6.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo
- 6.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal
 - 6.3.1. Duración del convenio colectivo
 - 6.3.2. La ultraactividad
 - 6.3.3. La inaplicación del convenio colectivo
- 6.4. Las relaciones entre convenios
 - 6.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
 - 6.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos
- 6.5. Acuerdos de empresa
 - 6.5.1. Clases de acuerdos de empresa
 - 6.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
 - 6.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
 - 6.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
 - 6.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
 - 6.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa
- 6.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos
 - 6.6.1. La mediación
 - 6.6.2. La conciliación
 - 6.6.3. El arbitraje
- 6.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria
 - 6.7.1. Legitimados para interponer la acción
 - 6.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
 - 6.7.3. Efectos de la sentencia
- 6.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología
 - 6.8.1. La titularidad del derecho de huelga
 - 6.8.2. La huelga de los Funcionarios Públicos
 - 6.8.3. Modalidades de huelga

- 6.9. El procedimiento de realización de la huelga
 - 6.9.1. Convocatoria de huelga
 - 6.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
 - 6.9.3. La terminación de la huelga
- 6.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
 - 6.10.1. Efectos de la huelga
 - 6.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
 - 6.10.3. Servicios mínimos

Módulo 7. El derecho de la Seguridad Social

- 7.1. La protección frente al riesgo
 - 7.1.1. Los riesgos sociales
 - 7.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
 - 7.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del Estado de bienestar
 - 7.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social
- 7.2. Estructura y composición del sistema
 - 7.2.1. Los dos niveles de protección
 - 7.2.2. La división por regímenes
 - 7.2.3. El campo de aplicación del Régimen General
 - 7.2.4. El campo de aplicación del RETA
 - 7.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
 - 7.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento
- 7.3. La relación jurídica con la Seguridad Social
 - 7.3.1. La inscripción del empresario
 - 7.3.2. La afiliación
 - 7.3.3. El alta
 - 7.3.4. La baja
 - 7.3.5. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
 - 7.3.6. El convenio especial con la Seguridad Social

- 7.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social
 - 7.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
 - 7.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
 - 7.4.3. La obligación de cotizar
 - 7.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
 - 7.4.5. La liquidación de cuotas
 - 7.4.6. La recaudación de la Seguridad Social
- 7.5. Las reglas generales de la acción protectora
 - 7.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
 - 7.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
 - 7.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
 - 7.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)
- 7.6. La cuantía de las prestaciones
 - 7.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
 - 7.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
 - 7.6.3. Las garantías de las prestaciones
- 7.7. La protección de la incapacidad
 - 7.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
 - 7.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
 - 7.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
 - 7.7.4. Incapacidad permanente
 - 7.7.5. La pensión por incapacidad permanente
- 7.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo
 - 7.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
 - 7.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
 - 7.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
 - 7.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos
- 7.9. La pensión de jubilación
 - 7.9.1. Jubilación ordinaria
 - 7.9.2. Jubilación anticipada
 - 7.9.3. Jubilación tardía
 - 7.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)



- 7.10. La protección frente a la pérdida del trabajo
 - 7.10.1. La prestación contributiva por desempleo
 - 7.10.2. El subsidio por desempleo
 - 7.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos

Módulo 8. La prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades

- 8.1. La obligación de prevención
 - 8.1.1. Contenido general, alcance y límites
 - 8.1.2. Obligaciones instrumentales
 - 8.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
 - 8.1.4. Obligaciones de formación e información
 - 8.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
 - 8.1.6. Obligación de documentación
 - 8.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
 - 8.1.8. Riesgo grave e inminente
- 8.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
 - 8.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
 - 8.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
 - 8.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones
- 8.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
 - 8.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
 - 8.3.2. Las contratas y subcontratas
 - 8.3.3. La especial regulación del sector de la construcción
- 8.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
 - 8.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
 - 8.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo
- 8.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
 - 8.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
 - 8.5.2. Medidas preventivas
 - 8.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador
- 8.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
 - 8.6.1. El acoso laboral o mobbing
 - 8.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - 8.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
 - 8.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas
- 8.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
 - 8.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
 - 8.7.2. Sujetos responsables
 - 8.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 8.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
 - 8.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador
- 8.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
 - 8.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
 - 8.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
 - 8.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
 - 8.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
 - 8.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
 - 8.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores
- 8.9. La responsabilidad civil
 - 8.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
 - 8.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
 - 8.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
 - 8.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
 - 8.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores
- 8.10. Responsabilidades de Seguridad Social
 - 8.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
 - 8.10.2. Concepto y naturaleza
 - 8.10.3. Sujetos responsables

