

Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

A photograph of a man and a woman in a business meeting. The man, on the left, is wearing a dark suit jacket over a blue and white striped shirt. He is gesturing with his hands as if explaining something. The woman, on the right, is wearing a light blue button-down shirt and has her hand to her chin in a thoughtful pose. They are sitting at a white table. In the background, there is a whiteboard and a pen holder. The image is partially obscured by a diagonal white line that separates the top text area from the bottom image area.

tech
universidad



Grand Master Asesoría y Relaciones Laborales

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 2 años
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

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

Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Objetivos docentes

pág. 44

05

Salidas profesionales

pág. 52

06

Metodología de estudio

pág. 56

07

Cuadro docente

pág. 66

08

Titulación

pág. 86

01

Presentación del programa

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





“

Un programa exhaustivo y 100% online, exclusivo de TECH y con una perspectiva internacional respaldada por nuestra afiliación con la Economics, Business and Enterprise Association”

La gestión de las Relaciones Laborales constituye un ámbito complejo que implica diversos actores y procesos, desde la contratación hasta la resolución de disputas. En un escenario empresarial globalizado y sujeto a normativas cambiantes, los asesores laborales deben interpretar y aplicar un marco legal cada vez más amplio. Por ello, resulta imprescindible manejar estrategias innovadoras para optimizar la eficiencia organizacional y asegurar el cumplimiento normativo mediante un enfoque proactivo y estratégico. Con este objetivo, TECH Universidad pone a disposición el Grand Master esta diseñado para fortalecer las capacidades de quienes deseen desempeñarse con solvencia en este sector.

En este marco, TECH Universidad presenta el Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales ofrece un recorrido integral que aborda contenidos clave como la relación laboral, la prevención de riesgos, la gestión del cambio y la resolución de conflictos. Además, se profundiza en la extinción contractual, la negociación colectiva y la normativa aplicable a diferentes contextos empresariales. A través de este programa universitario, los egresados adquirirán competencias para dirigir procesos vinculados a la contratación, supervisar políticas de bienestar y aplicar estrategias que permitan afrontar desafíos internos con perspectiva analítica.

Por otra parte, este programa universitario se imparte mediante una modalidad 100% online, lo que permite organizar el tiempo con total flexibilidad y acceder a una amplia variedad de recursos multimedia. El Grand Master incluye una serie de *Masterclasses* impartidas por Directores Invitados Internacionales, quienes ofrecen una visión enriquecida y global. TECH Universidad ofrece materiales complementarios para garantizar una actualización dinámica y adaptada a cada especialista.

Gracias a la membresía en la **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, el egresado accederá a publicaciones, recursos digitales y seminarios online para mantenerse actualizado. Asimismo, podrá participar en conferencias anuales y optar al reconocimiento profesional EBEA, impulsando su crecimiento y excelencia profesional en economía y negocios.

Este **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales** contiene el programa universitario más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

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



Descubrirás las últimas tendencias del sector a través de Masterclasses exclusivas, ampliarás tu perspectiva estratégica y aplicarás habilidades decisivas para tu crecimiento profesional”

“

Asimilarás todos los contenidos del posgrado a través de recursos interactivos, mientras que la Metodología Relearning te ayudará a retener solo lo fundamental, sin esfuerzos adicionales”

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

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

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

Coordinarás todo el proceso de contratación, desde la redacción de documentos hasta el cumplimiento de las obligaciones legales.

Reforzarás tus conocimientos sobre Derecho del Trabajo con resúmenes interactivos en cada módulo del programa universitario.



02

¿Por qué estudiar en TECH?

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



“

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

La mejor universidad online del mundo según FORBES

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

Forbes
Mejor universidad
online del mundo

Plan
de estudios
más completo

Los planes de estudio más completos del panorama universitario

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

El mejor claustro docente top internacional

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

Profesorado
TOP
Internacional

La metodología
más eficaz

Un método de aprendizaje único

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

La mayor universidad digital del mundo

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

nº1
Mundial
Mayor universidad
online del mundo

La universidad online oficial de la NBA

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

Líderes en empleabilidad

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



Google Partner Premier

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



La universidad mejor valorada por sus alumnos

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



03

Plan de estudios

Los contenidos didácticos que conforman esta titulación universitaria han sido elaborados por auténticas referencias en Asesoría y Relaciones Laborales. El itinerario profundizará en áreas que abarcan desde el marketing estratégico y las modalidades de la contratación laboral hasta las medidas de conflicto colectivo y la negociación sindical. De esta forma, el egresado desarrollará competencias avanzadas para implementar políticas que optimicen las Relaciones Laborales, fortalezcan el ambiente organizacional y favorezcan la resolución efectiva de disputas. Además, este Grand Master proporcionará herramientas clave para impulsar la gestión integral del talento humano.



