

Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales

G M A R L





Grand Master Asesoría y Relaciones Laborales

- » Modalidad: online
- » Duración: 2 años
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 120 ECTS
- » Dedicación: 16h/semana
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

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

Índice

01

Bienvenida

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 6

03

¿Por qué nuestro programa?

pág. 10

04

Objetivos

pág. 14

05

Competencias

pág. 28

06

Estructura y contenido

pág. 34

07

Metodología

pág. 58

08

Perfil de nuestros alumnos

pág. 66

9

Impacto para tu carrera

pág. 70

10

Beneficios para tu empresa

pág. 74

11

Titulación

pág. 78

01

Bienvenida

La competitividad en el sector empresarial incrementa a diario y por ello es indispensable cumplir una serie de requisitos, obteniendo conocimientos especializados altamente capacitantes, para su posterior desarrollo en el ámbito de la dirección empresarial. Las compañías contratan cada vez más a asesores externos que contribuyan a la gestión y aplicación de las normativas que afecten a su empresa, pues de no ser así, podrían aplicar procesos judiciales que resulten en sanciones, dañando su economía y reputación. Teniendo en cuenta la enorme responsabilidad que ello conlleva, TECH ha creado este programa donde encontrará la información más actualizada sobre Asesoría y Relaciones Laborales, de forma que el profesional adquiera los conocimientos y la acreditación necesaria para progresar en su éxito laboral.



Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales.
TECH Universidad Tecnológica



“

Ha surgido un nuevo perfil directivo, acorde con las nuevas tendencias y destacado por sus conocimientos tecnológicos, la práctica de la escucha activa y la autocrítica constructiva”

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Se trata de una Escuela de Negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional y de entrenamiento intensivo en habilidades directivas.



“

TECH es una universidad de vanguardia tecnológica, que pone todos sus recursos al alcance del alumno para ayudarlo a alcanzar el éxito empresarial”

En TECH Universidad Tecnológica



Innovación

La universidad ofrece un modelo de aprendizaje en línea que combina la última tecnología educativa con el máximo rigor pedagógico. Un método único con el mayor reconocimiento internacional que aportará las claves para que el alumno pueda desarrollarse en un mundo en constante cambio, donde la innovación debe ser la apuesta esencial de todo empresario.

“Caso de Éxito Microsoft Europa” por incorporar en los programas un novedoso sistema de multivídeo interactivo.



Máxima exigencia

El criterio de admisión de TECH no es económico. No se necesita realizar una gran inversión para estudiar en esta universidad. Eso sí, para titularse en TECH, se podrán a prueba los límites de inteligencia y capacidad del alumno. El listón académico de esta institución es muy alto...

95%

de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito



Networking

En TECH participan profesionales de todos los países del mundo, de tal manera que el alumno podrá crear una gran red de contactos útil para su futuro.

+100.000

directivos capacitados cada año

+200

nacionalidades distintas



Empowerment

El alumno crecerá de la mano de las mejores empresas y de profesionales de gran prestigio e influencia. TECH ha desarrollado alianzas estratégicas y una valiosa red de contactos con los principales actores económicos de los 7 continentes.

+500

acuerdos de colaboración con las mejores empresas



Talento

Este programa es una propuesta única para sacar a la luz el talento del estudiante en el ámbito empresarial. Una oportunidad con la que podrá dar a conocer sus inquietudes y su visión de negocio.

TECH ayuda al alumno a enseñar al mundo su talento al finalizar este programa.



Contexto Multicultural

Estudiando en TECH el alumno podrá disfrutar de una experiencia única. Estudiará en un contexto multicultural. En un programa con visión global, gracias al cual podrá conocer la forma de trabajar en diferentes lugares del mundo, recopilando la información más novedosa y que mejor se adapta a su idea de negocio.

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.



TECH busca la excelencia y, para ello, cuenta con una serie de características que hacen de esta una universidad única:



Análisis

En TECH se explora el lado crítico del alumno, su capacidad de cuestionarse las cosas, sus competencias en resolución de problemas y sus habilidades interpersonales.



Excelencia académica

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional), junto a los *“case studies”* de Harvard Business School. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.



Economía de escala

TECH es la universidad online más grande del mundo. Tiene un portfolio de más de 10.000 posgrados universitarios. Y en la nueva economía, **volumen + tecnología = precio disruptivo**. De esta manera, se asegura de que estudiar no resulte tan costoso como en otra universidad.



Aprende con los mejores

El equipo docente de TECH explica en las aulas lo que le ha llevado al éxito en sus empresas, trabajando desde un contexto real, vivo y dinámico. Docentes que se implican al máximo para ofrecer una especialización de calidad que permita al alumno avanzar en su carrera y lograr destacar en el ámbito empresarial.

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.



En TECH tendrás acceso a los estudios de casos de Harvard Business School”

03

¿Por qué nuestro programa?

Realizar el programa de TECH supone multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional en el ámbito de la alta dirección empresarial.

Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abre las puertas a un futuro prometedor. El alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.



“

Contamos con el más prestigioso cuadro docente y el temario más completo del mercado, lo que nos permite ofrecerte una capacitación de alto nivel académico”

Este programa aportará multitud de ventajas laborales y personales, entre ellas las siguientes:

01

Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

Estudiando en TECH el alumno podrá tomar las riendas de su futuro y desarrollar todo su potencial. Con la realización de este programa adquirirá las competencias necesarias para lograr un cambio positivo en su carrera en poco tiempo.

El 70% de los participantes de esta especialización logra un cambio positivo en su carrera en menos de 2 años.

02

Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

TECH ofrece una profunda visión de dirección general para entender cómo afecta cada decisión a las distintas áreas funcionales de la empresa.

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03

Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

Estudiar en TECH supone abrir las puertas de hacia panorama profesional de gran envergadura para que el alumno se posicione como directivo de alto nivel, con una amplia visión del entorno internacional.

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04

Asumir nuevas responsabilidades

Durante el programa se muestran las últimas tendencias, avances y estrategias, para que el alumno pueda llevar a cabo su labor profesional en un entorno cambiante.

El 45% de los alumnos consigue ascender en su puesto de trabajo por promoción interna.

05

Acceso a una potente red de contactos

TECH interrelaciona a sus alumnos para maximizar las oportunidades. Estudiantes con las mismas inquietudes y ganas de crecer. Así, se podrán compartir socios, clientes o proveedores.

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

El alumno obtendrá una profunda visión estratégica que le ayudará a desarrollar su propio proyecto, teniendo en cuenta las diferentes áreas de la empresa.

El 20% de nuestros alumnos desarrolla su propia idea de negocio.

07

Mejorar soft skills y habilidades directivas

TECH ayuda al estudiante a aplicar y desarrollar los conocimientos adquiridos y mejorar en sus habilidades interpersonales para ser un líder que marque la diferencia.

Mejora tus habilidades de comunicación y liderazgo y da un impulso a tu profesión.

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

El alumno formará parte de una comunidad de directivos de élite, grandes empresas, instituciones de renombre y profesores cualificados procedentes de las universidades más prestigiosas del mundo: la comunidad TECH Universidad Tecnológica.

Te damos la oportunidad de especializarte con un equipo de profesores de reputación internacional.

04 Objetivos

Este programa está diseñado para afianzar las capacidades directivas y de liderazgo, además de desarrollar nuevas competencias y habilidades que serán imprescindibles en su desarrollo profesional. Tras el programa, serás capaz de tomar decisiones de carácter global con una perspectiva innovadora y una visión internacional.



“

Uno de nuestros objetivos fundamentales es ayudarte a desarrollar las competencias esenciales para dirigir estratégicamente la actividad empresarial”

Tus objetivos son los nuestros.

Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales capacitará al estudiante para:

01

Reconocer las condiciones laborales aplicables en función de la fuente del ordenamiento laboral en las que se incluyan

04

Aprender, con criterio, las distintas modalidades de contratación existentes para adecuarlas mejor a las necesidades empresariales (en caso de que asesore a la empresa)

02

Adquirir un conocimiento integral sobre las notas definitorias de la relación laboral y tendrá una noción sobre las distintas formas de organización empresarial y las subsiguientes responsabilidades laborales que se pueden derivar de este tipo de decisiones

03

Saber afrontar un proceso de selección y captación de personal de una forma eficiente, pudiendo conocer todas aquellas cuestiones que se precisan en relación con el ingreso del trabajador en la empresa

05

Conocer los derechos que le asisten en función de la modalidad de contratación realizada en aras de evitar eventuales fraudes



06

Conocer los derechos y deberes básicos de los trabajadores, en especial, la tutela de los derechos fundamentales

08

Poseer competencias básicas para poder afrontar un asesoramiento sobre las tareas de gestión laboral ordinaria

09

Aprender las cuestiones sobre registro horario, jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, modificación de condiciones de trabajo, permisos, suspensiones del contrato y excedencias

07

Asesorar en materia de control de la actividad laboral a través de los medios tecnológicos y las repercusiones que pueden existir si dicho control se realiza vulnerando algún derecho de los trabajadores.