Módulo 9. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

- 9.1. El orden jurisdiccional social: Órganos y competencias
 - 9.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
 - 9.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
 - 9.1.3. Solución extrajudicial
 - 9.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial
- 9.2. Las partes procesales
 - 9.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
 - 9.2.2. Procesos con pluralidad de partes
 - 9.2.3. Intervención del Fondo de Garantía Salarial
- 9.3. Evitación del proceso
 - 9.3.1. Los actos previos al proceso
 - 9.3.2. La conciliación
 - 9.3.3. La reclamación previa
- 9.4. Inicio del proceso declarativo
 - 9.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
 - 9.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
 - 9.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
 - 9.4.4. Acumulación de acciones y procesos
 - 9.4.5. Procedimiento monitorio
- 9.5. El juicio oral
 - 9.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
 - 9.5.2. Conciliación judicial
 - 9.5.3. Alegaciones de las partes
 - 9.5.4. Proposición y práctica de la prueba
 - 9.5.5. Conclusiones
- 9.6. Impugnación del despido
 - 9.6.1. Caducidad de la acción
 - 9.6.2. Los requisitos de la demanda
 - 9.6.3. La sentencia y la calificación del despido

- 9.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
- 9.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
- 9.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo
- 9.7. Impugnación de sanciones disciplinarias
 - 9.7.1. La nulidad de la sanción
 - 9.7.2. Confirmación de la sanción
 - 9.7.3. La revocación total de la sanción
 - 9.7.4. La revocación parcial de la sanción
 - 9.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones
- 9.8. Extinción del contrato por causas objetivas
 - 9.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
 - 9.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción
- 9.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
 - 9.9.1. El proceso de vacaciones
 - 9.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
 - 9.9.3. El procedimiento en materia de modalidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 9.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares
- 9.10. Procesos de Seguridad Social
 - 9.10.1. Sujetos legitimados
 - 9.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
 - 9.10.3. Demanda
 - 9.10.4. Efectos de la sentencia

Módulo 10. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- 10.1. Los medios de impugnación
 - 10.1.1. Consideraciones generales
- 10.2. Recurso de reposición
 - 10.2.1. Resoluciones recurribles
 - 10.2.2. Procedimiento
 - 10.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición

- 10.3. Recurso de queja
 - 10.3.1. Resoluciones recurribles
 - 10.3.2. Procedimiento
 - 10.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja
- 10.4. El recurso de suplicación
 - 10.4.1. Consideraciones generales
 - 10.4.2. Resoluciones recurribles
 - 10.4.3. Procedimiento
 - 10.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación
- 10.5. El recurso de casación
 - 10.5.1. Consideraciones generales
 - 10.5.2. Resoluciones recurribles
 - 10.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
 - 10.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación
- 10.6. El recurso para la unificación de doctrina
 - 10.6.1. Consideraciones generales
 - 10.6.2. Resoluciones recurribles
 - 10.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
 - 10.6.4. Tramitación del recurso
- 10.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
 - 10.7.1. Títulos ejecutivos
 - 10.7.2. El órgano judicial competente
 - 10.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
 - 10.7.4. Procedimiento de ejecución
- 10.8. Las ejecuciones ordinarias
 - 10.8.1. Consideraciones generales
 - 10.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
 - 10.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
 - 10.8.4. El pago a los acreedores
 - 10.8.5. La insolvencia empresarial

- 10.9. Las ejecuciones especiales
 - 10.9.1. La ejecución de sentencias de despido
 - 10.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
 - 10.9.3. Las ejecuciones colectivas
- 10.10. La ejecución provisional
 - 10.10.1. Consideraciones generales
 - 10.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
 - 10.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
 - 10.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido



Estarás preparado para representar legalmente a empresas y trabajadores en procedimientos administrativos o jurisdiccionales del ámbito Laboral

04

Objetivos docentes

Este Máster Título Propio está orientado a juristas interesados en profundizar en el marco legal que rige las relaciones laborales. Su objetivo es dotar a los alumnos de las herramientas necesarias para interpretar, aplicar y asesorar con precisión en materia laboral. Se busca potenciar habilidades analíticas, argumentativas y estratégicas para enfrentar retos complejos del ámbito jurídico-laboral. También se promueve una visión crítica y actualizada sobre los derechos de los trabajadores y las obligaciones empresariales. El plan académico favorece la especialización en temas como contratación, despidos, negociación colectiva y procedimientos judiciales.