“

Dominarás estrategias avanzadas para captar, potenciar y mantener el talento clave en las organizaciones”

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

- 1.1. Globalización y Gobernanza
 - 1.1.1. Globalización y tendencias: Internacionalización de mercados
 - 1.1.2. Entorno económico y Gobernanza Corporativa
 - 1.1.3. *Accountability* o Rendición de Cuentas
- 1.2. Liderazgo
 - 1.2.1. Entorno intercultural
 - 1.2.2. Liderazgo y Dirección de Empresas
 - 1.2.3. Roles y responsabilidades directivas
- 1.3. *Cross-Cultural Management*
 - 1.3.1. Dimensión cultural de la gestión internacional
 - 1.3.2. La globalización en la gestión empresarial
 - 1.3.3. Liderazgo intercultural
- 1.4. *Management* y liderazgo
 - 1.4.1. Integración de estrategias funcionales en las estrategias globales de negocio
 - 1.4.2. Política de Gestión y Procesos
 - 1.4.3. *Society and Enterprise*
- 1.5. Ética empresarial
 - 1.5.1. Ética e integridad
 - 1.5.2. Comportamiento ético en las empresas
 - 1.5.3. Deontología, códigos éticos y de conducta
 - 1.5.4. Prevención del fraude y de la corrupción
 - 1.5.5. Finanzas e inversión responsables
- 1.6. Sostenibilidad
 - 1.6.1. Empresa y Desarrollo Sostenible
 - 1.6.2. Impacto social, ambiental y económico
 - 1.6.3. Agenda 2030 y ODS
- 1.7. Responsabilidad Social de la Empresa
 - 1.7.1. Responsabilidad Social de las empresas
 - 1.7.2. Roles y responsabilidades
 - 1.7.3. Implementación de la Responsabilidad Social Corporativa



- 1.8. Sistemas y herramientas de gestión responsable
 - 1.8.1. Sistemas de gestión de la responsabilidad social
 - 1.8.2. Integración de sistemas
 - 1.8.3. Sistemas de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y salud laboral
 - 1.8.4. Auditorías
- 1.9. Multinacionales y derechos humanos
 - 1.9.1. Globalización, derechos humanos y empresas multinacionales
 - 1.9.2. Multinacionales frente al Derecho internacional
 - 1.9.3. Instrumentos jurídicos específicos
- 1.10. Entorno legal y *Corporate Governance*
 - 1.10.1. Normas Internacionales de Importación y Exportación
 - 1.10.2. Propiedad Intelectual e Industrial
 - 1.10.3. Derecho Internacional del Trabajo

Módulo 2. Dirección estratégica y *Management* Directivo

- 2.1. Análisis y diseño organizacional
 - 2.1.1. Cultura organizacional
 - 2.1.2. Análisis organizacional
 - 2.1.3. Diseño de la estructura organizacional
- 2.2. Estrategia Corporativa
 - 2.2.1. Estrategia de nivel corporativo
 - 2.2.2. Tipologías de estrategias de nivel corporativo
 - 2.2.3. Determinación de la estrategia corporativa
 - 2.2.4. Estrategia corporativa e imagen reputacional
- 2.3. Planificación y Formulación Estratégica
 - 2.3.1. Pensamiento estratégico
 - 2.3.2. Formulación y Planificación estratégica
 - 2.3.3. Sostenibilidad y Estrategia Corporativa
- 2.4. Implementación de Estrategias Corporativas
 - 2.4.1. *Driving Corporate Strategy*
 - 2.4.2. *Pacing Corporate Strategy*
 - 2.4.3. *Framing Corporate Strategy*

