

Grand Master de Formación Permanente

Asesoría y Relaciones Laborales



Grand Master de Formación Permanente Asesoría y Relaciones Laborales

- » Modalidad: online
- » Duración: 15 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Acreditación: 120 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-asesoria-relaciones-laborales

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. 46

05

Salidas profesionales

pág. 54

06

Metodología de estudio

pág. 58

07

Cuadro docente

pág. 68

08

Titulación

pág. 88

01

Presentación del programa

En un entorno laboral dinámico y en constante cambio, la gestión eficaz de las relaciones laborales se ha convertido en una prioridad estratégica para las organizaciones. Frente a esto, la Asesoría y Relaciones Laborales desempeñan un papel fundamental en la construcción de ambientes laborales armoniosos y productivos, garantizando el cumplimiento normativo y fomentando la inclusión. Por eso, es fundamental que los profesionales manejen las estrategias más modernas para resolver conflictos y diseñar políticas que beneficien tanto a los trabajadores como a empleadores. En este contexto, TECH lanza una innovadora titulación universitaria enfocada en las últimas tendencias en Asesoría y Relaciones Laborales. Además, se imparte en un cómodo formato 100% online.





“

Con este Grand Master de Formación Permanente 100% online, diseñarás políticas que optimicen las Relaciones Laborales y fortalezcan el ambiente organizacional”

La gestión de las Relaciones Laborales es un área compleja que involucra una variedad de actores y procesos, desde la contratación hasta la resolución de disputas laborales. En un entorno empresarial cada vez más globalizado y regulado, los asesores laborales se enfrentan a la necesidad de interpretar y aplicar un marco normativo cada vez más extenso y diverso. Por este motivo, los especialistas necesitan manejar las estrategias más innovadoras para mejorar la eficiencia organizacional y garantizar el cumplimiento legal a través de un enfoque proactivo y estratégico.

En este marco, TECH presenta un vanguardista Grand Master de Formación Permanente en Asesoría y Relaciones Laborales. Ideado por referencias en este campo, el itinerario académico profundizará en materias que comprenden desde las vicisitudes de la relación laboral o la prevención de riesgos laborales hasta la gestión del cambio. Gracias a esto, los egresados desarrollarán las competencias necesarias para gestionar con eficacia todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la extinción del contrato, enfrentando situaciones de conflicto, garantizando la seguridad y el bienestar de los empleados, y aplicando estrategias de gestión del cambio dentro de las organizaciones. Además, estarán capacitados para asesorar de manera proactiva tanto a empleadores como a empleados, promoviendo un entorno laboral armónico y productivo, adaptándose a los nuevos desafíos del mercado laboral y las transformaciones legales y tecnológicas.

Por otra parte, este plan de estudios se imparte mediante una modalidad 100% online, que permite a los especialistas planificar sus propios horarios de estudio para experimentar una puesta al día completamente eficiente. Además, los profesionales disfrutarán de una gran variedad de recursos multimedia destinados a fomentar una enseñanza dinámica y natural.

En esta misma dirección, se incorpora una distinguida selección de Masterclasses impartidas por reconocidos Directores Invitados Internacionales. Estas sesiones magistrales brindan al alumnado una oportunidad exclusiva para acceder al conocimiento de expertos de prestigio, quienes compartirán sus estrategias, metodologías innovadoras y experiencias profesionales de alto impacto.

Este **Grand Master de Formación Permanente en Asesoría y Relaciones Laborales** 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 y Relaciones Laborales
- ♦ 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 en la Asesoría y Relaciones Laborales
- ♦ 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



A través de estas innovadoras Masterclasses, profundizarás en las tendencias más vanguardistas del sector, expandirás tu visión global y desarrollarás habilidades clave que impulsarán tu evolución y proyección”

“

Gestionarás todos los aspectos de la contratación laboral, desde la elaboración de documentos hasta la gestión de las obligaciones de las partes involucradas”

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Asesoría y Relaciones Laborales, 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.

Con el sistema Relearning no tendrás que invertir una gran cantidad de horas de estudio y te focalizarás en los conceptos más relevantes.

Los resúmenes interactivos de cada Módulo te permitirán consolidar de manera más dinámica los conceptos sobre el Derecho del Trabajo.



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 Wistumba, 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 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.

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.

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 contenidos didácticos que conforman esta titulación universitaria han sido elaborados por auténticas referencias en Asesoría y Relaciones Laborales. El itinerario académico profundizará en áreas que abarcan desde el marketing estratégico o las modalidades de la contratación laboral hasta medidas de conflicto colectivo. De esta forma, los egresados adquirirán competencias avanzadas para implementar políticas que optimicen las Relaciones Laborales y fortalezcan el ambiente organizacional.





“

Manejarás técnicas avanzadas de atracción, desarrollo y retención del talento para garantizar la sostenibilidad de las organizaciones a largo plazo”

Módulo 1. Liderazgo, ética y Responsabilidad Social de las empresas

- 1.1. Globalización y Gobernanza
 - 1.1.1. Gobernanza y Gobierno Corporativo
 - 1.1.2. Fundamentos del Gobierno Corporativo en las empresas
 - 1.1.3. El Rol del Consejo de Administración en el marco del Gobierno Corporativo
- 1.2. Liderazgo
 - 1.2.1. Liderazgo. Una aproximación conceptual
 - 1.2.2. Liderazgo en las empresas
 - 1.2.3. La importancia del líder en la dirección de empresas
- 1.3. *Cross cultural management*
 - 1.3.1. Concepto de *cross cultural management*
 - 1.3.2. Aportaciones al conocimiento de culturas nacionales
 - 1.3.3. Gestión de la diversidad
- 1.4. Desarrollo directivo y liderazgo
 - 1.4.1. Concepto de desarrollo directivo
 - 1.4.2. Concepto de liderazgo
 - 1.4.3. Teorías del liderazgo
 - 1.4.4. Estilos de liderazgo
 - 1.4.5. La inteligencia en el liderazgo
 - 1.4.6. Los desafíos del líder en la actualidad
- 1.5. Ética empresarial
 - 1.5.1. Ética y moral
 - 1.5.2. Ética empresarial
 - 1.5.3. Liderazgo y ética en las empresas
- 1.6. Sostenibilidad
 - 1.6.1. Sostenibilidad y desarrollo sostenible
 - 1.6.2. Agenda 2030
 - 1.6.3. Las empresas sostenibles
- 1.7. Responsabilidad Social de la empresa
 - 1.7.1. Dimensión internacional de la Responsabilidad Social de las empresas
 - 1.7.2. Implementación de la Responsabilidad Social de la empresa
 - 1.7.3. Impacto y medición de la Responsabilidad Social de la empresa



- 1.8. Sistemas y herramientas de gestión responsable
 - 1.8.1. RSC: La responsabilidad social corporativa
 - 1.8.2. Aspectos esenciales para implantar una estrategia de gestión responsable
 - 1.8.3. Pasos para la implantación de un sistema de gestión de responsabilidad social corporativa
 - 1.8.4. Herramientas y estándares de la RSC
- 1.9. Multinacionales y derechos humanos
 - 1.9.1. Globalización, empresas multinacionales y derechos humanos
 - 1.9.2. Empresas multinacionales frente al derecho internacional
 - 1.9.3. Instrumentos jurídicos para multinacionales en materia de derechos humanos
- 1.10. Entorno legal y *Corporate Governance*
 - 1.10.1. Normas internacionales de importación y exportación
 - 1.10.2. Propiedad intelectual e industrial
 - 1.10.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 2. Dirección estratégica y *Management* Directivo

- 2.1. Análisis y diseño organizacional
 - 2.1.1. Marco Conceptual
 - 2.1.2. Factores clave en el diseño organizacional
 - 2.1.3. Modelos básicos de organizaciones
 - 2.1.4. Diseño organizacional: tipologías
- 2.2. Estrategia Corporativa
 - 2.2.1. Estrategia corporativa competitiva
 - 2.2.2. Estrategias de Crecimiento: tipologías
 - 2.2.3. Marco conceptual
- 2.3. Planificación y Formulación Estratégica
 - 2.3.1. Marco Conceptual
 - 2.3.2. Elementos de la Planificación Estratégica
 - 2.3.3. Formulación Estratégica: Proceso de la Planificación Estratégica
- 2.4. Pensamiento estratégico
 - 2.4.1. La empresa como un sistema
 - 2.4.2. Concepto de organización
- 2.5. Diagnóstico financiero
 - 2.5.1. Concepto de diagnóstico financiero
 - 2.5.2. Etapas del diagnóstico financiero
 - 2.5.3. Métodos de evaluación para el diagnóstico financiero
- 2.6. Planificación y estrategia
 - 2.6.1. El Plan de una estrategia
 - 2.6.2. Posicionamiento estratégico
 - 2.6.3. La estrategia en la empresa
- 2.7. Modelos y patrones estratégicos
 - 2.7.1. Marco conceptual
 - 2.7.2. Modelos estratégicos
 - 2.7.3. Patrones estratégicos: Las Cinco P's de la Estrategia
- 2.8. Estrategia Competitiva
 - 2.8.1. La Ventaja Competitiva
 - 2.8.2. Elección de una Estrategia Competitiva
 - 2.8.3. Estrategias según el Modelo del Reloj Estratégico
 - 2.8.4. Tipos de estrategias según el ciclo de vida del sector industrial
- 2.9. Dirección estratégica
 - 2.9.1. El concepto de estrategia
 - 2.9.2. El proceso de dirección estratégica
 - 2.9.3. Enfoques de la dirección estratégica
- 2.10. Implementación de la Estrategia
 - 2.10.1. Sistemas de Indicadores y Enfoque por Procesos
 - 2.10.2. Mapa Estratégico
 - 2.10.3. Alineamiento Estratégico
- 2.11. *Management* Directivo
 - 2.11.1. Marco conceptual del *Management* Directivo
 - 2.11.2. *Management* Directivo. El Rol del Consejo de Administración y herramientas de gestión corporativas

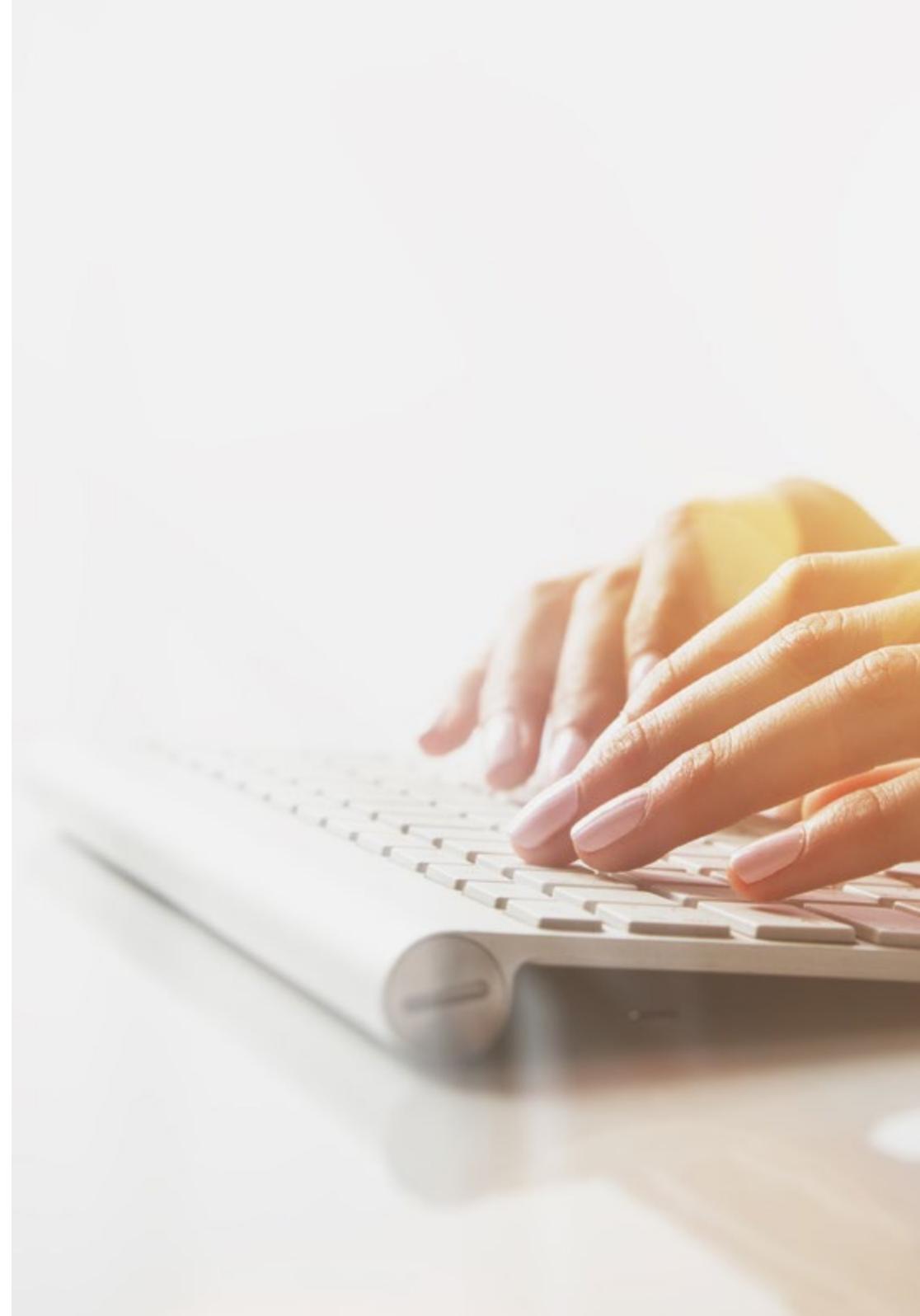
- 2.12. Comunicación Estratégica
 - 2.12.1. Comunicación interpersonal
 - 2.12.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 2.12.3. La comunicación interna
 - 2.12.4. Barreras para la comunicación empresarial

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

- 3.1. Comportamiento organizacional
 - 3.1.1. Comportamiento Organizacional. Marco conceptual
 - 3.1.2. Principales factores del comportamiento organizacional
- 3.2. Las personas en las organizaciones
 - 3.2.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
 - 3.2.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
 - 3.2.3. *Coaching* y gestión de equipos
 - 3.2.4. Gestión de la igualdad y diversidad
- 3.3. Dirección Estratégica de personas
 - 3.3.1. Dirección Estratégica y recursos humanos
 - 3.3.2. Dirección estratégica de personas
- 3.4. Evolución de los Recursos. Una visión integrada
 - 3.4.1. La importancia de RR.HH
 - 3.4.2. Un nuevo entorno para la gestión y dirección de personas
 - 3.4.3. Dirección estratégica de RR.HH
- 3.5. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de Recursos Humanos
 - 3.5.1. Aproximación al reclutamiento y la selección
 - 3.5.2. El reclutamiento
 - 3.5.3. El proceso de selección
- 3.6. Gestión de recursos humanos por competencias
 - 3.6.1. Análisis del potencial
 - 3.6.2. Política de retribución
 - 3.6.3. Planes de carrera/sucesión
- 3.7. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
 - 3.7.1. La gestión del rendimiento
 - 3.7.2. Gestión del desempeño: objetivos y proceso
- 3.8. Gestión de la formación
 - 3.8.1. Las teorías del aprendizaje
 - 3.8.2. Detección y retención del talento
 - 3.8.3. Gamificación y la gestión del talento
 - 3.8.4. La formación y la obsolescencia profesional
- 3.9. Gestión del talento
 - 3.9.1. Claves para la gestión positiva
 - 3.9.2. Origen conceptual del talento y su implicación en la empresa
 - 3.9.3. Mapa del talento en la organización
 - 3.9.4. Coste y valor añadido
- 3.10. Innovación en gestión del talento y las personas
 - 3.10.1. Modelos de gestión el talento estratégico
 - 3.10.2. Identificación, formación y desarrollo del talento
 - 3.10.3. Fidelización y retención
 - 3.10.4. Proactividad e innovación
- 3.11. Motivación
 - 3.11.1. La naturaleza de la motivación
 - 3.11.2. La teoría de las expectativas
 - 3.11.3. Teorías de las necesidades
 - 3.11.4. Motivación y compensación económica
- 3.12. *Employer Branding*
 - 3.12.1. *Employer branding* en Recursos Humanos
 - 3.12.2. *Personal Branding* para profesionales de Recursos Humanos
- 3.13. Desarrollo de equipos de alto desempeño
 - 3.13.1. Los equipos de alto desempeño: los equipos autogestionados
 - 3.13.2. Metodologías de gestión de equipos autogestionados de alto desempeño
- 3.14. Desarrollo competencial directivo
 - 3.14.1. ¿Qué son las competencias directivas?
 - 3.14.2. Elementos de las competencias
 - 3.14.3. Conocimiento
 - 3.14.4. Habilidades de dirección
 - 3.14.5. Actitudes y valores en los directivos
 - 3.14.6. Habilidades directivas