“

Elaborarás contratos, cláusulas y políticas internas ajustadas tanto al marco legal como a las necesidades empresariales”



Objetivos generales

- ♦ Capacitar para interpretar y aplicar de forma precisa la normativa laboral y de Seguridad Social
- ♦ Desarrollar habilidades prácticas para el asesoramiento jurídico en materia de contratación, extinción y modificación de relaciones laborales
- ♦ Promover una visión estratégica de la gestión de recursos humanos desde una perspectiva legal
- ♦ Intervenir en procesos de negociación colectiva y solución de conflictos laborales
- ♦ Ahondar en el diseño y aplicación de políticas laborales internas ajustadas a la legislación
- ♦ Fomentar el conocimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y cumplimiento normativo
- ♦ Impulsar el uso de herramientas digitales y tecnológicas para la optimización de la gestión jurídico-laboral
- ♦ Favorecer una actitud ética y responsable en el ejercicio de la Asesoría Jurídica Laboral, con especial atención a la protección de los derechos fundamentales del trabajador

“

*Una experiencia de capacitación
única, clave y decisiva para
impulsar tu desarrollo profesional”*





Objetivos específicos

Módulo 1. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

- ♦ Identificar los elementos esenciales de la relación Laboral y distinguirla de otras formas de prestación de servicios
- ♦ Analizar la figura jurídica del empresario y sus obligaciones frente al trabajador
- ♦ Examinar las distintas fases de la contratación laboral y sus implicaciones legales
- ♦ Comprender el papel del contrato de trabajo como instrumento regulador del vínculo laboral

Módulo 2. Las modalidades de la contratación Laboral y el poder de dirección del empresario

- ♦ Distinguir las diferentes modalidades contractuales previstas en la legislación Laboral
- ♦ Evaluar los supuestos en los que procede la contratación temporal, a tiempo parcial o en prácticas
- ♦ Interpretar el alcance del poder de dirección del empresario y sus límites legales
- ♦ Aplicar criterios jurídicos para resolver conflictos relacionados con instrucciones, control y sanciones

Módulo 3. Vicisitudes de la relación Laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación Laboral

- ♦ Estudiar la regulación legal de la jornada Laboral, descansos, permisos y vacaciones
- ♦ Analizar los requisitos para la modificación sustancial de condiciones de trabajo
- ♦ Valorar las causas y consecuencias de la suspensión temporal del contrato de trabajo
- ♦ Interpretar la jurisprudencia relacionada con la organización del tiempo de trabajo

Módulo 4. La extinción de la relación Laboral

- ♦ Identificar los distintos tipos de extinción del contrato y sus consecuencias jurídicas
- ♦ Analizar los requisitos formales del despido y sus efectos legales
- ♦ Distinguir entre despido objetivo, disciplinario, colectivo y otras formas de finalización
- ♦ Evaluar los mecanismos legales de defensa ante extinciones injustificadas o nulas

Módulo 5. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

- ♦ Comprender el marco normativo que ampara la libertad sindical en el entorno de trabajo
- ♦ Identificar los distintos órganos de representación de los trabajadores en la empresa
- ♦ Analizar los derechos y garantías de los representantes sindicales
- ♦ Examinar el papel de los sindicatos en la defensa colectiva e individual de los empleados

Módulo 6. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

- ♦ Distinguir entre los diferentes niveles de negociación colectiva y su jerarquía normativa
- ♦ Interpretar el contenido y efectos de los convenios colectivos y acuerdos de empresa
- ♦ Estudiar las medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución
- ♦ Evaluar la legalidad de huelgas, cierres patronales y otras acciones colectivas

Módulo 7. El derecho de la Seguridad Social

- ♦ Comprender la estructura y principios básicos del sistema de Seguridad Social
- ♦ Identificar las prestaciones contributivas y no contributivas disponibles
- ♦ Analizar las obligaciones empresariales en materia de cotización y afiliación
- ♦ Estudiar la protección frente a contingencias comunes y profesionales del trabajador





Módulo 8. La Prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades

- ♦ Conocer los principios básicos de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales
- ♦ Analizar las obligaciones del empresario y los derechos del trabajador en materia preventiva
- ♦ Identificar las responsabilidades legales en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad
- ♦ Evaluar las implicaciones jurídicas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Módulo 9. El proceso Laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

- ♦ Profundizar en la estructura general del proceso laboral y sus principios rectores
- ♦ Identificar las distintas modalidades procesales y su aplicación práctica
- ♦ Analizar las fases del procedimiento ordinario y sus particularidades
- ♦ Valorar el papel de la conciliación previa y su impacto en el proceso judicial