- 2.5. Desarrollo de Nuevos Negocios y Consolidación de la Empresa
 - 2.5.1. Desarrollo de nuevos negocios
 - 2.5.2. Crecimiento y consolidación de la empresa
- 2.6. Planificación y estrategia
 - 2.6.1. Relevancia de la Dirección Estratégica en el proceso de Control de Gestión
 - 2.6.2. Análisis del entorno y la organización
 - 2.6.3. *Lean Management*
- 2.7. Modelos y Patrones Estratégicos
 - 2.7.1. Riqueza, valor y retorno de las inversiones
 - 2.7.2. Estrategia Corporativa: Metodologías
 - 2.7.3. Crecimiento y consolidación de la estrategia corporativa
- 2.8. Estrategia competitiva
 - 2.8.1. Análisis del mercado
 - 2.8.2. Ventaja competitiva sostenible
 - 2.8.3. Retorno de la inversión
- 2.9. Dirección Estratégica
 - 2.9.1. Misión, visión y valores estratégicos
 - 2.9.2. *Balanced Scorecard*/Cuadro de Mando
 - 2.9.3. Análisis, monitorización y evaluación de la estrategia corporativa
 - 2.9.4. Dirección estratégica y *reporting*
- 2.10. Implantación de la estratégica
 - 2.10.1. Implantación estratégica: Objetivos, acciones e impactos
 - 2.10.2. Supervisión y alineación estratégica
 - 2.10.3. Enfoque de mejora continua
- 2.11. Ejecución de la estrategia
 - 2.11.1. Sistemas de indicadores y enfoque por procesos
 - 2.11.2. Mapa estratégico
 - 2.11.3. Diferenciación y alineamiento
- 2.12. Comunicación estratégica
 - 2.12.1. Comunicación interpersonal
 - 2.12.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 2.12.3. Comunicación interna y plan de comunicación integral
 - 2.12.4. Barreras para la comunicación empresarial

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

- 3.1. Comportamiento organizacional
 - 3.1.1. Teoría de las organizaciones
 - 3.1.2. Factores claves para el cambio en las organizaciones
 - 3.1.3. Estrategias corporativas, tipologías y gestión del conocimiento
 - 3.1.4. Cultura organizacional
 - 3.1.5. Comportamiento y cambios organizativos
 - 3.1.6. Las personas en las organizaciones
 - 3.1.7. Pensamiento estratégico y sistema
 - 3.1.8. Planificación y gestión de proyectos del departamento de RR. HH
 - 3.1.9. Diseño organizativo estratégico
 - 3.1.10. Bases financieras y contables para la gestión de RR. HH
- 3.2. Las personas en las organizaciones
 - 3.2.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
 - 3.2.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
 - 3.2.3. *Coaching* y gestión de equipos
 - 3.2.4. Gestión de la igualdad y diversidad
- 3.3. Dirección estratégica de personas
 - 3.3.1. Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
 - 3.3.2. Plan Estratégico de Recursos Humanos: diseño e implementación
 - 3.3.3. Análisis de puestos de trabajo; diseño y selección de personas
 - 3.3.4. Formación y desarrollo profesional
- 3.4. Análisis del puesto de trabajo
- 3.5. Selección, dinámicas de grupo y reclutamiento de RR. HH
- 3.6. Gestión de recursos humanos por competencias
- 3.7. Evaluación del rendimiento y gestión del desempeño
- 3.8. Gestión de la formación
- 3.9. Gestión del talento
- 3.10. Innovación en gestión del talento y las personas
- 3.11. Motivación
- 3.12. *Employer Branding*
- 3.13. Desarrollo de equipos de alto desempeño
- 3.14. Desarrollo directivo y liderazgo
 - 3.14.1. Capacidades directivas: Competencias y habilidades del siglo XXI
 - 3.14.2. Habilidades no directivas
 - 3.14.3. Mapa de competencias y habilidades
 - 3.14.4. Liderazgo y dirección de personas
- 3.15. Gestión del tiempo
 - 3.15.1. Planificación, organización y control
 - 3.15.2. Metodología de la gestión del tiempo
 - 3.15.3. Planes de acción
 - 3.15.4. Herramientas para la gestión eficaz del tiempo
- 3.16. Gestión del cambio
 - 3.16.1. Análisis del rendimiento
 - 3.16.2. Planteamiento estratégico
 - 3.16.3. Gestión del cambio: factores clave, diseño y gestión de procesos
 - 3.16.4. Enfoque de mejora continua
- 3.17. Negociación y gestión de conflictos
 - 3.17.1. Objetivos de la negociación: elementos diferenciadores
 - 3.17.2. Técnicas de negociación efectiva
 - 3.17.3. Conflictos: factores y tipologías
 - 3.17.4. Gestión eficiente de conflictos: negociación y comunicación
 - 3.17.5. Comunicación interpersonal
 - 3.17.6. Conflictos interpersonales
 - 3.17.7. Negociación intercultural
- 3.18. Comunicación directiva
 - 3.18.1. Análisis del rendimiento
 - 3.18.2. Liderar el cambio. Resistencia al cambio
 - 3.18.3. Gestión de procesos de cambio
 - 3.18.4. Gestión de equipos multiculturales