- 3.15. Gestión del tiempo
 - 3.15.1. Beneficios
 - 3.15.2. ¿Cuáles pueden ser las causas de una mala gestión del tiempo?
 - 3.15.3. Tiempo
 - 3.15.4. Las ilusiones del tiempo
 - 3.15.5. Atención y memoria
 - 3.15.6. Estado mental
 - 3.15.7. Gestión del tiempo
 - 3.15.8. Proactividad
 - 3.15.9. Tener claro el objetivo
 - 3.15.10. Orden
 - 3.15.11. Planificación
 - 3.16. Gestión del cambio
 - 3.16.1. Gestión del cambio
 - 3.16.2. Tipo de procesos de gestión del cambio
 - 3.16.3. Etapas o fases en la gestión del cambio
 - 3.17. Negociación y gestión de conflictos
 - 3.17.1. Negociación
 - 3.17.2. Gestión de Conflictos
 - 3.17.3. Gestión de Crisis
 - 3.18. Comunicación directiva
 - 3.18.1. Comunicación interna y externa en el ámbito empresarial
 - 3.18.2. Departamentos de Comunicación
 - 3.18.3. El responsable de comunicación de la empresa. El perfil del *Dircom*
 - 3.19. Gestión de Recursos Humanos y equipos Prevención de Riesgos Laborales
 - 3.19.1. Gestión de recursos humanos y equipos
 - 3.19.2. Prevención de riesgos laborales
 - 3.20. Productividad, atracción, retención y activación del talento
 - 3.20.1. La productividad
 - 3.20.2. Palancas de atracción y retención de talento
 - 3.21. Compensación monetaria vs. No monetaria
 - 3.21.1. Compensación monetaria vs. no monetaria
 - 3.21.2. Modelos de bandas salariales
 - 3.21.3. Modelos de compensación no monetaria
 - 3.21.4. Modelo de trabajo
 - 3.21.5. Comunidad corporativa
 - 3.21.6. Imagen de la empresa
 - 3.21.7. Salario emocional
 - 3.22. Innovación en gestión del talento y las personas
 - 3.22.1. Innovación en las organizaciones
 - 3.22.2. Nuevos retos del departamento de Recursos Humanos
 - 3.22.3. Gestión de la innovación
 - 3.22.4. Herramientas para la innovación
 - 3.23. Gestión del conocimiento y del talento
 - 3.23.1. Gestión del conocimiento y del talento
 - 3.23.2. Implementación de la gestión del conocimiento
 - 3.24. Transformación de los recursos humanos en la era digital
 - 3.24.1. El contexto socioeconómico
 - 3.24.2. Nuevas formas de organización empresarial
 - 3.24.3. Nuevas metodologías
- Módulo 4. Dirección económico-financiera**
- 4.1. Entorno Económico
 - 4.1.1. Entorno macroeconómico y el sistema financiero nacional
 - 4.1.2. Instituciones financieras
 - 4.1.3. Mercados financieros
 - 4.1.4. Activos financieros
 - 4.1.5. Otros entes del sector financiero
 - 4.2. La financiación de la empresa
 - 4.2.1. Fuentes de financiación
 - 4.2.2. Tipos de costes de financiación

- 4.3. Contabilidad Directiva
 - 4.3.1. Conceptos básicos
 - 4.3.2. El Activo de la empresa
 - 4.3.3. El Pasivo de la empresa
 - 4.3.4. El Patrimonio Neto de la empresa
 - 4.3.5. La Cuenta de Resultados
- 4.4. De la contabilidad general a la contabilidad de costes
 - 4.4.1. Elementos del cálculo de costes
 - 4.4.2. El gasto en contabilidad general y en contabilidad de costes
 - 4.4.3. Clasificación de los costes
- 4.5. Sistemas de información y *Business Intelligence*
 - 4.5.1. Fundamentos y clasificación
 - 4.5.2. Fases y métodos de reparto de costes
 - 4.5.3. Elección de centro de costes y efecto
- 4.6. Presupuesto y Control de Gestión
 - 4.6.1. El modelo presupuestario
 - 4.6.2. El Presupuesto de Capital
 - 4.6.3. El Presupuesto de Explotación
 - 4.6.4. El Presupuesto de Tesorería
 - 4.6.5. Seguimiento del Presupuesto
- 4.7. Gestión de tesorería
 - 4.7.1. Fondo de Maniobra Contable y Fondo de Maniobra Necesario
 - 4.7.2. Cálculo de Necesidades Operativas de Fondos
 - 4.7.3. *Credit management*
- 4.8. Responsabilidad fiscal de las empresas
 - 4.8.1. Conceptos tributarios básicos
 - 4.8.2. El impuesto de sociedades
 - 4.8.3. El impuesto sobre el valor añadido
 - 4.8.4. Otros impuestos relacionados con la actividad mercantil
 - 4.8.5. La empresa como facilitador de la labor del Estado



- 4.9. Sistemas de control de las empresas
 - 4.9.1. Análisis de los estados financieros
 - 4.9.2. El Balance de la empresa
 - 4.9.3. La Cuenta de Pérdidas y Ganancias
 - 4.9.4. El Estado de Flujos de Efectivo
 - 4.9.5. Análisis de Ratios
- 4.10. Dirección Financiera
 - 4.10.1. Las decisiones financieras de la empresa
 - 4.10.2. El departamento financiero
 - 4.10.3. Excedentes de tesorería
 - 4.10.4. Riesgos asociados a la dirección financiera
 - 4.10.5. Gestión de riesgos de la dirección financiera
- 4.11. Planificación Financiera
 - 4.11.1. Definición de la planificación financiera
 - 4.11.2. Acciones a efectuar en la planificación financiera
 - 4.11.3. Creación y establecimiento de la estrategia empresarial
 - 4.11.4. El cuadro *Cash Flow*
 - 4.11.5. El cuadro de circulante
- 4.12. Estrategia Financiera Corporativa
 - 4.12.1. Estrategia corporativa y fuentes de financiación
 - 4.12.2. Productos financieros de financiación empresarial
- 4.13. Contexto Macroeconómico
 - 4.13.1. Contexto macroeconómico
 - 4.13.2. Indicadores económicos relevantes
 - 4.13.3. Mecanismos para el control de magnitudes macroeconómicas
 - 4.13.4. Los ciclos económicos
- 4.14. Financiación Estratégica
 - 4.14.1. La autofinanciación
 - 4.14.2. Ampliación de fondos propios
 - 4.14.3. Recursos Híbridos
 - 4.14.4. Financiación a través de intermediarios

- 4.15. Mercados monetarios y de capitales
 - 4.15.1. El Mercado Monetario
 - 4.15.2. El Mercado de Renta Fija
 - 4.15.3. El Mercado de Renta Variable
 - 4.15.4. El Mercado de Divisas
 - 4.15.5. El Mercado de Derivados
- 4.16. Análisis y planificación financiera
 - 4.16.1. Análisis del Balance de Situación
 - 4.16.2. Análisis de la Cuenta de Resultados
 - 4.16.3. Análisis de la Rentabilidad
- 4.17. Análisis y resolución de casos/problemas
 - 4.17.1. Información financiera de Industria de Diseño y Textil, S.A. (INDITEX)

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

- 5.1. Dirección y Gestión de Operaciones
 - 5.1.1. La función de las operaciones
 - 5.1.2. El impacto de las operaciones en la gestión de las empresas
 - 5.1.3. Introducción a la estrategia de Operaciones
 - 5.1.4. La dirección de Operaciones
- 5.2. Organización industrial y logística
 - 5.2.1. Departamento de Organización Industrial
 - 5.2.2. Departamento de Logística
- 5.3. Estructura y tipos de producción (MTS, MTO, ATO, ETO, etc.)
 - 5.3.1. Sistema de producción
 - 5.3.2. Estrategia de producción
 - 5.3.3. Sistema de gestión de inventario
 - 5.3.4. Indicadores de producción
- 5.4. Estructura y tipos de aprovisionamiento
 - 5.4.1. Función del aprovisionamiento
 - 5.4.2. Gestión de aprovisionamiento
 - 5.4.3. Tipos de compras
 - 5.4.4. Gestión de compras de una empresa de forma eficiente
 - 5.4.5. Etapas del proceso de decisión de la compra
- 5.5. Control económico de compras
 - 5.5.1. Influencia económica de las compras
 - 5.5.2. Centro de costes
 - 5.5.3. Presupuestación
 - 5.5.4. Presupuestación vs gasto real
 - 5.5.5. Herramientas de control presupuestario
- 5.6. Control de las operaciones de almacén
 - 5.6.1. Control de inventario
 - 5.6.2. Sistema de ubicación
 - 5.6.3. Técnicas de gestión de stock
 - 5.6.4. Sistema de almacenamiento
- 5.7. Gestión estratégica de compras
 - 5.7.1. Estrategia empresarial
 - 5.7.2. Planeación estratégica
 - 5.7.3. Estrategia de compras
- 5.8. Tipologías de la Cadena de Suministro (SCM)
 - 5.8.1. Cadena de suministro
 - 5.8.2. Beneficios de la gestión de la cadena suministro
 - 5.8.3. Gestión logística en la cadena de suministro
- 5.9. *Supply Chain management*
 - 5.9.1. Concepto de Gestión de la Cadena de Suministro (SCM)
 - 5.9.2. Costes y eficiencia de la cadena de operaciones
 - 5.9.3. Patrones de Demanda
 - 5.9.4. La estrategia de operaciones y el cambio
- 5.10. Interacciones de la SCM con todas las áreas
 - 5.10.1. Interacción de la cadena de suministro
 - 5.10.2. Interacción de la cadena de suministro. Integración por partes
 - 5.10.3. Problemas de integración de la cadena de suministro
 - 5.10.4. Cadena de suministro 4.0
- 5.11. Costes de la logística
 - 5.11.1. Costes logísticos
 - 5.11.2. Problemas de los costes logísticos
 - 5.11.3. Optimización de costes logísticos

- 5.12. Rentabilidad y eficiencia de las cadenas logísticas: KPIS
 - 5.12.1. Cadena logística
 - 5.12.2. Rentabilidad y eficiencia de la cadena logística
 - 5.12.3. Indicadores de rentabilidad y eficiencia de la cadena logística
- 5.13. Gestión de procesos
 - 5.13.1. La gestión de procesos
 - 5.13.2. Enfoque basado en procesos: mapa de procesos
 - 5.13.3. Mejoras en la gestión de procesos
- 5.14. Distribución y logística de transportes
 - 5.14.1. Distribución en la cadena de suministro
 - 5.14.2. Logística de Transportes
 - 5.14.3. Sistemas de Información Geográfica como soporte a la Logística
- 5.15. Logística y clientes
 - 5.15.1. Análisis de Demanda
 - 5.15.2. Previsión de Demanda y Ventas
 - 5.15.3. Planificación de Ventas y Operaciones
 - 5.15.4. Planeamiento participativo, pronóstico y reabastecimiento (CPFR)
- 5.16. Logística internacional
 - 5.16.1. Procesos de exportación e importación
 - 5.16.2. Aduanas
 - 5.16.3. Formas y Medios de Pago Internacionales
 - 5.16.4. Plataformas logísticas a nivel internacional
- 5.17. *Outsourcing* de operaciones
 - 5.17.1. Gestión de operaciones y *Outsourcing*
 - 5.17.2. Implantación del *outsourcing* en entornos logísticos
- 5.18. Competitividad en operaciones
 - 5.18.1. Gestión de Operaciones
 - 5.18.2. Competitividad operacional
 - 5.18.3. Estrategia de Operaciones y ventajas competitivas
- 5.19. Gestión de la calidad
 - 5.19.1. Cliente interno y cliente externo
 - 5.19.2. Los costes de calidad
 - 5.19.3. La mejora continua y la filosofía de Deming

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

- 6.1. Entornos tecnológicos
 - 6.1.1. Tecnología y globalización
 - 6.1.2. Entorno económico y tecnología
 - 6.1.3. Entorno tecnológico y su impacto en las empresas
- 6.2. Sistemas y tecnologías de la información en la empresa
 - 6.2.1. Evolución del modelo de IT
 - 6.2.2. Organización y departamento IT
 - 6.2.3. Tecnologías de la información y entorno económico
- 6.3. Estrategia corporativa y estrategia tecnológica
 - 6.3.1. Creación de valor para clientes y accionistas
 - 6.3.2. Decisiones estratégicas de SI/TI
 - 6.3.3. Estrategia corporativa vs. estrategia tecnológica y digital
- 6.4. Dirección de Sistemas de Información
 - 6.4.1. Gobierno Corporativo de la tecnología y los sistemas de información
 - 6.4.2. Dirección de los sistemas de información en las empresas
 - 6.4.3. Directivos expertos en sistemas de información: roles y funciones
- 6.5. Planificación estratégica de Sistemas de Información
 - 6.5.1. Sistemas de información y estrategia corporativa
 - 6.5.2. Planificación estratégica de los sistemas de información
 - 6.5.3. Fases de la planificación estratégica de los sistemas de información
- 6.6. Sistemas de información para la toma de decisiones
 - 6.6.1. *Business intelligence*
 - 6.6.2. *Data Warehouse*
 - 6.6.3. BSC o Cuadro de mando Integral
- 6.7. Explorando la información
 - 6.7.1. SQL: bases de datos relacionales. Conceptos básicos
 - 6.7.2. Redes y comunicaciones
 - 6.7.3. Sistema operacional: modelos de datos normalizados
 - 6.7.4. Sistema estratégico: OLAP, modelo multidimensional y *dashboards* gráfico
 - 6.7.5. Análisis estratégico de BBDD y composición de informes

- 6.8. *Business Intelligence* empresarial
 - 6.8.1. El mundo del dato
 - 6.8.2. Conceptos relevantes
 - 6.8.3. Principales características
 - 6.8.4. Soluciones en el mercado actual
 - 6.8.5. Arquitectura global de una solución BI
 - 6.8.6. Ciberseguridad en BI y *Data Science*
- 6.9. Nuevo concepto empresarial
 - 6.9.1. ¿Por qué BI?
 - 6.9.2. Obtención de la información
 - 6.9.3. BI en los distintos departamentos de la empresa
 - 6.9.4. Razones para invertir en BI
- 6.10. Herramientas y soluciones BI
 - 6.10.1. ¿Cómo elegir la mejor herramienta?
 - 6.10.2. Microsoft Power BI, MicroStrategy y Tableau
 - 6.10.3. SAP BI, SAS BI y Qlikview
 - 6.10.4. Prometeus
- 6.11. Planificación y dirección Proyecto BI
 - 6.11.1. Primeros pasos para definir un proyecto de BI
 - 6.11.2. Solución BI para la empresa
 - 6.11.3. Toma de requisitos y objetivos
- 6.12. Aplicaciones de gestión corporativa
 - 6.12.1. Sistemas de información y gestión corporativa
 - 6.12.2. Aplicaciones para la gestión corporativa
 - 6.12.3. Sistemas *Enterprise Resource Planning* o ERP
- 6.13. Transformación Digital
 - 6.13.1. Marco conceptual de la transformación digital
 - 6.13.2. Transformación digital; elementos clave, beneficios e inconvenientes
 - 6.13.3. Transformación digital en las empresas