Módulo 10. El proceso Laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- ♦ Examinar los recursos ordinarios y extraordinarios previstos en el proceso laboral
- ♦ Interpretar los requisitos y plazos para la interposición de impugnaciones
- ♦ Estudiar el procedimiento de ejecución de sentencias en materia laboral
- ♦ Analizar las medidas cautelares y su función en la efectividad de las resoluciones judiciales

05

Salidas profesionales

Este programa universitario de TECH representa una oportunidad clave para abogados en Derecho y profesionales del área jurídica que buscan especializarse en el ámbito laboral. A través del dominio de herramientas normativas, procesales y organizativas, los egresados podrán acceder a posiciones en despachos especializados, departamentos jurídicos de empresas, sindicatos o consultoras laborales. También estarán capacitados para liderar procesos de negociación colectiva, gestionar litigios laborales o asesorar en materia de prevención de riesgos. Así, ampliarán sus horizontes profesionales con garantías de éxito en un sector siempre demandado.



“

Promoverás la capacidad de análisis crítico y resolución de conflictos laborales, integrando criterios éticos y estratégicos”

Perfil del egresado

El egresado de este Máster Título Propio de TECH será un profesional especializado en asesoramiento jurídico Laboral. Asimismo, estará capacitado para analizar, interpretar y aplicar normativas laborales y de Seguridad Social. También, podrá intervenir en procesos de negociación colectiva y resolución de conflictos laborales. De esta forma asesorará a empresas, trabajadores y sindicatos con una visión estratégica y actualizada. Además, tendrá habilidades para litigar en el ámbito laboral, gestionar riesgos legales y proponer soluciones eficaces en entornos complejos. Su perfil responderá a las demandas jurídicas del mercado laboral actual y a los desafíos de la gestión del talento.

Podrás ejercer con solvencia en entornos empresariales y sindicales de alta exigencia.

- ♦ **Interpretación Estratégica del Marco Normativo Laboral:** Capacidad para analizar y aplicar con precisión la legislación vigente en materia laboral, contractual y de Seguridad Social en distintos contextos profesionales
- ♦ **Gestión de Conflictos y Negociación Colectiva:** Habilidad para intervenir eficazmente en procesos de negociación sindical y resolución de conflictos, proponiendo soluciones jurídicas viables y equilibradas
- ♦ **Litigación y Defensa en el Ámbito Laboral:** Dominio de las herramientas procesales necesarias para representar con solvencia a clientes ante los tribunales laborales en todas sus fases
- ♦ **Asesoramiento Jurídico Integral en el Entorno Empresarial:** Aptitud para brindar orientación legal estratégica a empresas y trabajadores, gestionando riesgos y garantizando el cumplimiento normativo





Después de realizar el programa universitario, podrás desempeñar tus conocimientos y habilidades en los siguientes cargos:

- 1. Asesor jurídico laboral:** Encargado de brindar orientación legal en temas laborales a empresas o trabajadores, asegurando el cumplimiento normativo y previniendo conflictos.
- 2. Responsable de relaciones laborales:** Gestiona las relaciones entre empresa y trabajadores, mediando en negociaciones y garantizando el respeto a los convenios colectivos.
- 3. Técnico en prevención de riesgos laborales:** Colabora en la aplicación de normativas laborales vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo.
- 4. Consultor en derecho laboral:** Ofrece servicios especializados a compañías o despachos en materia de contratación, despidos y regulación laboral.
- 5. Gestor de recursos humanos:** Supervisa procesos como contrataciones, despidos o modificaciones contractuales desde un enfoque jurídico.
- 6. Especialista en negociación colectiva:** Participa en procesos de negociación sindical, revisa convenios y busca soluciones ante desacuerdos laborales.
- 7. Responsable de cumplimiento normativo laboral:** Controla que las políticas internas se ajusten a la legislación vigente y evita sanciones administrativas.
- 8. Auditor laboral:** Revisa el cumplimiento legal en empresas mediante diagnósticos y auditorías preventivas sobre aspectos laborales clave.

06

Metodología de estudio

TECH es la primera universidad en el mundo que combina la metodología de los **case studies** con el **Relearning**, un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración dirigida.

Esta disruptiva estrategia pedagógica ha sido concebida para ofrecer a los profesionales la oportunidad de actualizar conocimientos y desarrollar competencias de un modo intensivo y riguroso. Un modelo de aprendizaje que coloca al estudiante en el centro del proceso académico y le otorga todo el protagonismo, adaptándose a sus necesidades y dejando de lado las metodologías más convencionales.