10

Tener una panorámica general sobre la extinción de la relación laboral. La conflictividad producida en este punto justifica un tratamiento autónomo en un módulo exclusivo donde se analizarán todas las formas de extinción del contrato de trabajo



11

Poseer todos los elementos para realizar despidos de manera justificada y ajustada a derecho, mientras que los asesores de trabajadores podrán tener herramientas para atacar esta decisión empresarial o aconsejar a la persona trabajadora cuando esta quiera marcharse de la empresa

14

Tener un dominio del convenio como herramienta de fijación de las condiciones laborales y otra serie de cuestiones tendentes a ordenar las relaciones de trabajo. En este sentido, se analiza la vida del convenio colectivo desde su génesis hasta su extinción, pasando por la concurrencia con otra serie de textos convencionales que puedan afectar a uno o varios contratos

12

Adquirir las capacidades para poder asesorar en materia de libertad sindical, conociendo todos los puntos conflictivos en relación con este derecho fundamental y la Ley Orgánica que lo desarrolla

15

Adquirir los conocimientos básicos en relación con el derecho fundamental a la huelga, su procedimiento y sus límites

13

Adquirir las competencias en materia de elecciones a representación legal de los trabajadores, derechos, garantías y demás prerrogativas relacionadas con el mandato representativo

16

Aprender a encuadrar a los trabajadores, darlos de alta y cuánto debe de cotizar por ellos

17

Conocer las infracciones a las que se enfrenta en caso de no cumplir con los requisitos y obligaciones en materia de Seguridad Social

20

Adquirir un dominio sobre las distintas fuentes sobre las que puede derivar una sanción a la empresa por falta de cumplimiento de las aludidas medidas

18

Adquirir las destrezas en orden a las prestaciones de Seguridad Social que afectan al contrato de trabajo: nacimiento, hecho causante, duración, cuantía, suspensión y/o extinción

21

Adquirir las destrezas necesarias para poder entablar una demanda dentro de la jurisdicción social y enfrentarse a las subsiguientes tareas dentro de la tramitación procesal. En este sentido, se desarrollarán los sucesivos lances del proceso ordinario, así como las especialidades de otra serie de modalidades procesales específicas

19

Conocer las obligaciones y responsabilidades que incumben a las empresas y por donde pueden atacar los trabajadores cuando estas medidas de seguridad y salud no se hayan cumplido

22

Adquirir los conocimientos básicos para poder recurrir las resoluciones judiciales, ya sea ante el propio órgano judicial que los ha dictado o en sede de suplicación y sobre el recurso de casación para la unificación de la doctrina

23

Aprender las cuestiones jurídicas que se derivan del proceso de ejecución de sentencia

26

Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

24

Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

27

Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una buena relación laboral con los colaboradores

25

Utilizar un vocabulario científico ajustado a las demandas de los equipos multiprofesionales, participando en la coordinación en el seguimiento de los procesos implicados directamente con las Relaciones Laborales

28

Utilizar la metodología, herramientas y recursos materiales adaptados para este fin

29

Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento

32

Saber realizar una gestión estratégica del departamento de RR.HH

30

Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

33

Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

31

Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

34

Aprender a aplicar planes para la Administración del Personal

35

Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

39

Aplicar correctamente planes que cuiden y velen por la salud del personal

36

Discutir los procesos de transformación digital

40

Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales

37

Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

41

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

38

Entender el funcionamiento de la contratación *outsourcing*

42

Conocer el sistema de fuentes propio del Derecho Laboral

43

Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

47

Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual

44

Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

48

Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades

45

Conocer la dinámica del sistema de la asistencia social

49

Realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales

46

Manejar sistemas informáticos concretos del ámbito de las Relaciones Laborales y Asesoría

50

Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

51

Conocer la dinámica del contrato

52

Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo

53

Conocer las vías de negociación para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

54

Adquirir habilidades relativas a la localización de materiales relacionados con los textos legislativos

55

Manejar la regulación constitucional del conflicto colectivo y del derecho a la huelga: sus tipos y cuestiones formales

56

Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

57

Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral

58

Realizar un análisis de los resultados del plan anual de desempeño

59

Manejar y utilizar estrategias que promuevan la flexibilidad laboral con el objetivo de la mejora del rendimiento y productividad laboral

63

Diseño y planificación de la actividad preventiva y de salud de la empresa

60

Conocimiento y manejo de regímenes especiales laborales, así como su sistema de contratación y cotización

64

Gestión de los recursos preventivos y de protección de la empresa tanto humanos como materiales

61

Conocimiento y gestión de mecanismos de subcontratación laboral mediante la estrategia de *outsourcing*, así como sus límites legales

65

Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección, salud laboral y prevención de riesgos laborales

62

Manejo de acuerdos de contratación con trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

66

Identificar los factores personales motivadores en la gestión del rendimiento y del desempeño en un entorno organizacional de cambio

67

Manejar estrategias de gestión de grupos de trabajo

68

Aplicar dinámicas de grupos para el fomento de la responsabilidad y gestión grupal

69

Analizar de la lógica de los sistemas complementarios de pensiones





70

Relacionar la dimensión privada de la protección con la más estrictamente pública

71

Comprender el funcionamiento de cada uno de los sistemas de protección social en sus diferentes dimensiones: colectivo-individual

72

Aplicar de las reglas del seguro privado y la influencia de la normativa fiscal

05 Competencias

Aspirar a un puesto directivo conlleva una gran responsabilidad en cuanto a su propia capacitación, que ha de ser de una calidad suprema, atendiendo a los conocimientos más actuales y completos. Con este programa, TECH propone una oportunidad única de adquisición de conocimientos y habilidades para su aplicación como líder seguro y capaz de gestionar proyectos desde una perspectiva empresarial. Una vez finalizado este programa Grand Máster en Asesoría y Relaciones Laborales, el profesional habrá integrado todos los conocimientos necesarios para gestionar cualquier proyecto que le asignen de manera eficaz. Profundizará en materia de derechos y deberes, nuevas normativas aplicadas a distintos sectores, y mejorará sus habilidades directivas y de liderazgo.





“

Obtén las competencias necesarias para triunfar en Asesoría y Relaciones Laborales”

01

Adquirir un conocimiento integral sobre las notas definitivas de la relación laboral y tendrá una noción sobre las distintas formas de organización empresarial y las subsiguientes responsabilidades laborales que se pueden derivar de este tipo de decisiones

02

Conocer los derechos y deberes básicos de los trabajadores, en especial, la tutela de los derechos fundamentales

03

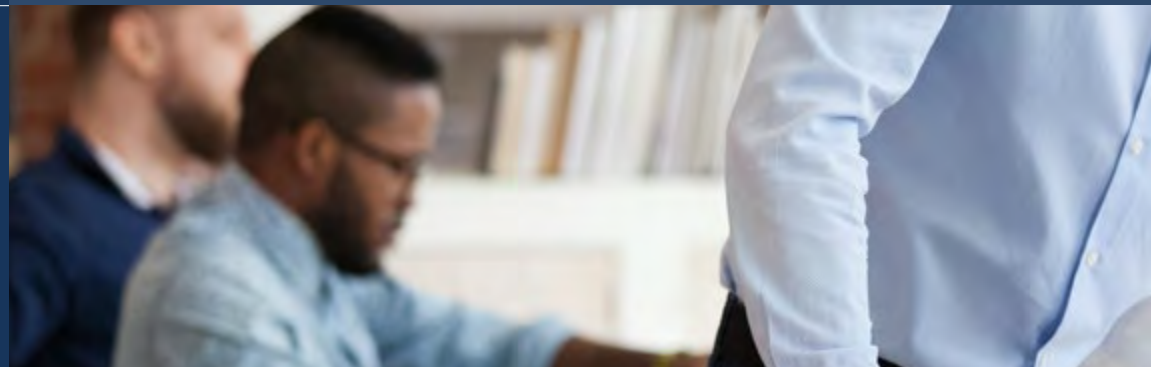
Asesorar en materia de control de la actividad laboral a través de los medios tecnológicos y las repercusiones que pueden existir si dicho control se realiza vulnerando algún derecho de los trabajadores

04

Poseer competencias básicas para poder afrontar un asesoramiento sobre las tareas de gestión laboral ordinaria

05

Aprender las cuestiones sobre registro horario, jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, modificación de condiciones de trabajo, permisos, suspensiones del contrato y excedencias