- 6.14. Tecnologías y tendencias
 - 6.14.1. Principales tendencias en el ámbito de la tecnología que están cambiando los modelos de negocio
 - 6.14.2. Análisis de las principales tecnologías emergentes
- 6.15. *Outsourcing* de TI
 - 6.15.1. Marco conceptual del *outsourcing*
 - 6.15.2. *Outsourcing* de TI y su impacto en los negocios
 - 6.15.3. Claves para implementar proyectos corporativos de *outsourcing* de TI

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

- 7.1. Dirección comercial
 - 7.1.1. Marco conceptual de la dirección comercial
 - 7.1.2. Estrategia y planificación comercial
 - 7.1.3. El rol de los directores comerciales
- 7.2. Marketing
 - 7.2.1. Concepto de Marketing
 - 7.2.2. Elementos básicos del marketing
 - 7.2.3. Actividades de marketing de la empresa
- 7.3. Gestión Estratégica del Marketing
 - 7.3.1. Concepto de Marketing estratégico
 - 7.3.2. Concepto de planificación estratégica de marketing
 - 7.3.3. Etapas del proceso de planificación estratégica de marketing
- 7.4. Marketing digital y comercio electrónico
 - 7.4.1. Objetivos del Marketing digital y comercio electrónico
 - 7.4.2. Marketing Digital y medios que emplea
 - 7.4.3. Comercio electrónico. Contexto general
 - 7.4.4. Categorías del comercio electrónico
 - 7.4.5. Ventajas y desventajas del *Ecommerce* frente al comercio tradicional
- 7.5. *Managing digital business*
 - 7.5.1. Estrategia competitiva ante la creciente digitalización de los medios
 - 7.5.2. Diseño y creación de un plan de Marketing Digital
 - 7.5.3. Análisis del ROI en un plan de Marketing Digital

- 7.6. Marketing digital para reforzar la marca
 - 7.6.1. Estrategias online para mejorar la reputación de tu marca
 - 7.6.2. *Branded Content & Storytelling*
- 7.7. Estrategia de Marketing Digital
 - 7.7.1. Definir la estrategia del Marketing Digital
 - 7.7.2. Herramientas de la estrategia de Marketing Digital
- 7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
 - 7.8.1. Estrategias de fidelización y vinculación a través de Internet
 - 7.8.2. *Visitor Relationship Management*
 - 7.8.3. Hipersegmentación
- 7.9. Gestión de campañas digitales
 - 7.9.1. ¿Qué es una campaña de publicidad digital?
 - 7.9.2. Pasos para lanzar una campaña de marketing online
 - 7.9.3. Errores de las campañas de publicidad digital
- 7.10. Plan de marketing online
 - 7.10.1. ¿Qué es un plan de Marketing Online?
 - 7.10.2. Pasos para crear un plan de Marketing Online
 - 7.10.3. Ventajas de disponer un plan de Marketing Online
- 7.11. *Blended marketing*
 - 7.11.1. ¿Qué es el *Blended Marketing*?
 - 7.11.2. Diferencias entre Marketing Online y Offline
 - 7.11.3. Aspectos a tener en cuenta en la estrategia de *Blended Marketing*
 - 7.11.4. Características de una estrategia de *Blended Marketing*
 - 7.11.5. Recomendaciones en *Blended Marketing*
 - 7.11.6. Beneficios del *Blended Marketing*
- 7.12. Estrategia de ventas
 - 7.12.1. Estrategia de ventas
 - 7.12.2. Métodos de ventas
- 7.13. Comunicación Corporativa
 - 7.13.1. Concepto
 - 7.13.2. Importancia de la comunicación en la organización
 - 7.13.3. Tipo de la comunicación en la organización
 - 7.13.4. Funciones de la comunicación en la organización
 - 7.13.5. Elementos de la comunicación
 - 7.13.6. Problemas de la comunicación
 - 7.13.7. Escenarios de la comunicación
- 7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa
 - 7.14.1. Programas de motivación, acción social, participación y entrenamiento con RR.HH
 - 7.14.2. Instrumentos y soportes de comunicación interna
 - 7.14.3. El plan de comunicación interna
- 7.15. Comunicación y reputación digital
 - 7.15.1. Reputación online
 - 7.15.2. ¿Cómo medir la reputación digital?
 - 7.15.3. Herramientas de reputación online
 - 7.15.4. Informe de reputación online
 - 7.15.5. *Branding* online

Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

- 8.1. Investigación de Mercados
 - 8.1.1. Investigación de mercados: origen histórico
 - 8.1.2. Análisis y evolución del marco conceptual de la investigación de mercados
 - 8.1.3. Elementos claves y aportación de valor de la investigación de mercados
- 8.2. Métodos y técnicas de investigación cuantitativas
 - 8.2.1. Tamaño muestral
 - 8.2.2. Muestreo
 - 8.2.3. Tipos de Técnicas Cuantitativas
- 8.3. Métodos y técnicas de investigación cualitativas
 - 8.3.1. Tipos de Investigación Cualitativa
 - 8.3.2. Técnicas de Investigación Cualitativa

- 8.4. Segmentación de mercados
 - 8.4.1. Concepto de segmentación de mercados
 - 8.4.2. Utilidad y requisitos de la segmentación
 - 8.4.3. Segmentación de mercados de consumo
 - 8.4.4. Segmentación de mercados industriales
 - 8.4.5. Estrategias de segmentación
 - 8.4.6. La segmentación con base a criterios del marketing-mix
 - 8.4.7. Metodología de segmentación del mercado
- 8.5. Gestión de proyectos de investigación
 - 8.5.1. La Investigación de Mercados como un proceso
 - 8.5.2. Etapas de Planificación en la Investigación de Mercados
 - 8.5.3. Etapas de Ejecución en la Investigación de Mercados
 - 8.5.4. Gestión de un Proyecto de Investigación
- 8.6. La investigación de mercados internacionales
 - 8.6.1. Investigación de Mercados Internacionales
 - 8.6.2. Proceso de la Investigación de Mercados Internacionales
 - 8.6.3. La importancia de las fuentes secundarias en las Investigaciones de Mercado Internacionales
- 8.7. Los estudios de viabilidad
 - 8.7.1. Concepto y utilidad
 - 8.7.2. Esquema de un estudio de viabilidad
 - 8.7.3. Desarrollo de un estudio de viabilidad
- 8.8. Publicidad
 - 8.8.1. Antecedentes históricos de la Publicidad
 - 8.8.2. Marco conceptual de la Publicidad; principios, concepto de *briefing* y posicionamiento
 - 8.8.3. Agencias de publicidad, agencias de medios y profesionales de la publicidad
 - 8.8.4. Importancia de la publicidad en los negocios
 - 8.8.5. Tendencias y retos de la publicidad
- 8.9. Desarrollo del plan de Marketing
 - 8.9.1. Concepto del Plan de Marketing
 - 8.9.2. Análisis y Diagnóstico de la Situación
 - 8.9.3. Decisiones Estratégicas de Marketing
 - 8.9.4. Decisiones Operativas de Marketing
- 8.10. Estrategias de promoción y *Merchandising*
 - 8.10.1. Comunicación de Marketing Integrada
 - 8.10.2. Plan de Comunicación Publicitaria
 - 8.10.3. El *Merchandising* como técnica de Comunicación
- 8.11. Planificación de medios
 - 8.11.1. Origen y evolución de la planificación de medios
 - 8.11.2. Medios de comunicación
 - 8.11.3. Plan de medios
- 8.12. Fundamentos de la dirección comercial
 - 8.12.1. La función de la Dirección Comercial
 - 8.12.2. Sistemas de análisis de la situación competitiva comercial empresa/mercado
 - 8.12.3. Sistemas de planificación comercial de la empresa
 - 8.12.4. Principales estrategias competitivas
- 8.13. Negociación comercial
 - 8.13.1. Negociación comercial
 - 8.13.2. Las cuestiones psicológicas de la negociación
 - 8.13.3. Principales métodos de negociación
 - 8.13.4. El proceso negociador
- 8.14. Toma de decisiones en gestión comercial
 - 8.14.1. Estrategia comercial y estrategia competitiva
 - 8.14.2. Modelos de toma de decisiones
 - 8.14.3. Analíticas y herramientas para la toma de decisiones
 - 8.14.4. Comportamiento humano en la toma de decisiones
- 8.15. Dirección y gestión de la red de ventas
 - 8.15.1. *Sales Management*. Dirección de ventas
 - 8.15.2. Redes al servicio de la actividad comercial
 - 8.15.3. Políticas de selección y formación de vendedores
 - 8.15.4. Sistemas de remuneración de las redes comercial propias y externas
 - 8.15.5. Gestión del proceso comercial. Control y asistencia a la labor de los comerciales basándose en la información

- 8.16. Implementación de la función comercial
 - 8.16.1. Contratación de comerciales propios y agentes comerciales
 - 8.16.2. Control de la actividad comercial
 - 8.16.3. El código deontológico del personal comercial
 - 8.16.4. Cumplimiento normativo
 - 8.16.5. Normas comerciales de conducta generalmente aceptadas
- 8.17. Gestión de cuentas clave
 - 8.17.1. Concepto de la Gestión de Cuentas Clave
 - 8.17.2. El *Key Account Manager*
 - 8.17.3. Estrategia de la Gestión de Cuentas Clave
- 8.18. Gestión financiera y presupuestaria
 - 8.18.1. El umbral de rentabilidad
 - 8.18.2. El presupuesto de ventas. Control de gestión y del plan anual de ventas
 - 8.18.3. Impacto financiero de las decisiones estratégicas comerciales
 - 8.18.4. Gestión del ciclo, rotaciones, rentabilidad y liquidez
 - 8.18.5. Cuenta de resultados

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

- 9.1. Innovación
 - 9.1.1. Introducción a la innovación
 - 9.1.2. Innovación en el ecosistema empresarial
 - 9.1.3. Instrumentos y herramientas para el proceso de innovación empresarial
- 9.2. Estrategia de Innovación
 - 9.2.1. Inteligencia estratégica e innovación
 - 9.2.2. Estrategia de innovación
- 9.3. *Project Management* para *Startups*
 - 9.3.1. Concepto de *startup*
 - 9.3.2. Filosofía *Lean Startup*
 - 9.3.3. Etapas del desarrollo de una *startup*
 - 9.3.4. El rol de un gestor de proyectos en una *startup*

- 9.4. Diseño y validación del modelo de negocio
 - 9.4.1. Marco conceptual de un modelo de negocio
 - 9.4.2. Diseño validación de modelos de negocio
- 9.5. Dirección y Gestión de Proyectos
 - 9.5.1. Dirección y Gestión de proyectos: identificación de oportunidades para desarrollar proyectos corporativos de innovación
 - 9.5.2. Principales etapas o fases de la dirección y gestión de proyectos de innovación
- 9.6. Gestión del cambio en proyectos: gestión de la formación
 - 9.6.1. Concepto de Gestión del Cambio
 - 9.6.2. El Proceso de Gestión del Cambio
 - 9.6.3. La implementación del cambio
- 9.7. Gestión de la comunicación de proyectos
 - 9.7.1. Gestión de las comunicaciones del proyecto
 - 9.7.2. Conceptos clave para la gestión de las comunicaciones
 - 9.7.3. Tendencias emergentes
 - 9.7.4. Adaptaciones al equipo
 - 9.7.5. Planificar la gestión de las comunicaciones
 - 9.7.6. Gestionar las comunicaciones
 - 9.7.7. Monitorear las comunicaciones
- 9.8. Metodologías tradicionales e innovadoras
 - 9.8.1. Metodologías innovadoras
 - 9.8.2. Principios básicos del Scrum
 - 9.8.3. Diferencias entre los aspectos principales del Scrum y las metodologías tradicionales
- 9.9. Creación de una *startup*
 - 9.9.1. Creación de una *startup*
 - 9.9.2. Organización y cultura
 - 9.9.3. Los diez principales motivos por los cuales fracasan las *startups*
 - 9.9.4. Aspectos legales

- 9.10. Planificación de la gestión de riesgos en los proyectos
 - 9.10.1. Planificar riesgos
 - 9.10.2. Elementos para crear un plan de gestión de riesgos
 - 9.10.3. Herramientas para crear un plan de gestión de riesgos
 - 9.10.4. Contenido del plan de gestión de riesgos

Módulo 10. Management Directivo

- 10.1. *General Management*
 - 10.1.1. Concepto de *General Management*
 - 10.1.2. La acción del *Manager* General
 - 10.1.3. El Director General y sus funciones
 - 10.1.4. Transformación del trabajo de la dirección
- 10.2. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
 - 10.2.1. El directivo y sus funciones. La cultura organizacional y sus enfoques
- 10.3. Dirección de operaciones
 - 10.3.1. Importancia de la dirección
 - 10.3.2. La cadena de valor
 - 10.3.3. Gestión de calidad
- 10.4. Oratoria y formación de portavoces
 - 10.4.1. Comunicación interpersonal
 - 10.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 10.4.3. Barreras en la comunicación
- 10.5. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
 - 10.5.1. La comunicación interpersonal
 - 10.5.2. Herramientas de la comunicación interpersonal
 - 10.5.3. La comunicación en la organización
 - 10.5.4. Herramientas en la organización
- 10.6. Comunicación en situaciones de crisis
 - 10.6.1. Crisis
 - 10.6.2. Fases de la crisis
 - 10.6.3. Mensajes: contenidos y momentos

- 10.7. Preparación de un plan de crisis
 - 10.7.1. Análisis de posibles problemas
 - 10.7.2. Planificación
 - 10.7.3. Adecuación del personal
- 10.8. Inteligencia emocional
 - 10.8.1. Inteligencia emocional y comunicación
 - 10.8.2. Asertividad, empatía y escucha activa
 - 10.8.3. Autoestima y comunicación emocional
- 10.9. *Branding* Personal
 - 10.9.1. Estrategias para desarrollar la marca personal
 - 10.9.2. Leyes del *branding* personal
 - 10.9.3. Herramientas de la construcción de marcas personales
- 10.10. Liderazgo y gestión de equipos
 - 10.10.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
 - 10.10.2. Capacidades y desafíos del Líder
 - 10.10.3. Gestión de Procesos de Cambio
 - 10.10.4. Gestión de Equipos Multiculturales

Módulo 11. Teoría de las relaciones laborales

- 11.1. Historia de las Relaciones Laborales
 - 11.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo, trabajo)
 - 11.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
 - 11.1.3. La sociedad del conocimiento en el s.XXI
- 11.2. Evolución de las formas de trabajo
 - 11.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
 - 11.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas
- 11.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales
 - 11.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
 - 11.3.2. Breve descripción histórica
 - 11.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
 - 11.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

- 11.4. Liberalismo - Capitalismo en las relaciones laborales
 - 11.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
 - 11.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
 - 11.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico
- 11.5. Derecho sindical
 - 11.5.1. El sindicalismo
 - 11.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
 - 11.5.3. El papel de la negociación colectiva
- 11.6. Representación de los trabajadores
 - 11.6.1. Concepto
 - 11.6.2. Marco regulador
 - 11.6.3. Negociación
- 11.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
 - 11.7.1. Marco histórico
 - 11.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
 - 11.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones
- 11.8. Institucionalismo y Pluralismo
 - 11.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
 - 11.8.2. El institucionalismo
 - 11.8.3. El pluralismo
- 11.9. Corporativismo
 - 11.9.1. Conceptualización
 - 11.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional
- 11.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
 - 11.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
 - 11.10.2. Modelos de intervención
 - 11.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 12. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