“

TECH te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera”

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto. Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

Con el modelo educativo asincrónico de TECH, es el alumno quien elige el tiempo que destina al estudio, cómo decide establecer sus rutinas y todo ello desde la comodidad del dispositivo electrónico de su preferencia. El alumno no tendrá que asistir a clases en vivo, a las que muchas veces no podrá acudir. Las actividades de aprendizaje las realizará cuando le venga bien. Siempre podrá decidir cuándo y desde dónde estudiar.

“

*En TECH NO tendrás clases en directo
(a las que luego nunca puedes asistir)”*



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

TECH se caracteriza por ofrecer los itinerarios académicos más completos del entorno universitario. Esta exhaustividad se logra a través de la creación de temarios que no solo abarcan los conocimientos esenciales, sino también las innovaciones más recientes en cada área.

Al estar en constante actualización, estos programas permiten que los estudiantes se mantengan al día con los cambios del mercado y adquieran las habilidades más valoradas por los empleadores. De esta manera, quienes finalizan sus estudios en TECH reciben una preparación integral que les proporciona una ventaja competitiva notable para avanzar en sus carreras.

Y además, podrán hacerlo desde cualquier dispositivo, pc, tableta o smartphone.

“

El modelo de TECH es asincrónico, de modo que te permite estudiar con tu pc, tableta o tu smartphone donde quieras, cuando quieras y durante el tiempo que quieras”

Case studies o Método del caso

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, su función era también presentarles situaciones complejas reales. Así, podían tomar decisiones y emitir juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Con este modelo de enseñanza es el propio alumno quien va construyendo su competencia profesional a través de estrategias como el *Learning by doing* o el *Design Thinking*, utilizadas por otras instituciones de renombre como Yale o Stanford.

Este método, orientado a la acción, será aplicado a lo largo de todo el itinerario académico que el alumno emprenda junto a TECH. De ese modo se enfrentará a múltiples situaciones reales y deberá integrar conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones. Todo ello con la premisa de responder al cuestionamiento de cómo actuaría al posicionarse frente a eventos específicos de complejidad en su labor cotidiana.



Método Relearning

En TECH los *case studies* son potenciados con el mejor método de enseñanza 100% online: el *Relearning*.

Este método rompe con las técnicas tradicionales de enseñanza para poner al alumno en el centro de la ecuación, proveyéndole del mejor contenido en diferentes formatos. De esta forma, consigue repasar y reiterar los conceptos clave de cada materia y aprender a aplicarlos en un entorno real.

En esta misma línea, y de acuerdo a múltiples investigaciones científicas, la reiteración es la mejor manera de aprender. Por eso, TECH ofrece entre 8 y 16 repeticiones de cada concepto clave dentro de una misma lección, presentada de una manera diferente, con el objetivo de asegurar que el conocimiento sea completamente afianzado durante el proceso de estudio.

El Relearning te permitirá aprender con menos esfuerzo y más rendimiento, implicándote más en tu especialización, desarrollando el espíritu crítico, la defensa de argumentos y el contraste de opiniones: una ecuación directa al éxito.



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

Para aplicar su metodología de forma eficaz, TECH se centra en proveer a los egresados de materiales didácticos en diferentes formatos: textos, vídeos interactivos, ilustraciones y mapas de conocimiento, entre otros. Todos ellos, diseñados por profesores cualificados que centran el trabajo en combinar casos reales con la resolución de situaciones complejas mediante simulación, el estudio de contextos aplicados a cada carrera profesional y el aprendizaje basado en la reiteración, a través de audios, presentaciones, animaciones, imágenes, etc.

Y es que las últimas evidencias científicas en el ámbito de las Neurociencias apuntan a la importancia de tener en cuenta el lugar y el contexto donde se accede a los contenidos antes de iniciar un nuevo aprendizaje. Poder ajustar esas variables de una manera personalizada favorece que las personas puedan recordar y almacenar en el hipocampo los conocimientos para retenerlos a largo plazo. Se trata de un modelo denominado *Neurocognitive context-dependent e-learning* que es aplicado de manera consciente en esta titulación universitaria.

Por otro lado, también en aras de favorecer al máximo el contacto mentor-alumno, se proporciona un amplio abanico de posibilidades de comunicación, tanto en tiempo real como en diferido (mensajería interna, foros de discusión, servicio de atención telefónica, email de contacto con secretaría técnica, chat y videoconferencia).