06

Poseer todos los elementos para realizar despidos de manera justificada y ajustada a derecho, mientras que los asesores de trabajadores podrán tener herramientas para atacar esta decisión empresarial o aconsejar a la persona trabajadora cuando esta quiera marcharse de la empresa

08

Adquirir los conocimientos básicos en relación con el derecho fundamental a la huelga, su procedimiento y sus límites

09

Conocer las infracciones a las que se enfrenta en caso de no cumplir con los requisitos y obligaciones en materia de Seguridad Social

07

Adquirir las capacidades para poder asesorar en materia de libertad sindical, conociendo todos los puntos conflictivos en relación con este derecho fundamental y la Ley Orgánica que lo desarrolla

10

Adquirir las destrezas en orden a las prestaciones de Seguridad Social que afectan al contrato de trabajo: nacimiento, hecho causante, duración, cuantía, suspensión y/o extinción



11

Conocer las obligaciones y responsabilidades que incumben a las empresas y por donde pueden atacar los trabajadores cuando estas medidas de seguridad y salud no se hayan cumplido

14

Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

12

Adquirir las destrezas necesarias para poder entablar una demanda dentro de la jurisdicción social y enfrentarse a las subsiguientes tareas dentro de la tramitación procesal

15

Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

13

Adquirir los conocimientos básicos para poder recurrir las resoluciones judiciales, ya sea ante el propio órgano judicial que los ha dictado o en sede de suplicación y sobre el recurso de casación para la unificación de la doctrina

16

Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

17

Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

20

Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

18

Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

21

Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral

19

Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo

22

Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección salud laboral y prevención de riesgos laborales

06

Estructura y contenido

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales es un programa a la medida de los alumnos, que se imparte en formato 100% online para que elija el momento y lugar que mejor se adapte a tu disponibilidad, horarios e intereses.

Un programa que se desarrolla a lo largo de 2 años y que pretende ser una experiencia única y estimulante que siembre las bases para su éxito como directivo y emprendedor.



“

Lo que estudias es muy importante. Las destrezas y competencias que adquieres es lo fundamental. No encontrarás un temario más completo que este, créenos”

Plan de estudios

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intenso que te prepara para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional.

El contenido del Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos.

A lo largo de 3.000 horas de capacitación, el alumno analiza multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual y en equipo. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales trata en profundidad las principales áreas de la empresa, y está diseñado para capacitar a directivos que entiendan la dirección estratégica desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para el profesional, enfocado a su mejora profesional y que le prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección y la gestión empresarial. Un programa que entiende sus necesidades y las de su empresa mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que le otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Módulo 1	Teoría de las relaciones laborales
Módulo 2	La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo
Módulo 3	Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario
Módulo 4	Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral
Módulo 5	Seguridad social
Módulo 6	Administración de personal
Módulo 7	La extinción de la relación laboral
Módulo 8	La libertad sindical y modelo de representación en la empresa
Módulo 9	Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo
Módulo 10	Derecho del trabajo
Módulo 11	Derecho laboral colectivo
Módulo 12	El derecho de la Seguridad Social
Módulo 13	Gestión de desempeño y política retributiva
Módulo 14	<i>Outsourcing</i> , autónomos y relaciones laborales especiales
Módulo 15	Salud laboral, protección y prevención
Módulo 16	La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades
Módulo 17	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)
Módulo 18	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva
Módulo 19	Gestión del cambio
Módulo 20	Protección social complementaria y acción social en la empresa



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 2 años que dura la capacitación, podrá acceder a los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

Una experiencia educativa única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional y dar el salto definitivo.

Módulo 1. Teoría de las relaciones laborales

1.1. Historia de las Relaciones Laborales

- 1.1.1. Marco conceptual y definición. (Conceptos básicos de empleo, trabajo)
- 1.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
- 1.1.3. La sociedad del conocimiento en el s.XXI

1.2. Evolución de las formas de trabajo

- 1.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
- 1.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

1.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales

- 1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
- 1.3.2. Breve descripción histórica
- 1.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
- 1.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

1.4. Liberalismo - Capitalismo en las relaciones laborales

- 1.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
- 1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
- 1.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

1.5. Derecho sindical

- 1.5.1. El sindicalismo
- 1.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
- 1.5.3. El papel de la negociación colectiva

1.6. Representación de los trabajadores

- 1.6.1. Concepto
- 1.6.2. Marco regulador
- 1.6.3. Negociación

1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales

- 1.7.1. Marco histórico
- 1.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
- 1.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

1.8. Institucionalismo y Pluralismo

- 1.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
- 1.8.2. El institucionalismo
- 1.8.3. El pluralismo

1.9. Corporativismo

- 1.9.1. Conceptualización
- 1.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional

- 1.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
- 1.10.2. Modelos de intervención
- 1.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 2. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

2.1. Las fuentes del ordenamiento laboral (I)

- 2.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
- 2.1.2. La normas internacionales y supranacionales
- 2.1.3. Las normas con rango de ley
- 2.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias

2.2. Las fuentes del ordenamiento laboral (II)

- 2.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
- 2.2.2. El contrato individual de trabajo
- 2.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
- 2.2.4. La condición más beneficiosa
- 2.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes

2.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises

- 2.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
- 2.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
- 2.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral

2.4. El empresario laboral (I)

- 2.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
- 2.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
- 2.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
- 2.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas

2.5. El empresario laboral (II)

- 2.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
- 2.5.2. La transmisión de la empresa

2.6. La selección y reclutamiento de trabajadores

- 2.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
- 2.6.2. El proceso de selección de trabajadores
- 2.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
- 2.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo

2.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales

- 2.7.1. La capacidad para trabajar
- 2.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
- 2.7.3. La forma del contrato de trabajo
- 2.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
- 2.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
- 2.7.6. La protección de datos de carácter personal

2.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo

- 2.8.1. El pacto de plena dedicación o exclusividad en la prestación laboral
- 2.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
- 2.8.3. La prohibición de competencia postcontractual

2.9. El régimen jurídico del periodo de prueba

- 2.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
- 2.9.2. Libre desistimiento durante el período de prueba
- 2.9.3. El desistimiento durante el período de prueba de la trabajadora embarazada

2.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales

- 2.10.1. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
- 2.10.2. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
- 2.10.3. Los derechos morales

Módulo 3. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

3.1. La contratación indefinida

- 3.1.1. El contrato indefinido ordinario
- 3.1.2. El fomento de la contratación indefinida
- 3.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico

3.2. La contratación temporal (I)

- 3.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
- 3.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
- 3.2.3. El contrato de interinidad

3.3. La contratación temporal (II)

- 3.3.1. El contrato para la formación y el aprendizaje
- 3.3.2. El contrato en prácticas

3.4. La contratación temporal (III)

- 3.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
- 3.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
- 3.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

3.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades

- 3.5.1. El contrato a tiempo parcial común
- 3.5.2. Aspectos comandos al contrato a tiempo parcial
- 3.5.3. La bolsa de horas complementarias
- 3.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo

3.6 El trabajo a distancia y el “teletrabajo”

- 3.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
- 3.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
- 3.6.3. La jornada y la desconexión digital
- 3.6.4. El control de la actividad laboral

3.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores

- 3.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
- 3.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
- 3.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
- 3.7.4. La reparación del daño: los daños morales

3.8. Los deberes del trabajador

- 3.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
- 3.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
- 3.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
- 3.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador

3.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico

- 3.9.1. El poder de dirección del empresario
 - 3.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
- 3.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
 - 3.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
 - 3.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
 - 3.9.2.3. El control a través de sistemas de videovigilancia

3.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional

- 3.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
- 3.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
- 3.10.3. La movilidad funcional y el ius variandi empresarial
 - 3.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
 - 3.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
 - 3.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

Módulo 4. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

4.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral

- 4.1.1. La jornada laboral ordinaria
 - 4.1.1.1. Duración de la jornada
 - 4.1.1.3. Distribución de la jornada
- 4.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
- 4.1.3. Jornadas especiales por razones personales
- 4.1.4. Obligación de registro

- 4.1.5. Las horas extraordinarias
 - 4.1.5.1. Concepto y clasificación
 - 4.1.5.2. Naturaleza
 - 4.1.5.3. Compensación por su realización
 - 4.1.5.4. Prohibiciones
 - 4.1.5.5. Registro
 - 4.1.5.6. Horario de trabajo
- 4.1.6. El horario
- 4.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
- 4.1.8. Trabajo a turnos

4.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación

- 4.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
- 4.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
- 4.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos

- 4.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
- 4.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
- 4.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL

4.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales

- 4.3.1. El calendario laboral
- 4.3.2. El régimen de descansos
 - 4.3.2.1. Descanso durante la jornada
 - 4.3.2.2. Descanso entre jornadas
 - 4.3.2.3. Descanso semanal
- 4.3.3. Fiestas laborales

- 4.3.4. Vacaciones
 - 4.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
 - 4.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
 - 4.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
 - 4.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
 - 4.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución

4.4. La prestación salarial

- 4.4.1. Concepto y función del salario
- 4.4.2. Salario en metálico y en especie
- 4.4.3. Las percepciones extrasalariales
- 4.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
- 4.4.5. Estructura del salario
 - 4.4.5.1. Salario base
 - 4.4.5.2. Complementos salariales
 - 4.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
- 4.4.6. Las pagas extraordinarias

- 4.4.7. La determinación del salario
 - 4.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
 - 4.4.7.2. El salario profesional
 - 4.4.7.3. El salario contractual
- 4.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
- 4.4.9. El pago del salario
- 4.4.10. La protección del salario
 - 4.4.10.1. La inembargabilidad salarial
 - 4.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
- 4.4.11. El Fondo de Garantía Salarial

4.5. La movilidad geográfica de los trabajadores

- 4.5.1. Concepto y características
- 4.5.2. El régimen jurídico de los traslados
 - 4.5.2.1. Concepto
 - 4.5.2.2. Elemento causal
 - 4.5.2.3. Tipos de traslados
 - 4.5.2.4. Procedimiento
- 4.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
 - 4.5.3.1. Concepto
 - 4.5.3.2. Elemento causal
 - 4.5.3.3. Procedimiento
 - 4.5.3.4. Efectos

4.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

- 4.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
- 4.6.2. Elemento causal
- 4.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
- 4.6.4. Concepto de modificación sustancial
- 4.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
- 4.6.6. Procedimiento
 - 4.6.6.1. La modificación individual
 - 4.6.6.2. La modificación colectiva
- 4.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET

4.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador

- 4.7.1. Ascensos
 - 4.7.1.1. Concepto
 - 4.7.1.2. Régimen jurídico
- 4.7.2. Reagrupamiento familiar
- 4.7.3. Finalidad
- 4.7.4. Régimen jurídico
- 4.7.5. Causas objetivas
 - 4.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 4.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
 - 4.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador

4.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos

- 4.8.1. Concepto y características
- 4.8.2. Tipología de permisos
- 4.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
- 4.8.4. Efectos y disfrute

4.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor

- 4.9.1. Concepto y características
- 4.9.2. Causas de suspensión
 - 4.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
 - 4.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
 - 4.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
 - 4.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador

- 4.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
- 4.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
- 4.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
- 4.9.2.8. Por motivos disciplinarios
- 4.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
- 4.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
- 4.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

4.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales

- 4.10.1. Concepto y tipología
- 4.10.2. La excedencia forzosa
 - 4.10.2.1. Designación o elección para cargo público
 - 4.10.2.2. Cargos sindicales
 - 4.10.2.3. Efectos

- 4.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
 - 4.10.3.1. Supuestos
 - 4.10.3.2. Efectos
- 4.10.4. La excedencia voluntaria
 - 4.10.4.1. Requisitos
 - 4.10.4.2. Efectos

Módulo 5. Seguridad social

5.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social

- 5.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 5.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 5.1.1.2. La Seguridad Social

- 5.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 5.1.2. El sistema de la Seguridad Social
 - 5.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 5.1.2.2. Composición del Sistema
 - 5.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social

- 5.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 5.1.4. Gestión de la Seguridad Social

5.2. Personas y contingencias protegidas

- 5.2.1. Campo de aplicación del Sistema
- 5.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
- 5.2.3. Inscripción de empresarios

- 5.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 5.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 5.2.4.2. Clases de alta
 - 5.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 5.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
- 5.2.5. Efectos de los actos indebidos

5.3. Personas y contingencias protegidas II

- 5.3.1. Situaciones protegidas
- 5.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
- 5.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
- 5.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
- 5.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
- 5.3.6. Automaticidad de las prestaciones

5.4. Gestión y financiación (parte I)

- 5.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 5.4.1.1. Entidades Gestoras
- 5.4.2. Los Servicios Comunes
- 5.4.3. La Colaboración en la gestión

5.5. Gestión y financiación (parte II)

- 5.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
- 5.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
- 5.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 5.5.3.1. Bases y tipos de cotización
- 5.5.4. Recaudación

5.6. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones I

- 5.6.1. Introducción
- 5.6.2. Incapacidad temporal
- 5.6.3. Maternidad
- 5.6.4. Paternidad

- 5.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
- 5.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- 5.6.7. Desempleo

5.7. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones II

- 5.7.1. Introducción
- 5.7.2. Prestaciones contributivas
 - 5.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 5.7.2.2. Jubilación
 - 5.7.2.3. Muerte y supervivencia

- 5.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 5.7.3.1. Invalidez
 - 5.7.3.2. Jubilación
- 5.7.4. Prestaciones familiares

5.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos

- 5.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
- 5.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
- 5.8.3. El Sistema Nacional de Salud
- 5.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud

- 5.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
- 5.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
- 5.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
- 5.8.8. Gestión de la prestación

5.9. El Sistema de Asistencia Social

- 5.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
- 5.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
- 5.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
- 5.9.4. Servicios Sociales
- 5.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

5.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social

- 5.10.1. Introducción
- 5.10.2. Las mejoras voluntarias
- 5.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 6. Administración de personal

6.1. Introducción a la administración de personal

- 6.1.1. Los recursos humanos en la empresa
- 6.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

6.2. Modalidades de contratación

- 6.2.1. El contrato de trabajo
- 6.2.2. Tipos de contratación
- 6.2.3. Tipos de extinción del contrato

6.3. El recibo de nómina (I)

- 6.3.1. El salario
- 6.3.2. Percepciones salariales
- 6.3.3. Percepciones extra salariales

6.4. El recibo de nómina (II): cálculo

- 6.4.1. Estructura de la nómina
- 6.4.2. Bases de cotización
- 6.4.3. Cálculo de la nómina

6.5. El recibo de nómina (III): deducciones

- 6.5.1. Deducciones
- 6.5.2. Impuestos
- 6.5.3. Seguridad Social
- 6.5.4. Otros tipos de deducciones

6.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

- 6.6.1. Jornada laboral
- 6.6.2. Vacaciones
- 6.6.3. Permisos de trabajo
- 6.6.4. Incapacidades

6.7. Impuestos

- 6.7.1. El sistema tributario
- 6.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
- 6.7.3. Obligaciones tributarias del patrón

6.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas

- 6.8.1. El ERP concepto
- 6.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
- 6.8.3. Programas más comunes

6.9. Compensaciones y beneficios

- 6.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
- 6.9.2. Prestaciones superiores a la ley
- 6.9.3. Salario emocional
- 6.9.4. *Home office*

6.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

- 6.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
- 6.10.2. Equidad de género
- 6.10.3. Responsabilidad social

Módulo 7. La extinción de la relación laboral

<p>7.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes</p> <p>7.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes 7.1.1.1. Concepto 7.1.1.2. Requisitos 7.1.1.3. Efectos</p> <p>7.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos</p> <p>7.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato</p>	<p>7.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato</p> <p>7.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario</p> <p>7.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador</p>	<p>7.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador</p> <p>7.3.1. Concepto de dimisión y abandono</p> <p>7.3.2. La dimisión con preaviso</p> <p>7.3.3. La dimisión preaviso</p> <p>7.3.4. Aspectos formales y efectos</p> <p>7.3.5. La dimisión del personal de alta dirección</p>	<p>7.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial</p> <p>7.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas 7.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador 7.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados 7.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave</p> <p>7.4.2. Procedimiento</p> <p>7.4.3. Efectos</p>
<p>7.5. El despido disciplinario</p> <p>7.5.1. Concepto y características</p> <p>7.5.2. Causas 7.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad 7.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo 7.5.2.3. Ofensas verbales o físicas 7.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo</p>	<p>7.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento</p> <p>7.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía</p> <p>7.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa</p> <p>7.5.3. La forma y el procedimiento 7.5.3.1. La carta de despido 7.5.3.2. La fecha de efectos 7.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador</p> <p>7.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores</p>	<p>7.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo</p> <p>7.6.1. Concepto y régimen jurídico</p> <p>7.6.2. Causas 7.6.2.1. Ineptitud del trabajador 7.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo 7.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas</p>	<p>7.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria</p> <p>7.6.3. Requisitos formales y procedimentales 7.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización 7.6.3.2. La carta de despido 7.6.3.3. El período de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo</p> <p>7.6.4. La prioridad de permanencia</p>
<p>7.7. El despido colectivo</p> <p>7.7.1. Concepto y características</p> <p>7.7.2. Causas 7.7.1.1. Causas económicas 7.7.1.2. Causas organizativas 7.7.1.3. Causas técnicas 7.7.1.4. Causas productivas</p> <p>7.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales</p> <p>7.7.4. El procedimiento 7.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación 7.7.4.2. Fase individual del despido colectivo</p> <p>7.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas</p>	<p>7.8. El despido por fuerza mayor</p> <p>7.8.1. Concepto de fuerza mayor</p> <p>7.8.2. Procedimiento</p> <p>7.8.3. Efectos</p>	<p>7.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas</p> <p>7.9.1. La extinción por finalización de contrato</p> <p>7.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas</p> <p>7.9.3. El despido por causas objetivas</p> <p>7.9.4. El despido colectivo</p>	<p>7.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección</p> <p>7.10.1. El desistimiento por parte del directivo</p> <p>7.10.2. El despido ad nutum o sin causa</p> <p>7.10.3. El despido por causas disciplinarias</p> <p>7.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo</p> <p>7.10.5. La extinción dentro del proceso concursal</p>