- 12.1. Las fuentes del ordenamiento laboral (I)
 - 12.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
 - 12.1.2. La normas internacionales y supranacionales
 - 12.1.3. Las normas con rango de ley
 - 12.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias
- 12.2. Las fuentes del ordenamiento laboral (II)
 - 12.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
 - 12.2.2. El contrato individual de trabajo
 - 12.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
 - 12.2.4. La condición más beneficiosa
 - 12.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes
- 12.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises
 - 12.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
 - 12.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
 - 12.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral
- 12.4. El empresario laboral (I)
 - 12.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
 - 12.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
 - 12.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
 - 12.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas
- 12.5. El empresario laboral (II)
 - 12.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
 - 12.5.2. La transmisión de la empresa
- 12.6. La selección y reclutamiento de trabajadores
 - 12.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
 - 12.6.2. El proceso de selección de trabajadores
 - 12.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
 - 12.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo

- 12.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales
 - 12.7.1. La capacidad para trabajar
 - 12.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
 - 12.7.3. La forma del contrato de trabajo
 - 12.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
 - 12.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
 - 12.7.6. La protección de datos de carácter personal
- 12.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo
 - 12.8.1. El pacto de plena dedicación o exclusividad en la prestación laboral
 - 12.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
 - 12.8.3. La prohibición de competencia postcontractual
- 12.9. El régimen jurídico del período de prueba
 - 12.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
 - 12.9.2. Libre desistimiento durante el período de prueba
 - 12.9.3. El desistimiento durante el período de prueba de la trabajadora embarazada
- 12.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales
 - 12.10.1. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
 - 12.10.2. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
 - 12.10.3. Los derechos morales

Módulo 13. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

- 13.1. La contratación indefinida
 - 13.1.1. El contrato indefinido ordinario
 - 13.1.2. El fomento de la contratación indefinida
 - 13.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico
- 13.2. La contratación temporal (I)
 - 13.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
 - 13.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 13.2.3. El contrato de interinidad
- 13.3. La contratación temporal (II)
 - 13.3.1. El contrato para la capacitación y el aprendizaje
 - 13.3.2. El contrato en prácticas

- 13.4. La contratación temporal (III)
 - 13.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
 - 13.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
 - 13.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)
- 13.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
 - 13.5.1. El contrato a tiempo parcial común
 - 13.5.2. Aspectos comandos al contrato a tiempo parcial
 - 13.5.3. La bolsa de horas complementarias
 - 13.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo
- 13.6. El trabajo a distancia y el "teletrabajo"
 - 13.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
 - 13.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
 - 13.6.3. La jornada y la desconexión digital
 - 13.6.4. El control de la actividad laboral
- 13.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
 - 13.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
 - 13.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
 - 13.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
 - 13.7.4. La reparación del daño: los daños morales
- 13.8. Los deberes del trabajador
 - 13.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
 - 13.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
 - 13.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
 - 13.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador
- 13.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
 - 13.9.1. El poder de dirección del empresario
 - 13.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
 - 13.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
 - 13.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
 - 13.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
 - 13.9.2.3. El control a través de sistemas de videovigilancia

- 13.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
 - 13.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
 - 13.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
 - 13.10.3. La movilidad funcional y el ius variandi empresarial
 - 13.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
 - 13.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
 - 13.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

Módulo 14. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

- 14.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
 - 14.1.1. La jornada laboral ordinaria
 - 14.1.1.1. Duración de la jornada
 - 14.1.1.2. Distribución de la jornada
 - 14.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
 - 14.1.3. Jornadas especiales por razones personales
 - 14.1.4. Obligación de registro
 - 14.1.5. Las horas extraordinarias
 - 14.1.5.1. Concepto y clasificación
 - 14.1.5.2. Naturaleza
 - 14.1.5.3. Compensación por su realización
 - 14.1.5.4. Prohibiciones
 - 14.1.5.5. Registro
 - 14.1.5.6. Horario de trabajo
 - 14.1.6. El horario
 - 14.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
 - 14.1.8. Trabajo a turnos
- 14.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
 - 14.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
 - 14.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
 - 14.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
 - 14.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
 - 14.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
 - 14.2.6. Disminución de la jornada para recibir capacitación en PRL
- 14.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
 - 14.3.1. El calendario laboral
 - 14.3.2. El régimen de descansos
 - 14.3.2.1. Descanso durante la jornada
 - 14.3.2.2. Descanso entre jornadas
 - 14.3.2.3. Descanso semanal
 - 14.3.3. Fiestas laborales
 - 14.3.4. Vacaciones
 - 14.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
 - 14.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
 - 14.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
 - 14.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
 - 14.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución
- 14.4. La prestación salarial
 - 14.4.1. Concepto y función del salario
 - 14.4.2. Salario en metálico y en especie
 - 14.4.3. Las percepciones extrasalariales
 - 14.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
 - 14.4.5. Estructura del salario
 - 14.4.5.1. Salario base
 - 14.4.5.2. Complementos salariales
 - 14.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
 - 14.4.6. Las pagas extraordinarias
 - 14.4.7. La determinación del salario
 - 14.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
 - 14.4.7.2. El salario profesional
 - 14.4.7.3. El salario contractual

- 14.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
- 14.4.9. El pago del salario
- 14.4.10. La protección del salario
 - 14.4.10.1. La inembargabilidad salarial
 - 14.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
- 14.4.11. El Fondo de Garantía Salarial
- 14.5. La movilidad geográfica de los trabajadores
 - 14.5.1. Concepto y características
 - 14.5.2. El régimen jurídico de los traslados
 - 14.5.2.1. Concepto
 - 14.5.2.2. Elemento causal
 - 14.5.2.3. Tipos de traslados
 - 14.5.2.4. Procedimiento
 - 14.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
 - 14.5.3.1. Concepto
 - 14.5.3.2. Elemento causal
 - 14.5.3.3. Procedimiento
 - 14.5.3.4. Efectos
- 14.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 14.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
 - 14.6.2. Elemento causal
 - 14.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
 - 14.6.4. Concepto de modificación sustancial
 - 14.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
 - 14.6.6. Procedimiento
 - 14.6.6.1. La modificación individual
 - 14.6.6.2. La modificación colectiva
 - 14.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3. ET
- 14.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador
 - 14.7.1. Ascensos
 - 14.7.1.1. Concepto
 - 14.7.1.2. Régimen jurídico
 - 14.7.2. Reagrupamiento familiar
 - 14.7.3. Finalidad
 - 14.7.4. Régimen jurídico
 - 14.7.5. Causas objetivas
 - 14.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 14.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
 - 14.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador
- 14.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos
 - 14.8.1. Concepto y características
 - 14.8.2. Tipología de permisos
 - 14.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
 - 14.8.4. Efectos y disfrute
- 14.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor
 - 14.9.1. Concepto y características
 - 14.9.2. Causas de suspensión
 - 14.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
 - 14.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
 - 14.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
 - 14.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
 - 14.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
 - 14.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
 - 14.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
 - 14.9.2.8. Por motivos disciplinarios
 - 14.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
 - 14.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
 - 14.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor
- 14.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales
 - 14.10.1. Concepto y tipología
 - 14.10.2. La excedencia forzosa
 - 14.10.2.1. Designación o elección para cargo público
 - 14.10.2.2. Cargos sindicales
 - 14.10.2.3. Efectos

- 14.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
 - 14.10.3.1. Supuestos
 - 14.10.3.2. Efectos
- 14.10.4. La excedencia voluntaria
 - 14.10.4.1. Requisitos
 - 14.10.4.2. Efectos

Módulo 15. Seguridad social

- 15.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social
 - 15.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 15.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 15.1.1.2. La Seguridad Social
 - 15.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
 - 15.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
 - 15.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 15.1.2.2. Composición del Sistema
 - 15.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
 - 15.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 15.1.4. Gestión de la Seguridad Social
- 15.2. Personas y contingencias protegidas
 - 15.2.1. Campo de aplicación del Sistema
 - 15.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
 - 15.2.3. Inscripción de empresarios
 - 15.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 15.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 15.2.4.2. Clases de alta
 - 15.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 15.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 15.2.5. Efectos de los actos indebidos
- 15.3. Personas y contingencias protegidas II
 - 15.3.1. Situaciones protegidas
 - 15.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 15.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
 - 15.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 15.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
 - 15.3.6. Automaticidad de las prestaciones
- 15.4. Gestión y financiación (parte I)
 - 15.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 15.4.1.1. Entidades Gestoras
 - 15.4.2. Los Servicios Comunes
 - 15.4.3. La Colaboración en la gestión
- 15.5. Gestión y financiación (parte II)
 - 15.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 15.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 15.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 15.5.3.1. Bases y tipos de cotización
 - 15.5.4. Recaudación
- 15.6. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones I
 - 15.6.1. Introducción
 - 15.6.2. Incapacidad temporal
 - 15.6.3. Maternidad
 - 15.6.4. Paternidad
 - 15.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 15.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 15.6.7. Desempleo
- 15.7. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones II
 - 15.7.1. Introducción
 - 15.7.2. Prestaciones contributivas
 - 15.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 15.7.2.2. Jubilación
 - 15.7.2.3. Muerte y supervivencia

- 15.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 15.7.3.1. Invalidez
 - 15.7.3.2. Jubilación
- 15.7.4. Prestaciones familiares
- 15.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos
 - 15.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
 - 15.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
 - 15.8.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 15.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 15.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
 - 15.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 15.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 15.8.8. Gestión de la prestación
- 15.9. El Sistema de Asistencia Social
 - 15.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
 - 15.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
 - 15.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 15.9.4. Servicios Sociales
 - 15.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
- 15.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social
 - 15.10.1. Introducción
 - 15.10.2. Las mejoras voluntarias
 - 15.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 16. La extinción de la relación laboral

- 16.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes
 - 16.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
 - 16.1.1.1. Concepto
 - 16.1.1.2. Requisitos
 - 16.1.1.3. Efectos
 - 16.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
 - 16.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- 16.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato
 - 16.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
 - 16.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador
- 16.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador
 - 16.3.1. Concepto de dimisión y abandono
 - 16.3.2. La dimisión con preaviso
 - 16.3.3. La dimisión preaviso
 - 16.3.4. Aspectos formales y efectos
 - 16.3.5. La dimisión del personal de alta dirección
- 16.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial
 - 16.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
 - 16.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
 - 16.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
 - 16.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave
 - 16.4.2. Procedimiento
 - 16.4.3. Efectos
- 16.5. El despido disciplinario
 - 16.5.1. Concepto y características
 - 16.5.2. Causas
 - 16.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
 - 16.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
 - 16.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
 - 16.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
 - 16.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
 - 16.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
 - 16.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

- 16.5.3. La forma y el procedimiento
 - 16.5.3.1. La carta de despido
 - 16.5.3.2. La fecha de efectos
 - 16.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador
- 16.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores
- 16.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
 - 16.6.1. Concepto y régimen jurídico
 - 16.6.2. Causas
 - 16.6.2.1. Ineptitud del trabajador
 - 16.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
 - 16.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
 - 16.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria
 - 16.6.3. Requisitos formales y procedimentales
 - 16.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
 - 16.6.3.2. La carta de despido
 - 16.6.3.3. El período de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
 - 16.6.4. La prioridad de permanencia
- 16.7. El despido colectivo
 - 16.7.1. Concepto y características
 - 16.7.2. Causas
 - 16.7.2.1. Causas económicas
 - 16.7.2.2. Causas organizativas
 - 16.7.2.3. Causas técnicas
 - 16.7.2.4. Causas productivas
 - 16.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales
 - 16.7.4. El procedimiento
 - 16.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
 - 16.7.4.2. Fase individual del despido colectivo
 - 16.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas

- 16.8. El despido por fuerza mayor
 - 16.8.1. Concepto de fuerza mayor
 - 16.8.2. Procedimiento
 - 16.8.3. Efectos
- 16.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas
 - 16.9.1. La extinción por finalización de contrato
 - 16.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas
 - 16.9.3. El despido por causas objetivas
 - 16.9.4. El despido colectivo
- 16.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección
 - 16.10.1. El desistimiento por parte del directivo
 - 16.10.2. El despido ad nutum o sin causa
 - 16.10.3. El despido por causas disciplinarias
 - 16.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
 - 16.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

Módulo 17. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

- 17.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
 - 17.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. Como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
 - 17.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
 - 17.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
 - 17.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
 - 17.1.2.3. Contenido esencial
 - 17.1.2.4. Contenido adicional

- 17.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
 - 17.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
 - 17.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
 - 17.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatutos. Registro. Publicidad
 - 17.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva)
 - 17.2.5. Libertad positiva y negativa
 - 17.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
 - 17.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
 - 17.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva
- 17.3. La mayor representatividad sindical
 - 17.3.1. Audiencia electoral
 - 17.3.2. La irradiación
- 17.4. La tutela de la libertad sindical
 - 17.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
 - 17.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
 - 17.4.3. La tutela judicial constitucional
 - 17.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
 - 17.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical
- 17.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
 - 17.5.1. Sujetos legitimados
 - 17.5.2. Funciones de la participación institucional
 - 17.5.3. Diálogo social
 - 17.5.4. Participación en órganos tripartitos
- 17.6. Libertad sindical y negociación colectiva
 - 17.6.1. Estructura de la negociación colectiva
 - 17.6.2. La negociación colectiva estatutaria
 - 17.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
 - 17.6.4. Los acuerdos marco
 - 17.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa

- 17.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
 - 17.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales:
 - 17.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
 - 17.7.3. Funciones y competencias
 - 17.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
 - 17.7.5. La representación sindical en la Función Pública
- 17.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
 - 17.8.1. Representación Unitaria
 - 17.8.2. Comité de empresa
 - 17.8.3. Delegados de personal
 - 17.8.4. Comité intercentros
 - 17.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores
- 17.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
 - 17.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
 - 17.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo
- 17.10. Otras representaciones legales
 - 17.10.1. Comisiones ad hoc
 - 17.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
 - 17.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

Módulo 18. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

- 18.1. El convenio colectivo estatutario
 - 18.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
 - 18.1.2. Clases de convenios colectivos
 - 18.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo
- 18.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
 - 18.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligado
 - 18.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
 - 18.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo

- 18.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal
 - 18.3.1. Duración del convenio colectivo
 - 18.3.2. La ultraactividad
 - 18.3.3. La inaplicación del convenio colectivo
- 18.4. Las relaciones entre convenios
 - 18.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
 - 18.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos
- 18.5. Acuerdos de empresa
 - 18.5.1. Clases de acuerdos de empresa
 - 18.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
 - 18.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
 - 18.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
 - 18.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
 - 18.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa
- 18.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos
 - 18.6.1. La mediación
 - 18.6.2. La conciliación
 - 18.6.3. El arbitraje
- 18.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria
 - 18.7.1. Legitimados para interponer la acción
 - 18.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
 - 18.7.3. Efectos de la sentencia
- 18.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología
 - 18.8.1. La titularidad del derecho de huelga
 - 18.8.2. La huelga de los Funcionarios Públicos
 - 18.8.3. Modalidades de huelga
- 18.9. El procedimiento de realización de la huelga
 - 18.9.1. Convocatoria de huelga
 - 18.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
 - 18.9.3. La terminación de la huelga

- 18.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
 - 18.10.1. Efectos de la huelga
 - 18.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
 - 18.10.3. Servicios mínimos

Módulo 19. Derecho del trabajo

- 19.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
 - 19.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 19.1.2. Las fuentes internacionales
 - 19.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 19.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 19.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 19.1.3. Las fuentes internas
 - 19.1.3.1. La Constitución Española
 - 19.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 19.1.3.3. Los reglamentos
 - 19.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 19.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 19.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 19.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales
- 19.2. El trabajador
 - 19.2.1. Introducción
 - 19.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 19.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 19.2.2.2. Voluntariedad
 - 19.2.2.3. Dependencia
 - 19.2.2.4. Ajenidad
 - 19.2.2.5. Retribución