Asimismo, este completísimo Campus Virtual permitirá que el alumnado de TECH organice sus horarios de estudio de acuerdo con su disponibilidad personal o sus obligaciones laborales. De esa manera tendrá un control global de los contenidos académicos y sus herramientas didácticas, puestas en función de su acelerada actualización profesional.



La modalidad de estudios online de este programa te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios”

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

1. Los alumnos que siguen este método no solo consiguen la asimilación de conceptos, sino un desarrollo de su capacidad mental, mediante ejercicios de evaluación de situaciones reales y aplicación de conocimientos.
2. El aprendizaje se concreta de una manera sólida en capacidades prácticas que permiten al alumno una mejor integración en el mundo real.
3. Se consigue una asimilación más sencilla y eficiente de las ideas y conceptos, gracias al planteamiento de situaciones que han surgido de la realidad.
4. La sensación de eficiencia del esfuerzo invertido se convierte en un estímulo muy importante para el alumnado, que se traduce en un interés mayor en los aprendizajes y un incremento del tiempo dedicado a trabajar en el curso.

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

Los resultados de este innovador modelo académico son constatables en los niveles de satisfacción global de los egresados de TECH.

La valoración de los estudiantes sobre la calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso y sus objetivos es excelente. No en valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos según el índice global score, obteniendo un 4,9 de 5.

Accede a los contenidos de estudio desde cualquier dispositivo con conexión a Internet (ordenador, tablet, smartphone) gracias a que TECH está al día de la vanguardia tecnológica y pedagógica.

Podrás aprender con las ventajas del acceso a entornos simulados de aprendizaje y el planteamiento de aprendizaje por observación, esto es, Learning from an expert.



Así, en este programa estarán disponibles los mejores materiales educativos, preparados a conciencia:



Material de estudio

Todos los contenidos didácticos son creados por los especialistas que van a impartir el curso, específicamente para él, de manera que el desarrollo didáctico sea realmente específico y concreto.

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.



Prácticas de habilidades y competencias

Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Resúmenes interactivos

Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

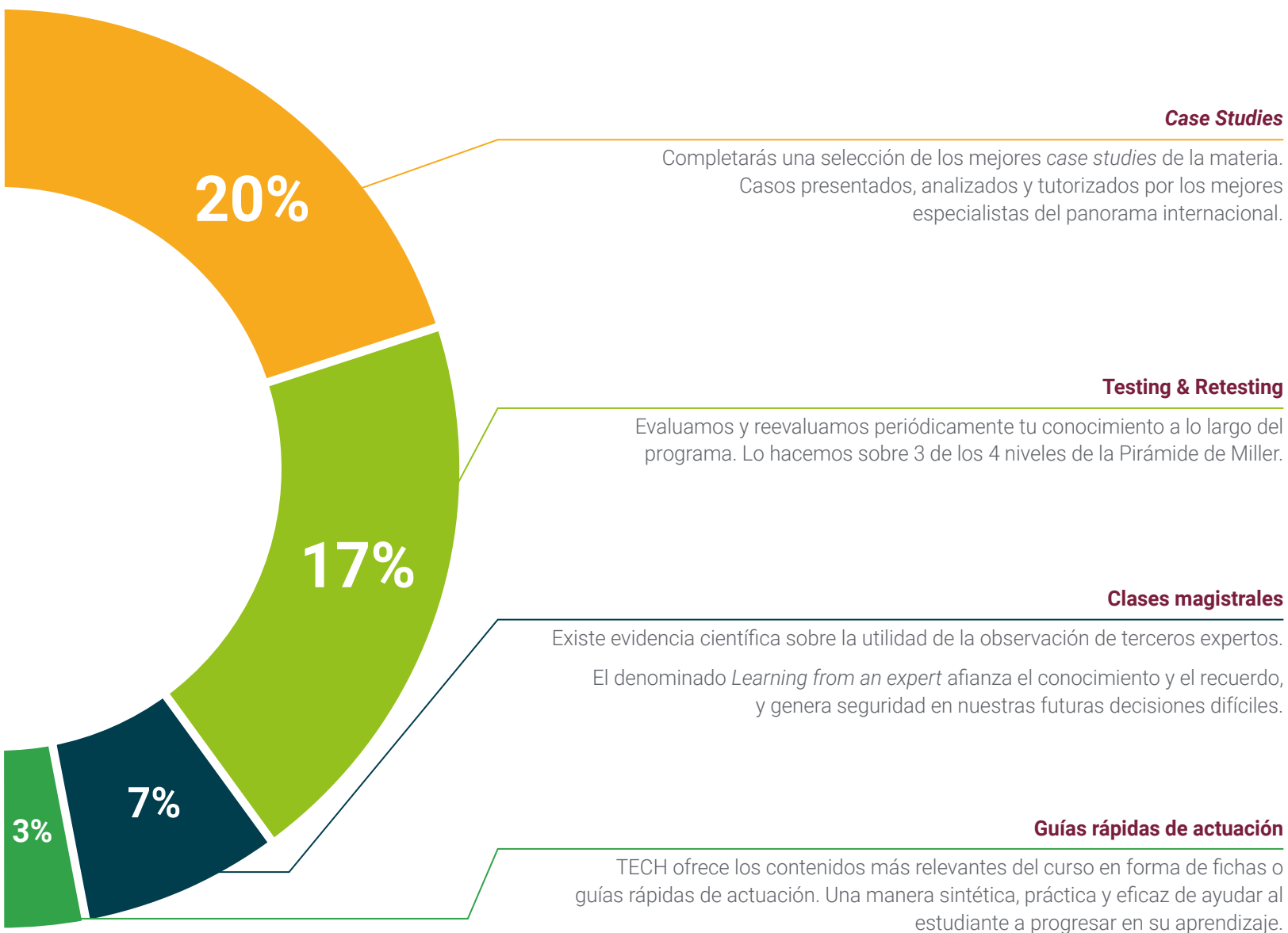
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso, guías internacionales... En nuestra biblioteca virtual tendrás acceso a todo lo que necesitas para completar tu capacitación.