Módulo 8. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

8.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional

- 8.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. Como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
- 8.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
 - 8.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España

- 8.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
- 8.1.2.3. Contenido esencial
- 8.1.2.4. Contenido adicional

8.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)

- 8.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
- 8.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
- 8.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatutos. Registro. Publicidad
- 8.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva)

- 8.2.5. Libertad positiva y negativa
- 8.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
- 8.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
- 8.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva

8.3. La mayor representatividad sindical

- 8.3.1. Audiencia electoral
- 8.3.2. La irradiación

8.4. La tutela de la libertad sindical

- 8.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
- 8.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
- 8.4.3. La tutela judicial constitucional
- 8.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
- 8.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical

8.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social

- 8.5.1. Sujetos legitimados
- 8.5.2. Funciones de la participación institucional
- 8.5.3. Diálogo social
- 8.5.4. Participación en órganos tripartitos

8.6. Libertad sindical y negociación colectiva

- 8.6.1. Estructura de la negociación colectiva
- 8.6.2. La negociación colectiva estatutaria
- 8.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
- 8.6.4. Los acuerdos marco
- 8.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa

8.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP

- 8.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales:
- 8.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
- 8.7.3. Funciones y competencias
- 8.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
- 8.7.5. La representación sindical en la Función Pública

8.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa

- 8.8.1. Representación Unitaria
- 8.8.2. Comité de empresa
- 8.8.3. Delegados de personal
- 8.8.4. Comité intercentros
- 8.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores

8.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada

- 8.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
- 8.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo

8.10. Otras representaciones legales

- 8.10.1. Comisiones ad hoc
- 8.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
- 8.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

Módulo 9. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

9.1. El convenio colectivo estatutario

- 9.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
- 9.1.2. Clases de convenios colectivos
- 9.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivos

9.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación

- 9.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligados
- 9.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
- 9.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo

9.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal

- 9.3.1. Duración del convenio colectivo
- 9.3.2. La ultraactividad
- 9.3.3. La inaplicación del convenio colectivo

9.4. Las relaciones entre convenios

- 9.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
- 9.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos

9.5. Acuerdos de empresa

- 9.5.1. Clases de acuerdos de empresa
- 9.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
- 9.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
- 9.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
- 9.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
- 9.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa

9.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos

- 9.6.1. La mediación
- 9.6.2. La conciliación
- 9.6.3. El arbitraje

9.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria

- 9.7.1. Legitimados para interponer la acción
- 9.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
- 9.7.3. Efectos de la sentencia

9.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología

- 9.8.1. La titularidad del derecho de huelga
- 9.8.2. La huelga de los Funcionarios Públicos
- 9.8.3. Modalidades de huelga

9.9. El procedimiento de realización de la huelga

- 9.9.1. Convocatoria de huelga
- 9.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
- 9.9.3. La terminación de la huelga

9.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio

- 9.10.1. Efectos de la huelga
- 9.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
- 9.10.3. Servicios mínimos

Módulo 10. Derecho del trabajo

10.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo

- 10.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
- 10.1.2. Las fuentes internacionales
 - 10.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo

- 10.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
- 10.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
- 10.1.3. Las fuentes internas
 - 10.1.3.1. La Constitución Española

- 10.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
- 10.1.3.3. Los reglamentos
- 10.1.3.4. Los convenios colectivos
- 10.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales

- 10.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
- 10.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

10.2. El trabajador

- 10.2.1. Introducción
- 10.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 10.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 10.2.2.2. Voluntariedad
 - 10.2.2.3. Dependencia
 - 10.2.2.4. Ajenidad
 - 10.2.2.5. Retribución

- 10.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 10.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 10.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 10.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 10.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 10.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos

- 10.2.3.6. 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
- 10.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
- 10.2.3.8. Los estibadores portuarios
- 10.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

- 10.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 10.2.4. Los trabajos excluidos
 - 10.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 10.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 10.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias

<ul style="list-style-type: none"> 10.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad 10.2.4.5. Los trabajos familiares 10.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo 10.2.4.7. El servicio de transporte 10.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia 	<p>10.3. El empleador y la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica 10.3.2. La subrogación empresarial 10.3.3. Los grupos de empresas 10.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios <ul style="list-style-type: none"> 10.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social 	<ul style="list-style-type: none"> 10.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral 10.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios 10.3.5. La cesión ilegal de trabajadores <ul style="list-style-type: none"> 10.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno 10.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal 	<ul style="list-style-type: none"> 10.3.6. Las empresas de trabajo temporal <ul style="list-style-type: none"> 10.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición 10.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo 10.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria
<p>10.4. El contrato de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas 10.4.2. Formalidades del contrato de trabajo <ul style="list-style-type: none"> 10.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa 10.4.2.2. Capacidad para contratar 10.4.2.3. La forma del contrato 10.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral 	<ul style="list-style-type: none"> 10.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo 10.4.3. El período de prueba 10.4.4. Principales modalidades contractuales <ul style="list-style-type: none"> 10.4.4.1. Contratos indefinidos 10.4.4.2. Contratos de duración determinada 10.4.4.3. Contratos formativos 10.4.4.4. Otras modalidades contractuales 	<p>10.5. Derechos y deberes laborales básicos</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador <ul style="list-style-type: none"> 10.5.1.1. Derechos 10.5.1.2. Deberes 10.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario <ul style="list-style-type: none"> 10.5.2.1. El poder de dirección 10.5.2.2. El poder disciplinario 	<p>10.6. La prevención de riesgos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.6.1. Introducción 10.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva 10.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
<ul style="list-style-type: none"> 10.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección 10.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores 10.6.6. La formación de los trabajadores 10.6.7. Las medidas de emergencia 10.6.8. El riesgo grave e inminente 10.6.9. El deber de vigilancia de la salud 	<ul style="list-style-type: none"> 10.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental 10.6.11. La coordinación de las actividades empresariales 10.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos <ul style="list-style-type: none"> 10.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos 10.6.12.2. La maternidad 	<ul style="list-style-type: none"> 10.6.12.3. Los menores 10.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal 10.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales 	<p>10.7. El salario</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.7.1. El salario <ul style="list-style-type: none"> 10.7.1.1. Concepto y caracteres 10.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie 10.7.1.3. La estructura salarial 10.7.1.4. Liquidación y pago del salario 10.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
<ul style="list-style-type: none"> 10.7.1.6. Las garantías del salario 10.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias 10.7.2. Las percepciones extrasalariales 10.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución 10.7.4. El derecho a la promoción económica 	<p>10.8. El tiempo de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.8.1. La jornada de trabajo <ul style="list-style-type: none"> 10.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo 10.8.1.2. Las horas extraordinarias 10.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo 10.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> 10.8.2. El trabajo nocturno y a turnos <ul style="list-style-type: none"> 10.8.2.1. El trabajo nocturno 10.8.2.2. El trabajo a turnos 10.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales <ul style="list-style-type: none"> 10.8.3.1. Las fiestas laborales 10.8.3.2. Los permisos 10.8.3.3. Las vacaciones anuales 10.8.4. El calendario laboral 	<p>10.9. Novación del contrato de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.9.1. La movilidad funcional 10.9.2. La movilidad geográfica <ul style="list-style-type: none"> 10.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario 10.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador

10.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 10.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 10.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 10.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir

10.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

10.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo

10.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 10.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
 10.10.1.2. Las excedencias
 10.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

10.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
 10.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 10.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 10.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 11. Derecho laboral colectivo