- 19.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 19.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3. c) del Estatuto de los trabajadores
 - 19.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 19.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 19.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 19.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 19.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio
 - 19.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
 - 19.2.3.8. Los estibadores portuarios
 - 19.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
 - 19.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 19.2.4. Los trabajos excluidos
 - 19.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 19.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 19.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
 - 19.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad
 - 19.2.4.5. Los trabajos familiares
 - 19.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
 - 19.2.4.7. El servicio de transporte
 - 19.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia
- 19.3. El empleador y la empresa
 - 19.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
 - 19.3.2. La subrogación empresarial
 - 19.3.3. Los grupos de empresas
 - 19.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
 - 19.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 19.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 19.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
 - 19.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 19.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 19.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
 - 19.3.6. Las empresas de trabajo temporal
 - 19.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
 - 19.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
 - 19.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria
- 19.4. El contrato de trabajo
 - 19.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
 - 19.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 19.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
 - 19.4.2.2. Capacidad para contratar
 - 19.4.2.3. La forma del contrato
 - 19.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
 - 19.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
 - 19.4.3. El período de prueba
 - 19.4.4. Principales modalidades contractuales
 - 19.4.4.1. Contratos indefinidos
 - 19.4.4.2. Contratos de duración determinada
 - 19.4.4.3. Contratos formativos
 - 19.4.4.4. Otras modalidades contractuales
- 19.5. Derechos y deberes laborales básicos
 - 19.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 19.5.1.1. Derechos
 - 19.5.1.2. Deberes

- 19.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 19.5.2.1. El poder de dirección
 - 19.5.2.2. El poder disciplinario
- 19.6. La prevención de riesgos laborales
 - 19.6.1. Introducción
 - 19.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
 - 19.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
 - 19.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
 - 19.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
 - 19.6.6. La formación de los trabajadores
 - 19.6.7. Las medidas de emergencia
 - 19.6.8. El riesgo grave e inminente
 - 19.6.9. El deber de vigilancia de la salud
 - 19.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
 - 19.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
 - 19.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
 - 19.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
 - 19.6.12.2. La maternidad
 - 19.6.12.3. Los menores
 - 19.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
 - 19.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales
- 19.7. El salario
 - 19.7.1. El salario
 - 19.7.1.1. Concepto y caracteres
 - 19.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
 - 19.7.1.3. La estructura salarial
 - 19.7.1.4. Liquidación y pago del salario
 - 19.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
 - 19.7.1.6. Las garantías del salario
 - 19.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
 - 19.7.2. Las percepciones extrasalariales
 - 19.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
 - 19.7.4. El derecho a la promoción económica
- 19.8. El tiempo de trabajo
 - 19.8.1. La jornada de trabajo
 - 19.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
 - 19.8.1.2. Las horas extraordinarias
 - 19.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
 - 19.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
 - 19.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 19.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 19.8.2.2. El trabajo a turnos
 - 19.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 19.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 19.8.3.2. Los permisos
 - 19.8.3.3. Las vacaciones anuales
 - 19.8.4. El calendario laboral
- 19.9. Novación del contrato de trabajo
 - 19.9.1. La movilidad funcional
 - 19.9.2. La movilidad geográfica
 - 19.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 19.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
 - 19.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 19.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 19.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 19.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
 - 19.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

- 19.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
 - 19.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 19.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
 - 19.10.1.2. Las excedencias
 - 19.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 19.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
 - 19.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 19.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 19.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 20. Derecho laboral colectivo

- 20.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales
 - 20.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 - 20.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
 - 20.1.3. El derecho a la negociación colectiva
- 20.2. La libertad sindical
 - 20.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 - 20.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 - 20.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 20.3. Régimen jurídico del sindicato
 - 20.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 - 20.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 - 20.3.3. La responsabilidad del sindicato
- 20.4. Asociacionismo empresarial
 - 20.4.1. La estructura patronal y sindical
 - 20.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 - 20.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones
- 20.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
 - 20.5.1. El doble canal de representación en la empresa
 - 20.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
 - 20.5.3. Las elecciones sindicales
 - 20.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

- 20.6. La negociación colectiva
 - 20.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
 - 20.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
 - 20.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios
- 20.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
 - 20.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
 - 20.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
 - 20.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
 - 20.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
 - 20.7.5. La vigencia del convenio
 - 20.7.6. La adhesión y extensión del convenio
- 20.8. El conflicto colectivo
 - 20.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
 - 20.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
 - 20.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios
- 20.9. La huelga
 - 20.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
 - 20.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
 - 20.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
 - 20.9.4. Los efectos de la huelga
- 20.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
 - 20.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
 - 20.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
 - 20.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 21. El derecho de la Seguridad Social

- 21.1. La protección frente al riesgo
 - 21.1.1. Los riesgos sociales
 - 21.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
 - 21.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del estado de bienestar
 - 21.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social

- 21.2. Estructura y composición del sistema
 - 21.2.1. Los dos niveles de protección
 - 21.2.2. La división por regímenes
 - 21.2.3. El campo de aplicación del Régimen General
 - 21.2.4. El campo de aplicación del RETA
 - 21.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
 - 21.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento
 - 21.3. La relación jurídica con la Seguridad Social
 - 21.3.1. La inscripción del empresario
 - 21.3.2. La afiliación
 - 21.3.3. El alta
 - 21.3.4. La baja
 - 21.3.5. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
 - 21.3.6. El convenio especial con la Seguridad Social
 - 21.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social
 - 21.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
 - 21.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
 - 21.4.3. La obligación de cotizar
 - 21.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
 - 21.4.5. La liquidación de cuotas
 - 21.4.6. La recaudación de la Seguridad Social
 - 21.5. Las reglas generales de la acción protectora
 - 21.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
 - 21.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
 - 21.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
 - 21.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)
 - 21.6. La cuantía de las prestaciones
 - 21.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
 - 21.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
 - 21.6.3. Las garantías de las prestaciones
 - 21.7. La protección de la incapacidad
 - 21.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
 - 21.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
 - 21.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
 - 21.7.4. Incapacidad permanente
 - 21.7.5. La pensión por incapacidad permanente
 - 21.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo
 - 21.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
 - 21.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
 - 21.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
 - 21.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos
 - 21.9. La pensión de jubilación
 - 21.9.1. Jubilación ordinaria
 - 21.9.2. Jubilación anticipada
 - 21.9.3. Jubilación tardía
 - 21.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)
 - 21.10. La protección frente a la pérdida del trabajo
 - 21.10.1. La prestación contributiva por desempleo
 - 21.10.2. El subsidio por desempleo
 - 21.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos
- Módulo 22. Gestión de desempeño y política retributiva**
- 22.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
 - 22.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
 - 22.1.2. Transformación digital en las empresas
 - 22.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
 - 22.1.4. Los nuevos entornos laborales
 - 22.1.5. Evaluación del desempeño: ¿qué es y para qué sirve?
 - 22.1.6. Modelos de evaluación del desempeño
 - 22.2. El ciclo de la gestión del desempeño
 - 22.2.1. Los nuevos entornos laborales
 - 22.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
 - 22.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

- 22.3. Planificación del desempeño
 - 22.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
 - 22.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
 - 22.3.3. Métricas de desempeño
 - 22.3.4. Sistemas de evaluación por competencias
- 22.4. Seguimiento del desempeño
 - 22.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
 - 22.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
 - 22.4.3. Planes de reconocimiento
- 22.5. Evaluación del desempeño
 - 22.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
 - 22.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
 - 22.5.3. La aplicación de la evaluación
- 22.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 22.6.1. Técnicas de observación
 - 22.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *Coaching*
 - 22.6.3. Plan de recuperación
- 22.7. Política de retribución
 - 22.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
 - 22.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
 - 22.7.3. Retribuciones variables
 - 22.7.4. Sistemas de control
- 22.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 22.8.1. Encuadre jurídico
 - 22.8.2. Aplicación
- 22.9. Planificación anual de los planes de desempeño
 - 22.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
 - 22.9.2. Análisis de resultados
- 22.10. Aspectos de retribución adicionales
 - 22.10.1. Planes de pensiones
 - 22.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 23. *Outsourcing*, autónomos y relaciones laborales especiales

- 23.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo
 - 23.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
 - 23.1.2. Concepto de flexiseguridad
 - 23.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
 - 23.1.4. Libertades de contratación
- 23.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
 - 23.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
 - 23.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
 - 23.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado
- 23.3. Suspensión de la relación laboral
 - 23.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
 - 23.3.2. Causas y tipos
 - 23.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores
- 23.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
 - 23.4.1. Contratación en jornada parcial
 - 23.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
 - 23.4.3. Incorporación del teletrabajo en la jornada laboral
- 23.5. *Outsourcing*
 - 23.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
 - 23.5.2. Procedimiento regulador
- 23.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)
 - 23.6.1. Particularidades del RETA
 - 23.6.2. Medidas protectoras
 - 23.6.3. Fiscalidad del RETA
- 23.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar
 - 23.7.1. Introducción
 - 23.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.7.3. Cotizaciones
 - 23.7.4. Extinción de la contratación
 - 23.7.5. Prestaciones y sistema protector

- 23.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte
 - 23.8.1. Introducción
 - 23.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.8.3. Cotizaciones
 - 23.8.4. Extinción de la contratación
 - 23.8.5. Prestaciones y sistema protector
- 23.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
 - 23.9.1. Introducción
 - 23.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.9.3. Cotizaciones
 - 23.9.4. Extinción de la contratación
 - 23.9.5. Prestaciones y sistema protector
- 23.10. Relaciones Laborales especiales (IV): trabajos portuarios
 - 23.10.1. Introducción
 - 23.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.10.3. Cotizaciones
 - 23.10.4. Extinción de la contratación
 - 23.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 24. Salud laboral, protección y prevención

- 24.1. Conceptos básicos
 - 24.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
 - 24.1.2. Contextualización en una empresa saludable
- 24.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
 - 24.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
 - 24.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales
- 24.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
 - 24.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
 - 24.3.2. Derechos y obligaciones del empleado
- 24.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
 - 24.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

- 24.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
 - 24.5.1. Detección de riesgos
 - 24.5.2. Diseño de medidas correctoras
 - 24.5.3. Protocolo de plan de prevención
- 24.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
 - 24.6.1. Representación legal de trabajadores
 - 24.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
 - 24.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa
- 24.7. Responsabilidades legales
 - 24.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento
- 24.8. Técnicas preventivas
 - 24.8.1. Concepto de técnica de prevención
 - 24.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

Módulo 25. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades

- 25.1. La obligación de prevención
 - 25.1.1. Contenido general, alcance y límites
 - 25.1.2. Obligaciones instrumentales
 - 25.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
 - 25.1.4. Obligaciones de capacitación e información
 - 25.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
 - 25.1.6. Obligación de documentación
 - 25.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
 - 25.1.8. Riesgo grave e inminente
- 25.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
 - 25.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
 - 25.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
 - 25.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones

- 25.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
 - 25.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
 - 25.3.2. Las contratas y subcontratas
 - 25.3.3. La especial regulación del sector de la construcción
- 25.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
 - 25.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en período de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
 - 25.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo
- 25.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
 - 25.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
 - 25.5.2. Medidas preventivas
 - 25.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador
- 25.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
 - 25.6.1. El acoso laboral o *Mobbing*
 - 25.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - 25.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
 - 25.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas
- 25.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
 - 25.7.2. Sujetos responsables
 - 25.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
 - 25.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador
- 25.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
 - 25.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
 - 25.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
 - 25.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
 - 25.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores

- 25.9. La responsabilidad civil
 - 25.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
 - 25.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
 - 25.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
 - 25.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
 - 25.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores
- 25.10. Responsabilidades de Seguridad Social
 - 25.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
 - 25.10.2. Concepto y naturaleza
 - 25.10.3. Sujetos responsables

Módulo 26. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

- 26.1. El orden jurisdiccional social: órganos y competencias
 - 26.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
 - 26.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
 - 26.1.3. Solución extrajudicial
 - 26.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial
- 26.2. Las partes procesales
 - 26.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
 - 26.2.2. Procesos con pluralidad de partes
 - 26.2.3. Intervención del Fondo de Garantía Salarial
- 26.3. Evitación del proceso
 - 26.3.1. Los actos previos al proceso
 - 26.3.2. La conciliación
 - 26.3.3. La reclamación previa

- 26.4. Inicio del proceso declarativo
 - 26.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
 - 26.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
 - 26.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
 - 26.4.4. Acumulación de acciones y procesos
 - 26.4.5. Procedimiento monitorio
- 26.5. El juicio oral
 - 26.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
 - 26.5.2. Conciliación judicial
 - 26.5.3. Alegaciones de las partes
 - 26.5.4. Proposición y práctica de la prueba
 - 26.5.5. Conclusiones
- 26.6. Impugnación del despido
 - 26.6.1. Caducidad de la acción
 - 26.6.2. Los requisitos de la demanda
 - 26.6.3. La sentencia y la calificación del despido
 - 26.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
 - 26.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
 - 26.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo
- 26.7. Impugnación de sanciones disciplinarias
 - 26.7.1. La nulidad de la sanción
 - 26.7.2. Confirmación de la sanción
 - 26.7.3. La revocación total de la sanción
 - 26.7.4. La revocación parcial de la sanción
 - 26.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones
- 26.8. Extinción del contrato por causas objetivas
 - 26.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
 - 26.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción

- 26.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
 - 26.9.1. El proceso de vacaciones
 - 26.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
 - 26.9.3. 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
 - 26.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares
- 26.10. Procesos de Seguridad Social
 - 26.10.1. Sujetos legitimados
 - 26.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
 - 26.10.3. Demanda
 - 26.10.4. Efectos de la sentencia

Módulo 27. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- 27.1. Los medios de impugnación
 - 27.1.1. Consideraciones generales
- 27.2. Recurso de reposición
 - 27.2.1. Resoluciones recurribles
 - 27.2.2. Procedimiento
 - 27.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición
- 27.3. Recurso de queja
 - 27.3.1. Resoluciones recurribles
 - 27.3.2. Procedimiento
 - 27.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja
- 27.4. El recurso de suplicación
 - 27.4.1. Consideraciones generales
 - 27.4.2. Resoluciones recurribles
 - 27.4.3. Procedimiento
 - 27.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación

- 27.5. El recurso de casación
 - 27.5.1. Consideraciones generales
 - 27.5.2. Resoluciones recurribles
 - 27.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
 - 27.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación
- 27.6. El recurso para la unificación de doctrina
 - 27.6.1. Consideraciones generales
 - 27.6.2. Resoluciones recurribles
 - 27.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
 - 27.6.4. Tramitación del recurso
- 27.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
 - 27.7.1. Títulos ejecutivos
 - 27.7.2. El órgano judicial competente
 - 27.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
 - 27.7.4. Procedimiento de ejecución
- 27.8. Las ejecuciones ordinarias
 - 27.8.1. Consideraciones generales
 - 27.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
 - 27.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
 - 27.8.4. El pago a los acreedores
 - 27.8.5. La insolvencia empresarial
- 27.9. Las ejecuciones especiales
 - 27.9.1. La ejecución de sentencias de despido
 - 27.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
 - 27.9.3. Las ejecuciones colectivas
- 27.10. La ejecución provisional
 - 27.10.1. Consideraciones generales
 - 27.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
 - 27.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
 - 27.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido

Módulo 28. Gestión del cambio

- 28.1. Cambios organizativos
 - 28.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
 - 28.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 28.2. Evaluación del desempeño
 - 28.2.1. Concepto de desempeño
 - 28.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño
- 28.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
 - 28.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
 - 28.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
 - 28.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
 - 28.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas
- 28.4. Gestión de grupos de trabajo
 - 28.4.1. La sinergia de los grupos
 - 28.4.2. El ciclo de vida del grupo
 - 28.4.3. Los grupos y la motivación
 - 28.4.4. Los grupos y la innovación
- 28.5. Dinámica de los grupos
 - 28.5.1. Los roles de las personas en los grupos
 - 28.5.2. El liderazgo del grupo
 - 28.5.3. Las normas del grupo
 - 28.5.4. La cohesión grupal
- 28.6. Responsabilidad y gestión grupal
 - 28.6.1. Toma de decisiones
 - 28.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
 - 28.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas
- 28.7. Gestión de personas en la era digital
 - 28.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
 - 28.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*BigData HR*)
 - 28.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal

- 28.8. Recursos Humanos y calidad total
 - 28.8.1. Los costes de la calidad
 - 28.8.2. La importancia de la calidad de datos
 - 28.8.3. De la calidad total a la innovación
- 28.9. Procesos de comunicación empresarial
 - 28.9.1. La comunicación en la empresa
 - 28.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
 - 28.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 29. Protección social complementaria y acción social en la empresa

- 29.1. Políticas de protección social
 - 29.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
 - 29.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
 - 29.1.3. Política social vs. Trabajo social
- 29.2. Teorías de la acción social
 - 29.2.1. La acción social en la teoría sociológica
 - 29.2.2. Teoría de la acción social de Weber
 - 29.2.3. La Sociología dentro de la Acción social
- 29.3. Acción social en la empresa
 - 29.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
 - 29.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
 - 29.3.3. Economatos laborales
 - 29.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
 - 29.3.5. Servicio de transporte colectivo
 - 29.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales
- 29.4. Planes de acción social
 - 29.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
 - 29.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
 - 29.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa
- 29.5. La dimensión social en la empresa
 - 29.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
 - 29.5.2. La información de base social en la empresa
 - 29.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

- 29.6. La protección social complementaria en la empresa
 - 29.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
 - 29.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
 - 29.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social
- 29.7. La protección social del empresario
 - 29.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
 - 29.7.2. Mutualidades y previsión social
 - 29.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones
- 29.8. Previsión social voluntaria
 - 29.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
 - 29.8.2. Orígenes legislativos
 - 29.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
 - 29.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias
- 29.9. Seguridad social colectiva
 - 29.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
 - 29.9.2. Cuadro de acción protectora
 - 29.9.3. Revalorización y complementos por mínimos
- 29.10. Fondos y planes de pensiones
 - 29.10.1. Régimen y configuración jurídica
 - 29.10.2. Régimen jurídico y financiero
 - 29.10.3. Régimen jurídico
 - 29.10.4. Régimen de infracciones y sanciones



Podrás acceder al Campus Virtual a cualquier hora y descargar los contenidos para consultarlos siempre que lo desees”

04

Objetivos docentes

Por medio de este Grand Master, los profesionales estarán altamente especializados en la gestión y optimización de las relaciones laborales dentro de las organizaciones. En sintonía con esto, los alumnos desarrollarán competencias avanzadas que van desde la comunicación efectiva o la negociación avanzadas hasta el manejo de herramientas digitales de última generación. Además, estarán preparados para diseñar políticas inclusivas, mediar en conflictos laborales y alinear las estrategias de recursos humanos con los objetivos empresariales, promoviendo así el éxito y la sostenibilidad organizacional.



“

Proveerás herramientas para mediar ante disputas laborales, promoviendo el diálogo constructivo entre empleados y directivos”



Objetivos generales

- Desarrollar habilidades para gestionar relaciones laborales en el ámbito empresarial
 - Mejorar la capacidad de asesorar en cuestiones laborales y de seguridad social
 - Adquirir conocimientos sobre la normativa laboral nacional e internacional
 - Analizar conflictos laborales y proponer soluciones efectivas
 - Fortalecer la capacidad de negociación en el contexto de relaciones laborales
 - Gestionar eficientemente los procesos de contratación y despido en empresas
 - Comprender los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores
 - Elaborar informes laborales y contratos de trabajo ajustados a la legislación
 - Promover la implementación de políticas laborales que favorezcan el clima organizacional
 - Aplicar estrategias de mediación para la resolución de conflictos en el trabajo
 - Conocer las herramientas legales y técnicas para la prevención de riesgos laborales
 - Asesorar en la creación y ejecución de planes de igualdad y diversidad en empresas
 - Mejorar las habilidades de comunicación y liderazgo en el ámbito laboral
 - Desarrollar competencias en la gestión de recursos humanos dentro de una empresa
 - Implementar sistemas de control y seguimiento de las relaciones laborales
 - Estudiar la legislación sobre huelgas, paros y derecho a la negociación colectiva
 - Facilitar el cumplimiento de las normativas laborales en la empresa
 - Evaluar los aspectos éticos y legales en la toma de decisiones laborales
- Gestionar eficientemente los aspectos laborales de la digitalización y nuevas tecnologías
 - Desarrollar habilidades en la elaboración de convenios y acuerdos laborales
 - Analizar las implicaciones de la globalización en el ámbito de las relaciones laborales
 - Mejorar la capacidad para realizar auditorías laborales dentro de una organización
 - Desarrollar capacidades para asesorar en la reestructuración y reorganización empresarial
 - Aplicar conocimientos en la planificación y gestión de estrategias laborales
 - Fomentar el bienestar organizacional mediante la gestión adecuada de relaciones laborales



El cuadro docente es una de las principales fortalezas del programa, asegurando que recibas una preparación integral y de vanguardia que te permitirá enfrentar los retos con seguridad, eficacia y compromiso”



Objetivos específicos

Módulo 1. Liderazgo, Ética y Responsabilidad Social de las Empresas

- ♦ Desarrollar habilidades de liderazgo ético que integren principios de responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones
- ♦ Capacitar en la implementación de políticas de responsabilidad social que generen un impacto positivo en la comunidad y el entorno

Módulo 2. Dirección estratégica y Management Directivo

- ♦ Ahondar en la formulación y ejecución de estrategias empresariales eficaces
- ♦ Obtener competencias en la gestión de equipos directivos para mejorar el rendimiento organizacional

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

- ♦ Profundizar en la gestión efectiva del talento humano, enfocándose en la atracción, desarrollo y retención de los empleados clave
- ♦ Ser capaz de crear y gestionar equipos de alto rendimiento alineados con los objetivos organizacionales

Módulo 4. Dirección económico-financiera

- ♦ Manejar herramientas innovadoras para la toma de decisiones financieras estratégicas que optimicen los recursos y aseguren la rentabilidad de la empresa
- ♦ Capacitar en la elaboración y gestión de presupuestos, informes financieros y el análisis de la viabilidad de proyectos

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

- ♦ Desarrollar competencias en la planificación, coordinación y control de las operaciones logísticas dentro de la cadena de suministro
- ♦ Optimizar los procesos operacionales y reducir los costos asociados a la logística empresarial

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

- ♦ Optimizar la gestión de sistemas de información para mejorar la eficiencia organizacional
- ♦ Desarrollar habilidades para tomar decisiones sobre la implementación de sistemas de información alineados a los objetivos empresariales

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

- ♦ Formar en la creación y ejecución de estrategias comerciales y de marketing que alineen la oferta empresarial con las demandas del mercado
- ♦ Desarrollar competencias en la gestión de la comunicación corporativa para fortalecer la imagen de marca

Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

- ♦ Dominar el uso de herramientas y metodologías para realizar investigaciones de mercado que identifiquen oportunidades de negocio
- ♦ Gestionar campañas publicitarias efectivas y tomar decisiones estratégicas en la dirección comercial

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

- ♦ Fomentar la capacidad para gestionar proyectos innovadores que aporten valor y diferencien a la empresa en el mercado
- ♦ Desarrollar competencias en la planificación, ejecución y control de proyectos con un enfoque en la innovación y la sostenibilidad

Módulo 10. Management Directivo

- ♦ Obtener habilidades para liderar equipos directivos en entornos empresariales dinámicos y globalizados
- ♦ Capacitar para la toma de decisiones estratégicas que optimicen los recursos y mejoren el desempeño organizacional

Módulo 11. Teoría de las relaciones laborales

- ♦ Proporcionar un marco teórico integral sobre las relaciones laborales
- ♦ Ahondar en sus principales conceptos, actores involucrados y las dinámicas de interacción entre empleados, empleadores y sindicatos

Módulo 12. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

- ♦ Desarrollar una comprensión clara sobre los aspectos fundamentales de la relación laboral, el papel del empresario
- ♦ Profundizar en las distintas modalidades de contratos de trabajo, desde su formalización hasta la resolución de posibles disputas

Módulo 13. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

- ♦ Capacitar en la identificación y análisis de las diversas modalidades de contratación laboral
- ♦ Comprender las implicaciones legales y el poder de dirección que tiene el empresario dentro de un marco normativo determinado

Módulo 14. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

- ♦ Obtener competencias en la gestión y resolución de los aspectos prácticos de la relación laboral
- ♦ Abordar temas como la jornada laboral, descansos, la modificación de condiciones laborales y los procesos de interrupción de la prestación laboral

Módulo 15. Seguridad social

- ♦ Proporcionar un conocimiento profundo del sistema de Seguridad Social
- ♦ Analizar las prestaciones que ofrece, las cotizaciones, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empresarios, y los aspectos clave de su gestión

Módulo 16. La extinción de la relación laboral

- ♦ Capacitar en la identificación de las causas y procedimientos de extinción de la relación laboral, ya sea por despido, renuncia, jubilación u otros mecanismos legales, entendiendo sus implicaciones económicas y jurídicas
- ♦ Ahondar en la aplicación de las normativas que regulan los despidos, tanto individuales como colectivos, así como las causas justificadas para la extinción de la relación laboral y las implicaciones legales de cada caso

Módulo 17. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

- ♦ Adquirir competencias en la comprensión y aplicación del derecho a la libertad sindical
- ♦ Profundizar en el funcionamiento de los modelos de representación de los trabajadores y la dinámica de los sindicatos en el contexto laboral



Módulo 18. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

- ♦ Proporcionar habilidades para negociar y gestionar convenios y acuerdos de empresa
- ♦ Aplicar medidas efectivas para la resolución de conflictos colectivos en el ámbito laboral

Módulo 19. Derecho del trabajo

- ♦ Capacitar en el estudio y la aplicación de las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales
- ♦ Ahondar en las normativas que rigen el trabajo en diversas modalidades, sectores y contextos

Módulo 20. Derecho laboral colectivo

- ♦ Desarrollar competencias en la gestión de las relaciones laborales colectivas
- ♦ Abordar el funcionamiento de los convenios colectivos, la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales colectivos

Módulo 21. El derecho de la Seguridad Social

- ♦ Capacitar en el derecho de la Seguridad Social, comprendiendo las prestaciones, los sistemas de cotización y las condiciones para acceder a beneficios sociales
- ♦ Obtener un enfoque en su aplicación práctica en el entorno laboral

Módulo 22. Gestión de desempeño y política retributiva

- ♦ Proporcionar las herramientas necesarias para gestionar el desempeño laboral y establecer políticas de retribución efectivas
- ♦ Ser capaz de alinear los objetivos organizacionales con el reconocimiento y compensación de los trabajadores

Módulo 23. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

- ♦ Capacitar en la gestión de relaciones laborales bajo modalidades especiales, como el *outsourcing* y los autónomos
- ♦ Comprender sus implicaciones legales y operativas, y la forma de integrarlas en una estrategia empresarial

Módulo 24. Salud laboral, protección y prevención

- ♦ Disponer de una comprensión profunda de las políticas de salud laboral, abordando la protección de la salud de los trabajadores
- ♦ Profundizar en las medidas preventivas que deben implementarse en el entorno laboral para garantizar un ambiente seguro

Módulo 25. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades

- ♦ Capacitar en las obligaciones legales y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales
- ♦ Desarrollar competencias para implementar y supervisar medidas de seguridad que protejan la integridad de los trabajadores





Módulo 26. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

- ♦ Proporcionar conocimientos sobre los diferentes tipos de procesos laborales
- ♦ Analizar la tutela declarativa y las modalidades procesales para la resolución de disputas laborales

Módulo 27. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- ♦ Desarrollar competencias en la utilización de los medios de impugnación y la tutela ejecutiva en el contexto laboral
- ♦ Garantizar la correcta aplicación de las sentencias judiciales y la ejecución de derechos laborales

Módulo 28. Gestión del cambio

- ♦ Capacitar en la gestión del cambio dentro de las organizaciones
- ♦ Abordar de manera efectiva la transformación de las relaciones laborales y la adaptación de los equipos a nuevas normativas y condiciones laborales

Módulo 29. Protección social complementaria y acción social en la empresa

- ♦ Adquirir destrezas para implementar sistemas de protección social complementaria en las organizaciones
- ♦ Aplicar programas de acción social que favorezcan el bienestar de los empleados y contribuyan a una cultura organizacional positiva

05

Salidas profesionales

Tras finalizar este Grand Master de Formación Permanente, los profesionales adquirirán una sólida comprensión de las estrategias más efectivas para gestionar las relaciones laborales y asesorar a las organizaciones en recursos humanos. Además, diseñarán e implementarán políticas que promuevan un ambiente laboral inclusivo y colaborativo. De esta manera, los expertos mejorarán sus perspectivas profesionales y asumirán roles especializados como Consultor de Relaciones Laborales o Gerente de Asesoría Laboral.





“

Te ejercitarás como Director de Recursos Humanos, desarrollando estrategias innovadoras alineadas con los objetivos organizacionales”

Perfil del egresado

Los egresados de esta titulación universitaria son profesionales altamente capacitados para gestionar y optimizar las relaciones laborales dentro de las organizaciones. Asimismo, poseen un profundo conocimiento de las leyes laborales, estrategias de negociación y metodologías de resolución de conflictos; esenciales para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Además, están preparados para diseñar e implementar políticas de recursos humanos efectivas, colaborar con equipos multidisciplinarios y mediar entre empleados y la dirección. Al promover prácticas laborales equitativas y constructivas, estos expertos mejoran el rendimiento organizacional y la satisfacción de los empleados.

Gestionarás las relaciones entre la empresa y sus plantillas de trabajo, incluyendo la resolución de conflictos laborales.

- ♦ **Habilidades de Negociación y Mediación:** Una competencia esencial es la capacidad para negociar condiciones laborales, paquetes de compensación y resolver disputas entre empleados y la dirección. Estas habilidades aseguran relaciones laborales armoniosas y acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas
- ♦ **Pensamiento Estratégico y Analítico:** Los expertos aplican el pensamiento estratégico para alinear las políticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales a largo plazo. Además, poseen habilidades analíticas para interpretar datos laborales y tendencias del mercado, facilitando la toma de decisiones informadas
- ♦ **Gestión de Conflictos:** Desarrollan la capacidad para identificar, analizar y resolver conflictos laborales de manera efectiva, utilizando técnicas de mediación y negociación que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso
- ♦ **Competencia Digital en Recursos Humanos:** En el contexto actual, es fundamental que los profesionales manejen herramientas digitales avanzadas, como sistemas de gestión de recursos humanos, plataformas de reclutamiento en línea y software de análisis de datos. Estas competencias mejoran la eficiencia de los procesos de selección, gestión del talento y análisis de desempeño





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

- 1. Director de Recursos Humanos:** Gestor de los departamentos de recursos humanos, desarrollando e implementando estrategias alineadas con los objetivos organizacionales.
- 2. Gerente de Relaciones Laborales:** Gestor de las relaciones entre la empresa y sus empleados, incluyendo la negociación de convenios colectivos y la resolución de conflictos laborales.
- 3. Consultor de Recursos Humanos:** Asesor en las organizaciones en la optimización de sus procesos de gestión de personal, desarrollo de talento y mejora de la eficiencia operativa.
- 4. Especialista en Gestión del Talento:** Encargado de identificar, atraer y retener talento clave dentro de la empresa, diseñando programas de desarrollo profesional que alineen las habilidades de los empleados con las necesidades estratégicas.
- 5. Coordinador de Diversidad e Inclusión:** Responsable de implementar y gestionar políticas de diversidad e inclusión, asegurando un entorno laboral equitativo y respetuoso que valore diferentes perspectivas y experiencias.
- 6. Gerente de Desarrollo Organizacional:** Diseñador de iniciativas que promuevan el crecimiento y la adaptabilidad organizacional, facilitando la transformación cultural y mejorando la eficiencia operativa.
- 7. Analista de Relaciones Laborales:** Analista de las dinámicas laborales, monitorea el cumplimiento de normativas laborales y elabora informes que apoyan la toma de decisiones estratégicas.
- 8. Director de Compensaciones y Beneficios:** Desarrollador de estructuras de compensación y beneficios que atraen y retienen talento, alineando los paquetes salariales con las estrategias de la organización y las tendencias del mercado.
- 9. Responsable de Clima Laboral:** Encargado de evaluar y mejorar el ambiente de trabajo, implementando encuestas de satisfacción, programas de bienestar y estrategias que promuevan la motivación y el compromiso de los empleados.