Case Studies

Completarás una selección de los mejores *case studies* de la materia. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



Testing & Retesting

Evaluamos y reevaluamos periódicamente tu conocimiento a lo largo del programa. Lo hacemos sobre 3 de los 4 niveles de la Pirámide de Miller.



Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos. El denominado *Learning from an expert* afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en nuestras futuras decisiones difíciles.



Guías rápidas de actuación

TECH ofrece los contenidos más relevantes del curso en forma de fichas o guías rápidas de actuación. Una manera sintética, práctica y eficaz de ayudar al estudiante a progresar en su aprendizaje.



07

Cuadro docente

El equipo docente de este Máster Título Propio está compuesto por especialistas con una destacada trayectoria en el ámbito jurídico-laboral. Al mismo tiempo, cuentan con experiencia en asesoramiento a empresas, sindicatos y administraciones públicas. Además, han participado en procesos judiciales relevantes, reformas legislativas y negociaciones colectivas de gran impacto. Sumado a ello, publican en revistas jurídicas reconocidas y forman parte de redes académicas especializadas. Esta diversidad de perfiles garantiza una visión actualizada, multidisciplinar y rigurosa del entorno laboral.



“

*Disfrutarás de un plan de estudios concebidos
por auténticas referencias en la Asesoría
Jurídica Laboral”*

Dirección



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- ♦ Colaborador
- ♦ Licenciado en Derecho por la Universidad de Valencia
- ♦ Máster Oficial en Derecho, Empresa y Justicia por la Universidad de Valencia
- ♦ Doctorado en Derecho, Empresa y Justicia por la Universidad de Valencia
- ♦ Diploma de Especialización en Mediación Laboral por la Universidad de Valencia

Profesores

Dra. Aragón Gómez, Cristina

- ♦ Abogada especialista en Ciencias Sociales y Jurídicas
- ♦ Docente en TECH
- ♦ Miembro del Claustro de profesores de IE Business School
- ♦ Doctorado en Derecho. "Apto cum laude" por unanimidad por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Licenciatura en Derecho. Universidad Complutense de Madrid.
- ♦ Premio Extraordinario de Doctorado de la Facultad de Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid.
- ♦ Máster en Dirección de Recursos Humanos, Especialidad en Relaciones Laborales. Cámara de Comercio e Industria de Madrid y Universidad Autónoma de Madrid.

Dra. Nieto Rojas, Patricia

- ♦ Investigadora en Derecho Laboral
- ♦ Asistente Técnica para Agentes Sociales
- ♦ Investigadora relacionada con el Derecho Laboral
- ♦ Docente en estudios universitarios
- ♦ Autora de diversas publicaciones científicas
- ♦ Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III
- ♦ Diplomada en Relaciones Laborales por la Universidad Carlos III
- ♦ Máster en Derecho Privado
- ♦ Licenciada en Ciencias del Trabajo por la Universidad Carlos III

Dra. Moreno Solana, Amanda

- ♦ Letrada Especializada Derecho del Trabajo y en Prevención de Riesgos
- ♦ Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Licenciada en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Especialista en Derecho del Trabajo y de la Empresa por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Máster en Prevención de Riesgos Laborales con la Especialidad en Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología
- ♦ Máster en Derecho Privado
- ♦ Curso en Adaptación Pedagógica por la Universidad Complutense de Madrid