11.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales

11.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 11.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
 11.1.3. El derecho a la negociación colectiva

11.2. La libertad sindical

11.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 11.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 11.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical

11.3. Régimen jurídico del sindicato

11.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 11.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 11.3.3. La responsabilidad del sindicato

11.4. Asociacionismo empresarial

11.4.1. La estructura patronal y sindical
 11.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 11.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

11.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa

11.5.1. El doble canal de representación en la empresa
 11.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
 11.5.3. Las elecciones sindicales
 11.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

11.6. La negociación colectiva

11.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
 11.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
 11.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

11.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio

11.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
 11.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
 11.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
 11.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
 11.7.5. La vigencia del convenio
 11.7.6. La adhesión y extensión del convenio

11.8. El conflicto colectivo

11.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
 11.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
 11.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

11.9. La huelga

11.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
 11.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
 11.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
 11.9.4. Los efectos de la huelga

11.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos

11.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
 11.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
 11.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 12. El derecho de la Seguridad Social**12.1. La protección frente al riesgo**

- 12.1.1. Los riesgos sociales
- 12.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
- 12.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del estado de bienestar
- 12.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social

12.2. Estructura y composición del sistema

- 12.2.1. Los dos niveles de protección
- 12.2.2. La división por regímenes
- 12.2.3. El campo de aplicación del Régimen General
- 12.2.4. El campo de aplicación del RETA
- 12.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
- 12.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento

12.3. La relación jurídica con la Seguridad Social

- 12.3.1. La inscripción del empresario
- 12.3.2. La afiliación
- 12.3.3. El alta
- 12.3.4. La baja
- 12.3.5. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
- 12.3.6. El convenio especial con la Seguridad Social

12.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social

- 12.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
- 12.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
- 12.4.3. La obligación de cotizar
- 12.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
- 12.4.5. La liquidación de cuotas
- 12.4.6. La recaudación de la Seguridad Social

12.5. Las reglas generales de la acción protectora

- 12.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
- 12.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
- 12.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
- 12.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)

12.6. La cuantía de las prestaciones

- 12.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
- 12.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
- 12.6.3. Las garantías de las prestaciones

12.7. La protección de la incapacidad

- 12.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
- 12.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
- 12.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
- 12.7.4. Incapacidad permanente
- 12.7.5. La pensión por incapacidad permanente

12.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo

- 12.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
- 12.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
- 12.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
- 12.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos

12.9. La pensión de jubilación

- 12.9.1. Jubilación ordinaria
- 12.9.2. Jubilación anticipada
- 12.9.3. Jubilación tardía
- 12.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)

12.10. La protección frente a la pérdida del trabajo

- 12.10.1. La prestación contributiva por desempleo
- 12.10.2. El subsidio por desempleo
- 12.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos

Módulo 13. Gestión de desempeño y política retributiva

13.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos

- 13.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
- 13.1.2. Transformación digital en las empresas
- 13.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
- 13.1.4. Los nuevos entornos laborales
- 13.1.5. Evaluación del desempeño: ¿qué es y para qué sirve?
- 13.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

13.2. El ciclo de la gestión del desempeño

- 13.2.1. Los nuevos entornos laborales
- 13.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
- 13.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

13.3. Planificación del desempeño

- 13.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
- 13.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
- 13.3.3. Métricas de desempeño
- 13.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

13.4. Seguimiento del desempeño

- 13.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
- 13.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
- 13.4.3. Planes de reconocimiento

13.5. Evaluación del desempeño

- 13.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
- 13.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
- 13.5.3. La aplicación de la evaluación

13.6. Gestión del bajo rendimiento

- 13.6.1. Técnicas de observación
- 13.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *Coaching*
- 13.6.3. Plan de recuperación

13.7. Política de retribución

- 13.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
- 13.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
- 13.7.3. Retribuciones variables
- 13.7.4. Sistemas de control

13.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución

- 13.8.1. Encuadre jurídico
- 13.8.2. Aplicación

13.9. Planificación anual de los planes de desempeño

- 13.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
- 13.9.2. Análisis de resultados

13.10. Aspectos de retribución adicionales

- 13.10.1. Planes de pensiones
- 13.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 14. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales**14.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo**

- 14.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
- 14.1.2. Concepto de flexiseguridad
- 14.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
- 14.1.4. Libertades de contratación

14.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo

- 14.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
- 14.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
- 14.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

14.3. Suspensión de la relación laboral

- 14.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
- 14.3.2. Causas y tipos
- 14.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

14.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación

- 14.4.1. Contratación en jornada parcial
- 14.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
- 14.4.3. Incorporación del teletrabajo en la jornada laboral

14.5. Outsourcing

- 14.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
- 14.5.2. Procedimiento regulador

14.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)

- 14.6.1. Particularidades del RETA
- 14.6.2. Medidas protectoras
- 14.6.3. Fiscalidad del RETA

14.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar

- 14.7.1. Introducción
- 14.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 14.7.3. Cotizaciones
- 14.7.4. Extinción de la contratación
- 14.7.5. Prestaciones y sistema protector

14.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte

- 14.8.1. Introducción
- 14.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 14.8.3. Cotizaciones
- 14.8.4. Extinción de la contratación
- 14.8.5. Prestaciones y sistema protector

14.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo

- 14.9.1. Introducción
- 14.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 14.9.3. Cotizaciones
- 14.9.4. Extinción de la contratación
- 14.9.5. Prestaciones y sistema protector

14.10. Relaciones Laborales especiales (IV): trabajos portuarios

- 14.10.1. Introducción
- 14.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
- 14.10.3. Cotizaciones
- 14.10.4. Extinción de la contratación
- 14.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 15. Salud laboral, protección y prevención

15.1. Conceptos básicos

- 15.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
- 15.1.2. Contextualización en una empresa saludable

15.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

- 15.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
- 15.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

15.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral

- 15.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
- 15.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

15.4. Planificación y organización de la actividad preventiva

- 15.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

15.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial

- 15.5.1. Detección de riesgos
- 15.5.2. Diseño de medidas correctoras
- 15.5.3. Protocolo de plan de prevención

15.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección

- 15.6.1. Representación legal de trabajadores
- 15.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
- 15.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

15.7. Responsabilidades legales

- 15.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

15.8. Técnicas preventivas

- 15.8.1. Concepto de técnica de prevención
- 15.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

15.9. Externalización de servicios de prevención

- 15.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
- 15.9.2. Procedimientos de actuación

15.10. Satisfacción y salud laboral

- 15.10.1. Satisfacción laboral
- 15.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 16. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades**16.1. La obligación de prevención**

- 16.1.1. Contenido general, alcance y límites
- 16.1.2. Obligaciones instrumentales
- 16.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
- 16.1.4. Obligaciones de formación e información
- 16.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
- 16.1.6. Obligación de documentación
- 16.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- 16.1.8. Riesgo grave e inminente

16.2. La obligación específica de vigilancia de la salud

- 16.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
- 16.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
- 16.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones

16.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales

- 16.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
- 16.3.2. Las contratas y subcontratas
- 16.3.3. La especial regulación del sector de la construcción

16.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales

- 16.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en período de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
- 16.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo

16.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales

- 16.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
- 16.5.2. Medidas preventivas
- 16.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador

16.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral

- 16.6.1. El acoso laboral o *Mobbing*
- 16.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- 16.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
- 16.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas

16.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales

- 16.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
- 16.7.2. Sujetos responsables
- 16.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
- 16.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
- 16.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador

16.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales

- 16.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
- 16.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
- 16.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
- 16.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
- 16.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
- 16.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores

16.9. La responsabilidad civil

- 16.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
- 16.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
- 16.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
- 16.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
- 16.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores

16.10. Responsabilidades de Seguridad Social

- 16.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
- 16.10.2. Concepto y naturaleza
- 16.10.3. Sujetos responsables

Módulo 17. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

17.1. El orden jurisdiccional social: órganos y competencias

- 17.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
- 17.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
- 17.1.3. Solución extrajudicial
- 17.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial

17.2. Las partes procesales

- 17.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
- 17.2.2. Procesos con pluralidad de partes
- 17.2.3. Intervención del Fondo de Garantía Salarial

17.3. Evitación del proceso

- 17.3.1. Los actos previos al proceso
- 17.3.2. La conciliación
- 17.3.3. La reclamación previa

17.4. Inicio del proceso declarativo

- 17.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
- 17.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
- 17.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
- 17.4.4. Acumulación de acciones y procesos
- 17.4.5. Procedimiento monitorio