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”

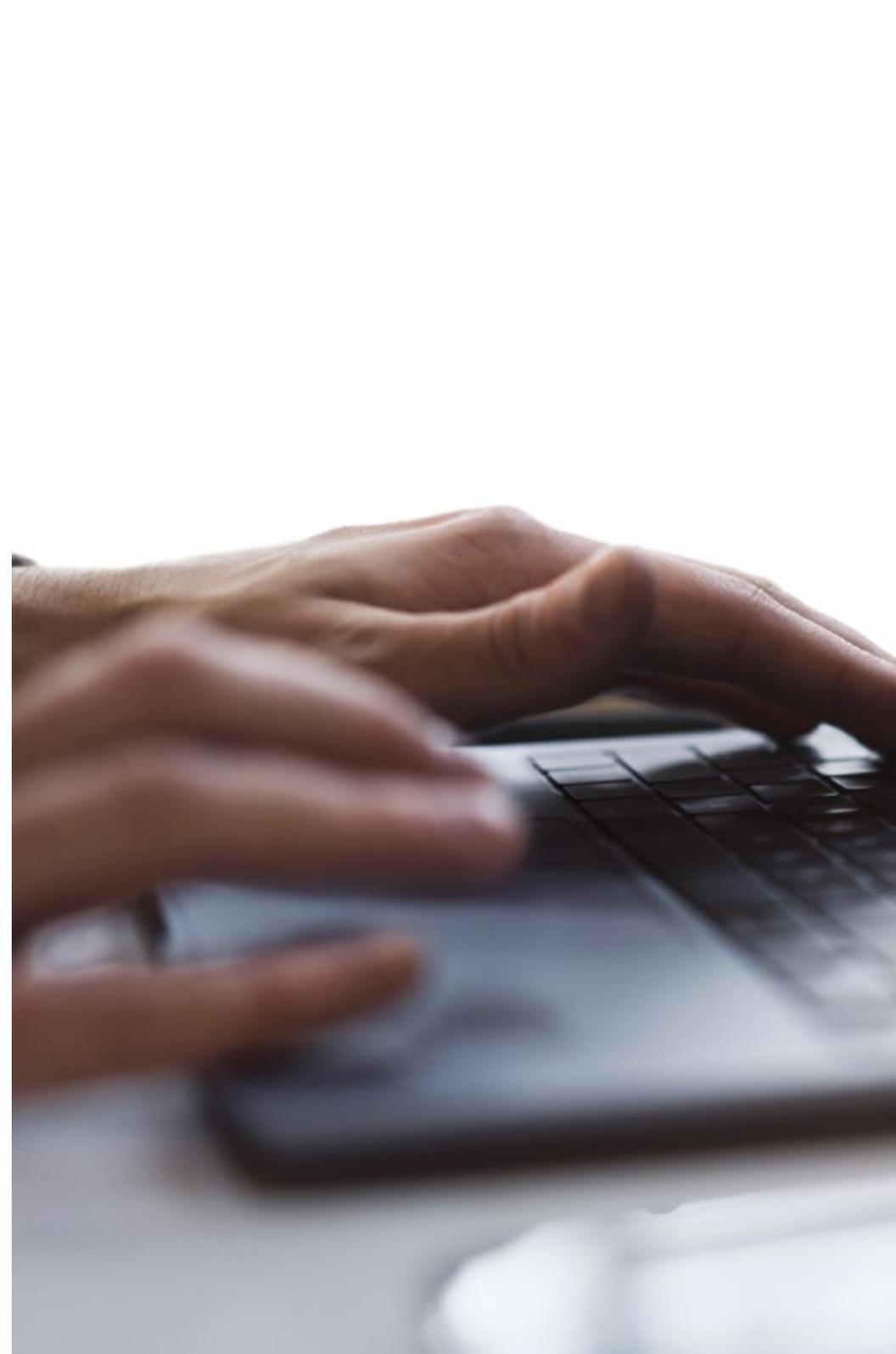
El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

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”

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

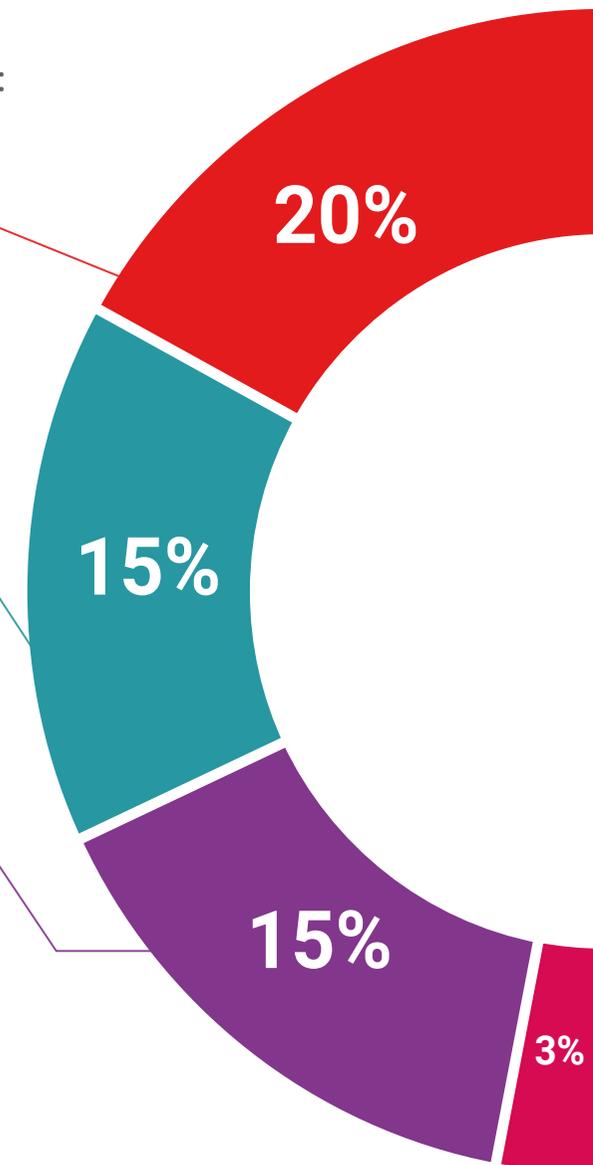
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

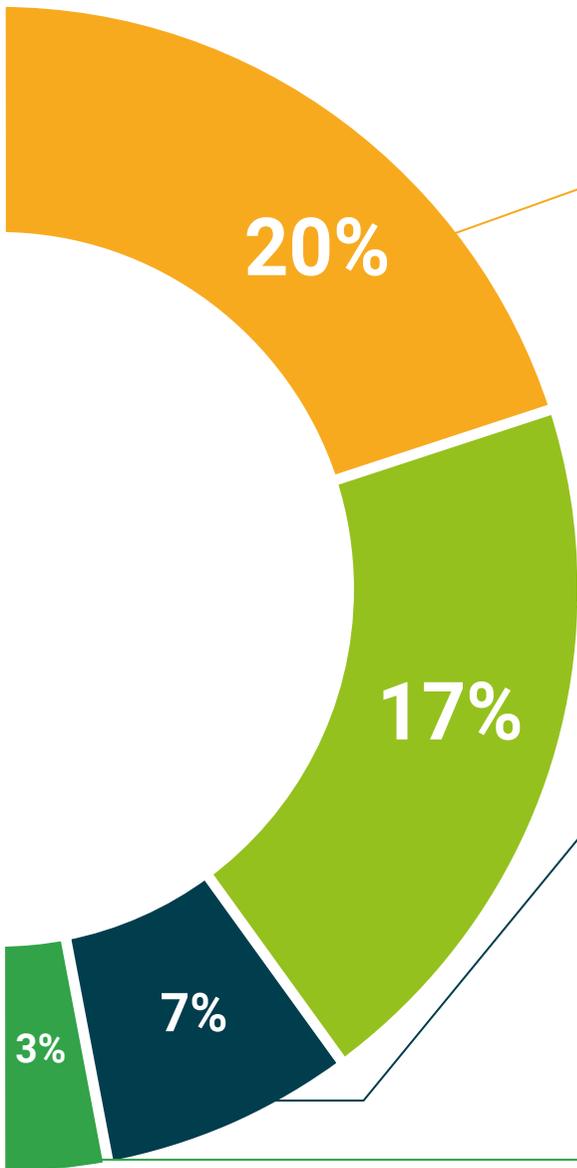
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



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

La premisa fundamental de TECH se basa en poner a disposición de cualquiera las titulaciones universitarias más actualizadas y completas del mercado, razón por la que escoge cuidadosamente sus claustros docentes. Para la impartición de este Grand Master de Formación Permanente, ha logrado reunir a los mejores especialistas en el sector de la Asesoría y Relaciones Laborales. De este modo, han elaborado numerosos materiales didácticos que sobresalen tanto por su calidad como por adaptarse a los requerimientos del mercado laboral actual. Así, los egresados disfrutarán de una experiencia inmersiva que ampliará sus horizontes profesionales significativamente.





“

Accederás a un plan de estudios diseñado por un reputado equipo docente especializado en Asesoría y Relaciones Laborales, que te garantizará un aprendizaje exitoso”

Directora Invitada Internacional

Con más de 20 años de experiencia en el diseño y la dirección de equipos globales de **adquisición de talento**, Jennifer Dove es experta en **contratación y estrategia tecnológica**. A lo largo de su experiencia profesional ha ocupado puestos directivos en varias organizaciones tecnológicas dentro de empresas de la lista *Fortune 50*, como **NBCUniversal** y **Comcast**. Su trayectoria le ha permitido destacar en entornos competitivos y de alto crecimiento.

Como **Vicepresidenta de Adquisición de Talento en Mastercard**, se encarga de supervisar la estrategia y la ejecución de la incorporación de talento, colaborando con los líderes empresariales y los responsables de **Recursos Humanos** para cumplir los objetivos operativos y estratégicos de contratación. En especial, su finalidad es crear **equipos diversos, inclusivos y de alto rendimiento** que impulsen la innovación y el crecimiento de los productos y servicios de la empresa. Además, es experta en el uso de herramientas para atraer y retener a los mejores profesionales de todo el mundo. También se encarga de **amplificar la marca de empleador** y la propuesta de valor de **Mastercard** a través de publicaciones, eventos y redes sociales.

Jennifer Dove ha demostrado su compromiso con el desarrollo profesional continuo, participando activamente en redes de profesionales de **Recursos Humanos** y contribuyendo a la incorporación de numerosos trabajadores a diferentes empresas. Tras obtener su licenciatura en **Comunicación Organizacional** por la Universidad de Miami, ha ocupado cargos directivos de selección de personal en empresas de diversas áreas.

Por otra parte, ha sido reconocida por su habilidad para liderar transformaciones organizacionales, **integrar tecnologías** en los **procesos de reclutamiento** y desarrollar programas de liderazgo que preparan a las instituciones para los desafíos futuros. También ha implementado con éxito programas de **bienestar laboral** que han aumentado significativamente la satisfacción y retención de empleados.



Dña. Dove, Jennifer

- ♦ Vicepresidenta de Adquisición de Talentos en Mastercard, Nueva York, Estados Unidos
- ♦ Directora de Adquisición de Talentos en NBCUniversal, Nueva York, Estados Unidos
- ♦ Responsable de Selección de Personal Comcast
- ♦ Directora de Selección de Personal en Rite Hire Advisory
- ♦ Vicepresidenta Ejecutiva de la División de Ventas en Ardor NY Real Estate
- ♦ Directora de Selección de Personal en Valerie August & Associates
- ♦ Ejecutiva de Cuentas en BNC
- ♦ Ejecutiva de Cuentas en Vault
- ♦ Graduada en Comunicación Organizacional por la Universidad de Miami

“

Gracias a TECH podrás aprender con los mejores profesionales del mundo”

Director Invitado Internacional

Líder tecnológico con décadas de experiencia en las principales multinacionales tecnológicas, Rick Gauthier se ha desarrollado de forma prominente en el campo de los servicios en la nube y mejora de procesos de extremo a extremo. Ha sido reconocido como un líder y responsable de equipos con gran eficiencia, mostrando un talento natural para garantizar un alto nivel de compromiso entre sus trabajadores.

Posee dotes innatas en la estrategia e innovación ejecutiva, desarrollando nuevas ideas y respaldando su éxito con datos de calidad. Su trayectoria en Amazon le ha permitido administrar e integrar los servicios informáticos de la compañía en Estados Unidos. En Microsoft ha liderado un equipo de 104 personas, encargadas de proporcionar infraestructura informática a nivel corporativo y apoyar a departamentos de ingeniería de productos en toda la compañía.

Esta experiencia le ha permitido destacarse como un directivo de alto impacto, con habilidades notables para aumentar la eficiencia, productividad y satisfacción general del cliente.



D. Gauthier, Rick

- Director regional de IT en Amazon, Seattle, Estados Unidos
- Jefe de programas sénior en Amazon
- Vicepresidente de Wimmer Solutions
- Director sénior de servicios de ingeniería productiva en Microsoft
- Titulado en Ciberseguridad por Western Governors University
- Certificado Técnico en *Commercial Diving* por Divers Institute of Technology
- Titulado en Estudios Ambientales por The Evergreen State College

“

Aprovecha la oportunidad para conocer los últimos avances en esta materia para aplicarla a tu práctica diaria”

Director Invitado Internacional

Romi Arman es un reputado experto internacional con más de dos décadas de experiencia en **Transformación Digital, Marketing, Estrategia y Consultoría**. A través de esa extendida trayectoria, ha asumido diferentes riesgos y es un permanente **defensor** de la **innovación** y el **cambio** en la coyuntura empresarial. Con esa experticia, ha colaborado con directores generales y organizaciones corporativas de todas partes del mundo, empujándoles a dejar de lado los modelos tradicionales de negocios. Así, ha contribuido a que compañías como la energética Shell se conviertan en **verdaderos líderes del mercado**, centradas en sus **clientes** y el **mundo digital**.

Las estrategias diseñadas por Arman tienen un impacto latente, ya que han permitido a varias corporaciones **mejorar las experiencias de los consumidores, el personal y los accionistas** por igual. El éxito de este experto es cuantificable a través de métricas tangibles como el **CSAT**, el **compromiso de los empleados** en las instituciones donde ha ejercido y el crecimiento del **indicador financiero EBITDA** en cada una de ellas.

También, en su recorrido profesional ha nutrido y **liderado equipos de alto rendimiento** que, incluso, han recibido galardones por su **potencial transformador**. Con Shell, específicamente, el ejecutivo se ha propuesto siempre superar tres retos: satisfacer las complejas **demandas** de **descarbonización** de los clientes, **apoyar una “descarbonización rentable”** y **revisar un panorama fragmentado de datos, digital y tecnológico**. Así, sus esfuerzos han evidenciado que para lograr un éxito sostenible es fundamental partir de las necesidades de los consumidores y sentar las bases de la transformación de los procesos, los datos, la tecnología y la cultura.