Dr. Díaz de Atauri, Pablo Gimeno

- ♦ Investigador en el Área del Derecho del Trabajo
- ♦ Asesor para el mercado de trabajo en la Oficina Económica del Presidente del Gobierno
- ♦ Docente ayudante en la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Doctor *Cum Laude* y Premio Extraordinario en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Máster Universitario en Derecho Privado por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Licenciado en Economía y Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid

Dña. Rausell Cintas, Paloma

- ♦ Abogada Especializada en Despacho Social de Rausell Abogados
- ♦ Responsable de Departamento y Abogada en BDO Auditores y Abogados Abogada en PwC
- ♦ Máster en Derecho Laboral y Seguridad Social por la ISDE
- ♦ Licenciatura en Derecho por la Universidad de Valencia

Dr. Ramos Moragues, Francisco

- ♦ Investigador Especializado en Derecho Laboral
- ♦ Investigador en distintas ramas del Derecho Laboral
- ♦ Vocal Asesor de la Oficina Económica de Presidencia del Gobierno en la Dirección General de Políticas Financieras, Macroeconómicas y Laborales
- ♦ Magistrado Suplente de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana
- ♦ Autor de numerosas publicaciones en libros y revistas jurídicas
- ♦ Docente en estudios universitarios de Derecho
- ♦ Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia
- ♦ Licenciado en Derecho por la Universidad de Valencia
- ♦ Diplomado en Relaciones Laborales por la Universidad de Valencia

08

Titulación

El Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Propio expedido por TECH Global University.



“

Supera con éxito este programa y recibe tu titulación universitaria sin desplazamientos ni farragosos trámites”

Este programa te permitirá obtener el título propio de **Máster en Asesoría Jurídica Laboral** avalado por **TECH Global University**, la mayor Universidad digital del mundo.

TECH Global University, es una Universidad Oficial Europea reconocida públicamente por el Gobierno de Andorra ([boletín oficial](#)). Andorra forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) desde 2003. El EEES es una iniciativa promovida por la Unión Europea que tiene como objetivo organizar el marco formativo internacional y armonizar los sistemas de educación superior de los países miembros de este espacio. El proyecto promueve unos valores comunes, la implementación de herramientas conjuntas y fortaleciendo sus mecanismos de garantía de calidad para potenciar la colaboración y movilidad entre estudiantes, investigadores y académicos.

Este título propio de **TECH Global University**, es un programa europeo de formación continua y actualización profesional que garantiza la adquisición de las competencias en su área de conocimiento, confiriendo un alto valor curricular al estudiante que supere el programa.

Título: **Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral**

Modalidad: **online**

Duración: **12 meses**

Acreditación: **60 ECTS**



D/Dña _____ con documento de identificación _____ ha superado con éxito y obtenido el título de:

Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral

Se trata de un título propio de 1.800 horas de duración equivalente a 60 ECTS, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH Global University es una universidad reconocida oficialmente por el Gobierno de Andorra el 31 de enero de 2024, que pertenece al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En Andorra la Vella, a 28 de febrero de 2024



Dr. Pedro Navarro Illana
Rector

código único TECH: AFWOR235 techtute.com/titulos

Máster Título Propio en Asesoría Jurídica Laboral

Distribución General del Plan de Estudios	
Tipo de materia	Créditos ECTS
Obligatoria (OB)	60
Optativa (OP)	0
Prácticas Externas (PR)	0
Trabajo Fin de Máster (TFM)	0
Total	60

Distribución General del Plan de Estudios			
Curso	Materia	ECTS	Carácter
1º	La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo	6	OB
1º	Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario	6	OB
1º	Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral	6	OB
1º	La extinción de la relación laboral	6	OB
1º	La libertad sindical y modelo de representación en la empresa	6	OB
1º	Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo	6	OB
1º	El derecho de la Seguridad Social	6	OB
1º	La prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades	6	OB
1º	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)	6	OB
1º	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva	6	OB



Dr. Pedro Navarro Illana
Rector



futuro
salud confianza personas
educación información tutores
garantía acreditación enseñanza
instituciones tecnología aprendizaje
comunidad compromiso
atención personalizada innovación
conocimiento presente calidad
desarrollo web formación idiomas
aula virtual instituciones



Máster Título Propio Asesoría Jurídica Laboral

- » Modalidad: online
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Global University
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster Título Propio

Asesoría Jurídica Laboral