17.5. El juicio oral

- 17.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
- 17.5.2. Conciliación judicial
- 17.5.3. Alegaciones de las partes
- 17.5.4. Proposición y práctica de la prueba
- 17.5.5. Conclusiones

17.6. Impugnación del despido

- 17.6.1. Caducidad de la acción
- 17.6.2. Los requisitos de la demanda
- 17.6.3. La sentencia y la calificación del despido
- 17.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
- 17.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
- 17.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo

17.7. Impugnación de sanciones disciplinarias

- 17.7.1. La nulidad de la sanción
- 17.7.2. Confirmación de la sanción
- 17.7.3. La revocación total de la sanción
- 17.7.4. La revocación parcial de la sanción
- 17.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones

17.8. Extinción del contrato por causas objetivas

- 17.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
- 17.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción

17.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo

- 17.9.1. El proceso de vacaciones
- 17.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
- 17.9.3. 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
- 17.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares

17.10. Procesos de Seguridad Social

- 17.10.1. Sujetos legitimados
- 17.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
- 17.10.3. Demanda
- 17.10.4. Efectos de la sentencia

Módulo 18. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva**18.1. Los medios de impugnación**

18.1.1. Consideraciones generales

18.2. Recurso de reposición

18.2.1. Resoluciones recurribles

18.2.2. Procedimiento

18.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición

18.3. Recurso de queja

18.3.1. Resoluciones recurribles

18.3.2. Procedimiento

18.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja

18.4. El recurso de suplicación

18.4.1. Consideraciones generales

18.4.2. Resoluciones recurribles

18.4.3. Procedimiento

18.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación

18.5. El recurso de casación

18.5.1. Consideraciones generales

18.5.2. Resoluciones recurribles

18.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

18.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación

18.6. El recurso para la unificación de doctrina

18.6.1. Consideraciones generales

18.6.2. Resoluciones recurribles

18.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción

18.6.4. Tramitación del recurso

18.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral

18.7.1. Títulos ejecutivos

18.7.2. El órgano judicial competente

18.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución

18.7.4. Procedimiento de ejecución

18.8. Las ejecuciones ordinarias

18.8.1. Consideraciones generales

18.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo

18.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados

18.8.4. El pago a los acreedores

18.8.5. La insolvencia empresarial

18.9. Las ejecuciones especiales

18.9.1. La ejecución de sentencias de despido

18.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos

18.9.3. Las ejecuciones colectivas

18.10. La ejecución provisional

18.10.1. Consideraciones generales

18.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad

18.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social

18.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido

Módulo 19. Gestión del cambio

19.1. Cambios organizativos

- 19.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
- 19.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

19.2. Evaluación del desempeño

- 19.2.1. Concepto de desempeño
- 19.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

19.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño

- 19.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
- 19.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
- 19.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
- 19.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

19.4. Gestión de grupos de trabajo

- 19.4.1. La sinergia de los grupos
- 19.4.2. El ciclo de vida del grupo
- 19.4.3. Los grupos y la motivación
- 19.4.4. Los grupos y la innovación

19.5. Dinámica de los grupos

- 19.5.1. Los roles de las personas en los grupos
- 19.5.2. El liderazgo del grupo
- 19.5.3. Las normas del grupo
- 19.5.4. La cohesión grupal

19.6. Responsabilidad y gestión grupal

- 19.6.1. Toma de decisiones
- 19.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
- 19.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

19.7. Gestión de personas en la era digital

- 19.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
- 19.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*BigData HR*)
- 19.7.3. Reputación en las redes sociales y marca persona

19.8. Recursos Humanos y calidad total

- 19.8.1. Los costes de la calidad
- 19.8.2. La importancia de la calidad de datos
- 19.8.3. De la calidad total a la innovación

19.9. Procesos de comunicación empresarial

- 19.9.1. La comunicación en la empresa
- 19.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
- 19.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 20. Protección social complementaria y acción social en la empresa**20.1. Políticas de protección social**

- 20.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
- 20.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
- 20.1.3. Política social vs. Trabajo social

20.2. Teorías de la acción social

- 20.2.1. La acción social en la teoría sociológica
- 20.2.2. Teoría de la acción social de Weber
- 20.2.3. La Sociología dentro de la Acción social

20.3. Acción social en la empresa

- 20.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
- 20.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
- 20.3.3. Economatos laborales
- 20.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
- 20.3.5. Servicio de transporte colectivo
- 20.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

20.4. Planes de acción social

- 20.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
- 20.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
- 20.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

20.5. La dimensión social en la empresa

- 20.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
- 20.5.2. La información de base social en la empresa
- 20.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

20.6. La protección social complementaria en la empresa

- 20.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
- 20.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
- 20.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

20.7. La protección social del empresario

- 20.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
- 20.7.2. Mutualidades y previsión social
- 20.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones

20.8. Previsión social voluntaria

- 20.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
- 20.8.2. Orígenes legislativos
- 20.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
- 20.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

20.9. Seguridad social colectiva

- 20.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
- 20.9.2. Cuadro de acción protectora
- 20.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

20.10. Fondos y planes de pensiones

- 20.10.1. Régimen y configuración jurídica
- 20.10.2. Régimen jurídico y financiero
- 20.10.3. Régimen jurídico
- 20.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

07

Metodología

Este programa de capacitación ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning***.

Este sistema de enseñanza es utilizado, por ejemplo, en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine***.





“

Descubre el Relearning, un sistema que abandona el aprendizaje lineal convencional para llevarte a través de sistemas cíclicos de enseñanza: una forma de aprender que ha demostrado su enorme eficacia, especialmente en las materias que requieren memorización”

En TECH Business School empleamos el Método del Caso de Harvard

Nuestro programa ofrece un método revolucionario de desarrollo de habilidades y conocimientos. Nuestro objetivo es afianzar competencias en un contexto cambiante, competitivo y de alta exigencia.

“

Con TECH podrás experimentar una forma de aprender que está moviendo los cimientos de las universidades tradicionales de todo el mundo”



Somos la primera universidad online en español que combina los case studies de Harvard Business School con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración.



Nuestro programa te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera.

Un método de aprendizaje innovador y diferente

Este programa intensivo de la Escuela de Negocios de TECH Universidad Tecnológica te prepara para afrontar todos los retos en esta área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Tenemos el compromiso de favorecer el crecimiento personal y profesional, la mejor forma de caminar hacia el éxito, por eso, TECH utiliza los *case studies* de Harvard, con la cual tenemos un acuerdo estratégico, que nos permite acercar a nuestros alumnos los materiales de la mejor universidad del mundo.

“ *Aprenderás, mediante actividades colaborativas y casos reales, la resolución de situaciones complejas en entornos empresariales reales* ”

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo desde que éstas existen. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, el método del caso consistió en presentarles situaciones complejas reales para que tomaran decisiones y emitieran juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas.

En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? Esta es la pregunta a la que nos enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos reales.

Deberán integrar todos sus conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

Nuestra universidad es la primera en el mundo que combina los *case studies* de Harvard University con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos los *case studies* de Harvard con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

Nuestro sistema online te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios. Podrás acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o móvil con conexión a internet.

En TECH aprenderás con una metodología vanguardista concebida para capacitar a los directivos del futuro. Este método, a la vanguardia pedagógica mundial, se denomina Relearning.

Nuestra escuela de negocios es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019, conseguimos mejorar los niveles de satisfacción global de nuestros alumnos (calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso, objetivos...) con respecto a los indicadores de la mejor universidad online en español.





En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, combinamos cada uno de estos elementos de forma concéntrica. Con esta metodología se han capacitado más de 650.000 graduados universitarios con un éxito sin precedentes en ámbitos tan distintos como la bioquímica, la genética, la cirugía, el derecho internacional, las habilidades directivas, las ciencias del deporte, la filosofía, el derecho, la ingeniería, el periodismo, la historia o los mercados e instrumentos financieros. Todo ello en un entorno de alta exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

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.

A partir de la última evidencia científica en el ámbito de la neurociencia, no solo sabemos organizar la información, las ideas, las imágenes y los recuerdos, sino que sabemos que el lugar y el contexto donde hemos aprendido algo es fundamental para que seamos capaces de recordarlo y almacenarlo en el hipocampo, para retenerlo en nuestra memoria a largo plazo.

De esta manera, y en lo que se denomina Neurocognitive context-dependent e-learning, los diferentes elementos de nuestro programa están conectados con el contexto donde el participante desarrolla su práctica profesional.

Este programa ofrece los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para los profesionales:



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, para crear el método de trabajo online de TECH. Todo ello, con las técnicas más novedosas que ofrecen piezas de gran calidad en todos y cada uno los materiales que se ponen a disposición del alumno.



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 las futuras decisiones difíciles.