Por otro lado, el directivo destaca por su dominio de las **aplicaciones empresariales** de la **Inteligencia Artificial**, temática en la que cuenta con un posgrado de la Escuela de Negocios de Londres. Al mismo tiempo, ha acumulado experiencias en **IoT** y el **Salesforce**.



D. Arman, Romi

- Director de Transformación Digital (CDO) en la Corporación Energética Shell, Londres, Reino Unido
- Director Global de Comercio Electrónico y Atención al Cliente en la Corporación Energética Shell
- Gestor Nacional de Cuentas Clave (fabricantes de equipos originales y minoristas de automoción) para Shell en Kuala Lumpur, Malasia
- Consultor Sénior de Gestión (Sector Servicios Financieros) para Accenture desde Singapur
- Licenciado en la Universidad de Leeds
- Posgrado en Aplicaciones Empresariales de la IA para Altos Ejecutivos de la Escuela de Negocios de Londres
- Certificación Profesional en Experiencia del Cliente CCXP
- Curso de Transformación Digital Ejecutiva por IMD

“

¿Deseas actualizar tus conocimientos con la más alta calidad educativa? TECH te ofrece el contenido más actualizado del mercado académico, diseñado por auténticos expertos de prestigio internacional”

Director Invitado Internacional

Manuel Arens es un **experimentado profesional** en el manejo de datos y líder de un equipo altamente cualificado. De hecho, Arens ocupa el cargo de **gerente global de compras** en la división de Infraestructura Técnica y Centros de Datos de Google, empresa en la que ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional. Con base en Mountain View, California, ha proporcionado soluciones para los desafíos operativos del gigante tecnológico, tales como la **integridad de los datos maestros**, las **actualizaciones de datos de proveedores** y la **priorización** de los mismos. Ha liderado la planificación de la cadena de suministro de centros de datos y la evaluación de riesgos del proveedor, generando mejoras en el proceso y la gestión de flujos de trabajo que han resultado en ahorros de costos significativos.

Con más de una década de trabajo proporcionando soluciones digitales y liderazgo para empresas en diversas industrias, tiene una amplia experiencia en todos los aspectos de la prestación de soluciones estratégicas, incluyendo **Marketing, análisis de medios, medición y atribución**. De hecho, ha recibido varios reconocimientos por su labor, entre ellos el **Premio al Liderazgo BIM**, el **Premio a la Liderazgo Search**, **Premio al Programa de Generación de Leads de Exportación** y el **Premio al Mejor Modelo de Ventas de EMEA**.

Asimismo, Arens se desempeñó como **Gerente de Ventas** en Dublín, Irlanda. En este puesto, construyó un equipo de 4 a 14 miembros en tres años y lideró al equipo de ventas para lograr resultados y colaborar bien entre sí y con equipos interfuncionales. También ejerció como **Analista Sénior** de Industria, en Hamburgo, Alemania, creando storylines para más de 150 clientes utilizando herramientas internas y de terceros para apoyar el análisis. Desarrolló y redactó informes en profundidad para demostrar su dominio del tema, incluyendo la comprensión de los **factores macroeconómicos y políticos/regulatorios** que afectan la adopción y difusión de la tecnología.

También ha liderado equipos en empresas como **Eaton, Airbus y Siemens**, en los que adquirió valiosa experiencia en gestión de cuentas y cadena de suministro. Destaca especialmente su labor para superar continuamente las expectativas mediante la **construcción de valiosas relaciones con los clientes** y **trabajar de forma fluida con personas en todos los niveles de una organización**, incluyendo stakeholders, gestión, miembros del equipo y clientes. Su enfoque impulsado por los datos y su capacidad para desarrollar soluciones innovadoras y escalables para los desafíos de la industria lo han convertido en un líder prominente en su campo.



D. Arens, Manuel

- Gerente Global de Compras en Google, Mountain View, Estados Unidos
- Responsable principal de Análisis y Tecnología B2B en Google, Estados Unidos
- Director de ventas en Google, Irlanda
- Analista Industrial Sénior en Google, Alemania
- Gestor de cuentas en Google, Irlanda
- Accounts Payable en Eaton, Reino Unido
- Gestor de Cadena de Suministro en Airbus, Alemania

“

¡Apuesta por TECH! Podrás acceder a los mejores materiales didácticos, a la vanguardia tecnológica y educativa, implementados por reconocidos especialistas de renombre internacional en la materia”

Director Invitado Internacional

Andrea La Sala es un experimentado ejecutivo del Marketing cuyos proyectos han tenido un **significativo impacto** en el entorno de la Moda. A lo largo de su exitosa carrera ha desarrollado disímiles tareas relacionadas con **Productos, Merchandising y Comunicación**. Todo ello, ligado a marcas de prestigio como **Giorgio Armani, Dolce&Gabbana, Calvin Klein**, entre otras.

Los resultados de este directivo de **alto perfil internacional** han estado vinculados a su probada capacidad para **sintetizar información** en marcos claros y ejecutar **acciones concretas** alineadas a objetivos empresariales específicos. Además, es reconocido por su **proactividad** y **adaptación a ritmos acelerados** de trabajo. A todo ello, este experto adiciona una **fuerte conciencia comercial, visión de mercado** y una **auténtica pasión** por los productos.

Como **Director Global de Marca y Merchandising** en **Giorgio Armani**, ha supervisado disímiles **estrategias de Marketing** para ropas y accesorios. Asimismo, sus tácticas han estado centradas en el **ámbito minorista** y las **necesidades** y el **comportamiento del consumidor**. Desde este puesto, La Sala también ha sido responsable de configurar la comercialización de productos en diferentes mercados, actuando como **jefe de equipo** en los departamentos de **Diseño, Comunicación y Ventas**.

Por otro lado, en empresas como **Calvin Klein** o el **Gruppo Coin**, ha emprendido proyectos para impulsar la **estructura**, el **desarrollo** y la **comercialización** de **diferentes colecciones**. A su vez, ha sido encargado de crear **calendarios eficaces** para las **campañas** de compra y venta. Igualmente, ha tenido bajo su dirección los **términos, costes, procesos** y **plazos de entrega** de diferentes operaciones.

Estas experiencias han convertido a Andrea La Sala en uno de los principales y más cualificados **líderes corporativos** de la **Moda** y el **Lujo**. Una alta capacidad directiva con la que ha logrado implementar de manera eficaz el **posicionamiento positivo** de **diferentes marcas** y redefinir sus indicadores clave de rendimiento (KPI).



D. La Sala, Andrea

- Director Global de Marca y Merchandising Armani Exchange en Giorgio Armani, Milán, Italia
- Director de Merchandising en Calvin Klein
- Responsable de Marca en Gruppo Coin
- Brand Manager en Dolce&Gabbana
- Brand Manager en Sergio Tacchini S.p.A.
- Analista de Mercado en Fastweb
- Graduado de Business and Economics en la Università degli Studi del Piemonte Orientale



Los profesionales más cualificados y experimentados a nivel internacional te esperan en TECH para ofrecerte una enseñanza de primer nivel, actualizada y basada en la última evidencia científica. ¿A qué esperas para matricularte?"

Director Invitado Internacional

Mick Gram es sinónimo de innovación y excelencia en el campo de la **Inteligencia Empresarial** a nivel internacional. Su exitosa carrera se vincula a puestos de liderazgo en multinacionales como **Walmart** y **Red Bull**. Asimismo, este experto destaca por su visión para **identificar tecnologías emergentes** que, a largo plazo, alcanzan un impacto imperecedero en el entorno corporativo.

Por otro lado, el ejecutivo es considerado un **pionero** en el **empleo de técnicas de visualización de datos** que simplificaron conjuntos complejos, haciéndolos accesibles y facilitadores de la toma de decisiones. Esta habilidad se convirtió en el pilar de su perfil profesional, transformándolo en un deseado activo para muchas organizaciones que apostaban por **recopilar información** y **generar acciones** concretas a partir de ellos.

Uno de sus proyectos más destacados de los últimos años ha sido la **plataforma Walmart Data Cafe**, la más grande de su tipo en el mundo que está anclada en la nube destinada al **análisis de Big Data**. Además, ha desempeñado el cargo de **Director de Business Intelligence** en **Red Bull**, abarcando áreas como **Ventas, Distribución, Marketing y Operaciones de Cadena de Suministro**. Su equipo fue reconocido recientemente por su innovación constante en cuanto al uso de la nueva API de Walmart Luminare para *insights* de Compradores y Canales.

En cuanto a su formación, el directivo cuenta con varios **Másteres** y estudios de posgrado en centros de prestigio como la **Universidad de Berkeley**, en Estados Unidos, y la **Universidad de Copenhague**, en Dinamarca. A través de esa actualización continua, el experto ha alcanzado competencias de vanguardia. Así, ha llegado a ser considerado un **líder nato** de la **nueva economía mundial**, centrada en el impulso de los datos y sus posibilidades infinitas.



D. Gram, Mick

- ♦ Director de *Business Intelligence* y Análisis en Red Bull, Los Ángeles, Estados Unidos
- ♦ Arquitecto de soluciones de *Business Intelligence* para Walmart Data Cafe
- ♦ Consultor independiente de *Business Intelligence* y *Data Science*
- ♦ Director de *Business Intelligence* en Capgemini
- ♦ Analista Jefe en Nordea
- ♦ Consultor Jefe de *Business Intelligence* para SAS
- ♦ Executive Education en IA y Machine Learning en UC Berkeley College of Engineering
- ♦ MBA Executive en e-commerce en la Universidad de Copenhague
- ♦ Licenciatura y Máster en Matemáticas y Estadística en la Universidad de Copenhague

“

¡Estudia en la mejor universidad online del mundo según Forbes! En este programa tendrás acceso a una amplia biblioteca de recursos multimedia, elaborados por reconocidos docentes de relevancia internacional”

Director Invitado Internacional

Scott Stevenson es un distinguido experto del sector del **Marketing Digital** que, por más de 19 años, ha estado ligado a una de las compañías más poderosas de la industria del entretenimiento, **Warner Bros. Discovery**. En este rol, ha tenido un papel fundamental en la **supervisión de logística y flujos de trabajos creativos** en diversas plataformas digitales, incluyendo redes sociales, búsqueda, *display* y medios lineales.

El liderazgo de este ejecutivo ha sido crucial para impulsar **estrategias de producción en medios pagados**, lo que ha resultado en una notable **mejora** en las **tasas de conversión** de su empresa. Al mismo tiempo, ha asumido otros roles, como el de Director de Servicios de Marketing y Gerente de Tráfico en la misma multinacional durante su antigua gerencia.

A su vez, Stevenson ha estado ligado a la distribución global de videojuegos y **campañas de propiedad digital**. También, fue el responsable de introducir estrategias operativas relacionadas con la formación, finalización y entrega de contenido de sonido e imagen para **comerciales de televisión y trailers**.

Por otro lado, el experto posee una Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida y un Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California, lo que demuestra su destreza en **comunicación y narración**. Además, ha participado en la Escuela de Desarrollo Profesional de la Universidad de Harvard en programas de vanguardia sobre el uso de la **Inteligencia Artificial** en los **negocios**. Así, su perfil profesional se erige como uno de los más relevantes en el campo actual del **Marketing** y los **Medios Digitales**.



D. Stevenson, Scott

- Director de Marketing Digital en Warner Bros. Discovery, Burbank, Estados Unidos
- Gerente de Tráfico en Warner Bros. Entertainment
- Máster en Escritura Creativa de la Universidad de California
- Licenciatura en Telecomunicaciones de la Universidad de Florida

“

¡Alcanza tus objetivos académicos y profesionales con los expertos mejor cualificados del mundo! Los docentes de este programa te guiarán durante todo el proceso de aprendizaje”

Directora Invitada Internacional

Galardonada con el "*International Content Marketing Awards*" por su creatividad, liderazgo y calidad de sus contenidos informativos, Wendy Thole-Muir es una reconocida **Directora de Comunicación** altamente especializada en el campo de la **Gestión de Reputación**.

En este sentido, ha desarrollado una sólida trayectoria profesional de más de dos décadas en este ámbito, lo que le ha llevado a formar parte de prestigiosas entidades de referencia internacional como **Coca-Cola**. Su rol implica la supervisión y manejo de la comunicación corporativa, así como el control de la imagen organizacional. Entre sus principales contribuciones, destaca haber liderado la implementación de la **plataforma de interacción interna Yammer**. Gracias a esto, los empleados aumentaron su compromiso con la marca y crearon una comunidad que mejoró la transmisión de información significativamente.

Por otra parte, se ha encargado de gestionar la comunicación de las **inversiones estratégicas** de las empresas en diferentes países africanos. Una muestra de ello es que ha manejado diálogos en torno a las inversiones significativas en Kenya, demostrando el compromiso de las entidades con el desarrollo tanto económico como social del país. A su vez, ha logrado numerosos **reconocimientos** por su capacidad de gestionar la percepción sobre las firmas en todos los mercados en los que opera. De esta forma, ha logrado que las compañías mantengan una gran notoriedad y los consumidores las asocien con una elevada calidad.

Además, en su firme compromiso con la excelencia, ha participado activamente en reputados **Congresos** y **Simposios** a escala global con el objetivo de ayudar a los profesionales de la información a mantenerse a la vanguardia de las técnicas más sofisticadas para **desarrollar planes estratégicos de comunicación** exitosos. Así pues, ha ayudado a numerosos expertos a anticiparse a situaciones de crisis institucionales y a manejar acontecimientos adversos de manera efectiva.



Dña. Thole-Muir, Wendy

- ♦ Directora de Comunicación Estratégica y Reputación Corporativa en Coca-Cola, Sudáfrica
- ♦ Responsable de Reputación Corporativa y Comunicación en ABI at SABMiller de Lovania, Bélgica
- ♦ Consultora de Comunicaciones en ABI, Bélgica
- ♦ Consultora de Reputación y Comunicación de Third Door en Gauteng, Sudáfrica
- ♦ Máster en Estudios del Comportamiento Social por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Máster en Artes con especialidad en Sociología y Psicología por Universidad de Sudáfrica
- ♦ Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Industrial por Universidad de KwaZulu-Natal
- ♦ Licenciatura en Psicología por Universidad de Sudáfrica

“

Gracias a esta titulación universitaria, 100% online, podrás compaginar el estudio con tus obligaciones diarias, de la mano de los mayores expertos internacionales en el campo de tu interés. ¡Inscríbete ya!”

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

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

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

08

Titulación

Este programa en Asesoría y Relaciones Laborales garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Grand Master de Formación Permanente expedido por TECH Universidad.



“

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

Este programa te permitirá obtener el título de **Grand Master de Formación Permanente en Asesoría y Relaciones Laborales** emitido por TECH Universidad.

TECH Universidad, es una Universidad española oficial, que forma parte del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Con un enfoque centrado en la excelencia académica y la calidad universitaria a través de la tecnología.

Este título propio contribuye de forma relevante al desarrollo de la educación continua y actualización del profesional, garantizándole la adquisición de las competencias en su área de conocimiento y aportándole un alto valor curricular universitario a su formación. Es 100% válido en todas las Oposiciones, Carrera Profesional y Bolsas de Trabajo de cualquier Comunidad Autónoma española.

Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

Título: **Grand Master de Formación Permanente en Asesoría y Relaciones Laborales**

Modalidad: **online**

Duración: **15 meses**

Acreditación: **120 ECTS**



*Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH Universidad realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.



Grand Master de Formación Permanente

Asesoría y Relaciones
Laborales

- » Modalidad: online
- » Duración: 15 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Acreditación: 120 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Grand Master de Formación Permanente

Asesoría y Relaciones Laborales