Prácticas de habilidades directivas

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



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso y guías internacionales, entre otros. En la biblioteca virtual de TECH el estudiante tendrá acceso a todo lo que necesita para completar su capacitación.





Case studies

Completarán una selección de los mejores business cases que se emplean en Harvard Business School. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas en alta dirección del panorama latinoamericano.



Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

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



Testing & Retesting

Se evalúan y reevalúan periódicamente los conocimientos del alumno a lo largo del programa, mediante actividades y ejercicios evaluativos y autoevaluativos para que, de esta manera, el estudiante compruebe cómo va consiguiendo sus metas.



08

Perfil de nuestros alumnos

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH es un programa dirigido a personas con estudios universitarios y, al menos, cuatro años de experiencia profesional, que quieren transformar su carrera y orientarla a la dirección de empresas.

La diversidad de participantes con diferentes perfiles académicos y procedentes de múltiples nacionalidades conforman el enfoque multidisciplinar de este programa.





“

Si tienes experiencia en dirección y Management, y buscas una interesante mejora en tu trayectoria mientras sigues trabajando, este es tu programa”

Edad media

Entre **35** y **45** años

Años de experiencia

+ 14 años **8,5 %**

12-13 años **13,8 %**

10-11 años **19,2 %**

8-9 años **27,7 %**

5 años **7,7 %**

6-7 años **23,1 %**



Formación

Empresariales **51%**

Económicas **30%**

Ingeniería **12%**

Ciencias sociales **7%**



Perfil Académico

Banca comercial/Privada **20%**

Consultoría **10%**

Industria **13%**

ONG / Entidades públicas **5%**

Capital riesgo **5%**

Energía/Construcción **15%**

Transporte y automoción **7%**

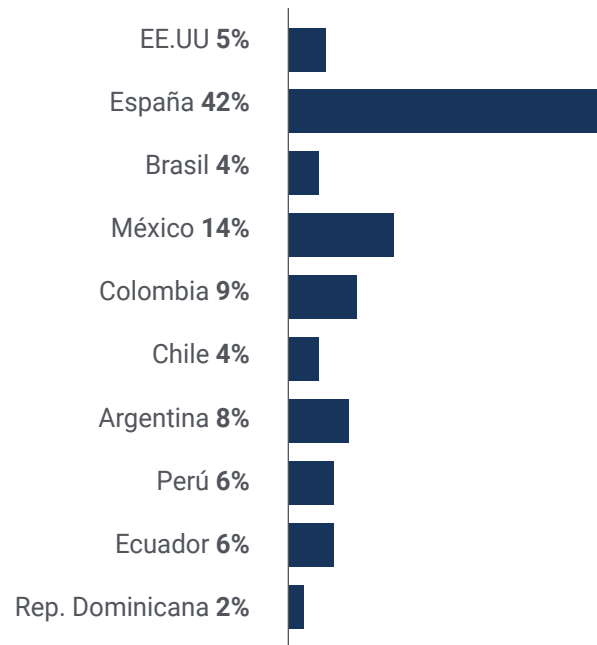
Banca/Bolsa **4%**

Telecomunicaciones **2%**

Otros **19%**



Distribución Geográfica



Pedro García

Director de una multinacional

“Por mucho que uno lo desee, plantearse un Grand Master no es una cuestión sencilla y, más aún, cuando hay que compaginarlo con la actividad profesional y la vida familiar. No obstante, el Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica me ofreció la posibilidad de lograrlo. El buen profesorado hizo aún más enriquecedora la experiencia y el aprendizaje. En buena parte, como fruto de aquello, hoy soy director de una gran empresa, nuevo cargo que ejerzo con ilusión y mi mejor hacer. En definitiva, el cambio por haber entrado en acción”

09

Impacto para tu carrera

TECH es consciente de que cursar un programa de estas características supone una gran inversión económica, profesional y, por supuesto, personal.

El objetivo final de llevar a cabo este gran esfuerzo debe ser el de conseguir crecer profesionalmente.



“

Generar un cambio positivo en tu trayectoria profesional, ese es nuestro reto. Nos implicamos al máximo para ayudarte a conseguirlo”

¿Estás preparado para dar el salto? Una excelente mejora profesional te espera

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intenso que prepara al profesional para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional.

Su objetivo principal es favorecer su crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

Por ello quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

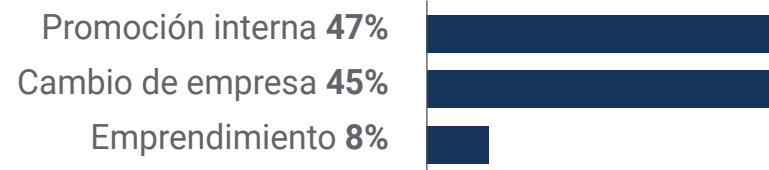
No dejes pasar la oportunidad de capacitarte con nosotros y notarás cómo conseguirás la mejora que estabas buscando”

Si quieres lograr un cambio positivo en tu profesión, el Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales te ayudará a conseguirlo.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

La realización de este programa supone para los alumnos de TECH un incremento salarial de más del **25%**



10

Beneficios para tu empresa

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales contribuye a elevar el talento de la organización a su máximo potencial mediante la capacitación de líderes de alto nivel.

Participar en este Grand Master supone una oportunidad única para acceder a una red de contactos potente en la que encontrar futuros socios profesionales, clientes o proveedores.





“

El directivo aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización”

Desarrollar y retener el talento en las empresas es la mejor inversión a largo plazo.

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

El directivo aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización.

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

Este programa refuerza el vínculo de la empresa con el directivo y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

El directivo será capaz de tomar decisiones en momentos de incertidumbre y crisis, ayudando a la organización a superar los obstáculos.

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

Gracias a este programa, la empresa entrará en contacto con los principales mercados de la economía mundial.



05

Desarrollo de proyectos propios

El directivo puede trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I+D o Desarrollo de Negocio de su compañía.

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a sus directivos de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

11

Titulación

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



“

*Supera con éxito esta capacitación
y recibe tu titulación universitaria sin
desplazamientos ni farragosos trámites”*

Este **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

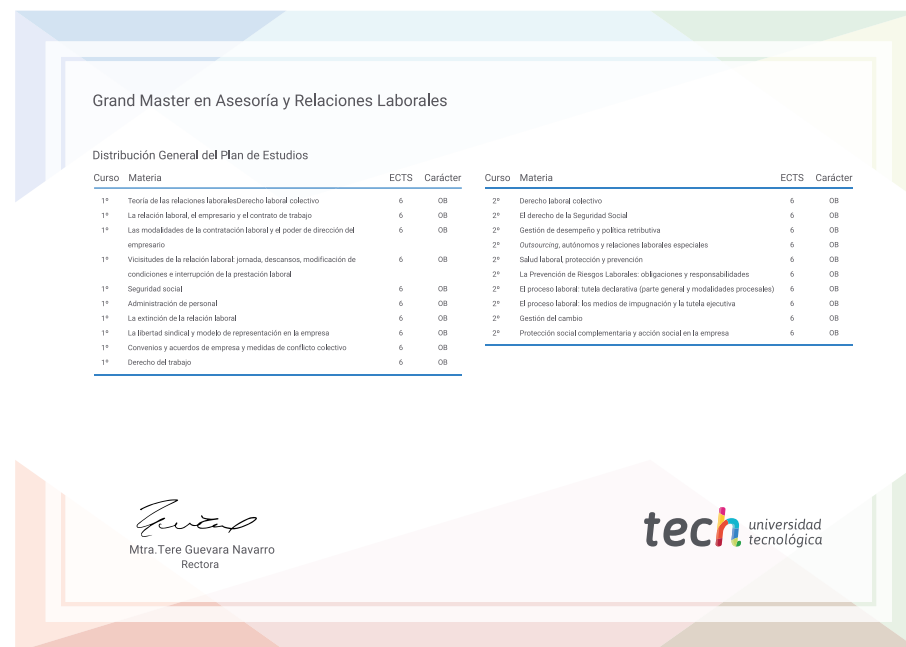
Tras la superación de la evaluación, el alumno recibirá por correo postal* con acuse de recibo su correspondiente título de **Grand Master** emitido por **TECH Universidad Tecnológica**.

El título expedido por **TECH Universidad Tecnológica** expresará la calificación que haya obtenido en el Grand Master, y reunirá los requisitos comúnmente exigidos por las bolsas de trabajo, oposiciones y comités evaluadores de carreras profesionales.

Título: **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales**

ECTS: **120**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**



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



Grand Master Asesoría y Relaciones Laborales

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **2 años**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **120 ECTS**
- » Dedicación: **16h/semana**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales



tech universidad
tecnológica