- 3.19. Gestión de Recursos Humanos y equipos PRL
 - 3.19.1. Gestión de Recursos Humanos
 - 3.19.2. Gestión de equipos
 - 3.19.3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- 3.20. Productividad, atracción, retención y activación del talento
 - 3.20.1. La productividad
 - 3.20.2. Palancas para productividad
 - 3.20.3. Palancas de atracción, retención y atracción de talento
- 3.21. Compensación monetaria vs. No monetaria
 - 3.21.1. Modelos de bandas salariales
 - 3.21.2. Modelos de compensación no monetaria
 - 3.21.3. Compensación monetaria vs. No monetaria
- 3.22. Gestión de equipos y desempeño de personas
 - 3.22.1. Entorno multicultural y multidisciplinar
 - 3.22.2. Gestión de equipos y de personas
 - 3.22.3. *Coaching* y desempeño de personas
 - 3.22.4. Reuniones directivas: Planificación y gestión de tiempos
- 3.23. Gestión del conocimiento y del talento
 - 3.23.1. Identificación del conocimiento y talento en las organizaciones
 - 3.23.2. Modelos corporativos de gestión del conocimiento y del talento
 - 3.23.3. Creatividad e innovación
- 3.24. Transformación de los recursos humanos en la era digital
 - 3.24.1. Nuevas formas de organización y nuevas metodologías de trabajo
 - 3.24.2. Habilidades digitales y Professional Brand
 - 3.24.3. HR y *Data Analysis*
 - 3.24.4. Gestión de personas en la era digital

Módulo 4. Dirección económico-financiera

- 4.1. Entorno Económico
 - 4.1.1. Teoría de las organizaciones
 - 4.1.2. Factores claves para el cambio en las organizaciones
 - 4.1.3. Estrategias corporativas, tipologías y gestión del conocimiento
- 4.2. La financiación de la empresa
 - 4.2.1. Fuentes de financiación
 - 4.2.2. Tipos de coste en la financiación
 - 4.2.2.1. El coste del capital propio
 - 4.2.2.2. El coste de la deuda
 - 4.2.2.3. El coste medio ponderado de capital (WACC) en la valoración de proyectos de inversión
- 4.3. Contabilidad Directiva
 - 4.3.1. Marco internacional de Contabilidad
 - 4.3.2. Introducción al ciclo contable
 - 4.3.3. Estados Contables de las empresas
- 4.4. De la contabilidad general a la contabilidad de costes
 - 4.4.1. Elementos del cálculo de costes
 - 4.4.2. El stock en contabilidad general y en contabilidad de costes
 - 4.4.3. El gasto en la contabilidad general y la contabilidad de costes
 - 4.4.4. Clasificación de los costes
- 4.5. Sistemas de información y *Business Intelligence*
 - 4.5.1. Fundamentos y clasificación
 - 4.5.2. Fases y métodos de reparto de costes
 - 4.5.3. Elección de centro de costes y efecto
- 4.6. Presupuesto y Control de Gestión
 - 4.6.1. Planificación Presupuestaria
 - 4.6.2. Control de Gestión: diseño y objetivos
 - 4.6.3. Supervisión y *reporting*

- 4.7. Gestión de tesorería
 - 4.7.1. Fondo de Maniobra Contable y Fondo de Maniobra Necesario
 - 4.7.2. Cálculo de necesidades operativas de fondos
 - 4.7.3. *Credit Management*
 - 4.7.4. Gestión de fondos, patrimonios y *Family Offices*
- 4.8. Responsabilidad fiscal de las empresas
 - 4.8.1. Responsabilidad fiscal corporativa
 - 4.8.2. Procedimiento tributario: Aproximación a un caso-país
- 4.9. Sistemas de control de las empresas
 - 4.9.1. Tipologías de Control
 - 4.9.2. Cumplimiento Normativo/*Compliance*
 - 4.9.3. Auditoría Interna
 - 4.9.4. Auditoría Externa
- 4.10. Dirección Financiera
 - 4.10.1. Introducción a la Dirección Financiera
 - 4.10.2. Dirección Financiera y estrategia corporativa
 - 4.10.3. Director Financiero (CFO): competencias directivas
- 4.11. Planificación Financiera
 - 4.11.1. Modelos de negocio y necesidades de financiación
 - 4.11.2. Herramientas de análisis financiero
 - 4.11.3. Planificación Financiera a corto plazo
 - 4.11.4. Planificación Financiera a largo plazo
- 4.12. Estrategia Financiera Corporativa
 - 4.12.1. Inversiones Financieras Corporativas
 - 4.12.2. Crecimiento estratégico: tipologías
- 4.13. Contexto Macroeconómico
 - 4.13.1. Análisis Macroeconómico
 - 4.13.2. Indicadores de coyuntura
 - 4.13.3. Ciclo económico

- 4.14. Financiación Estratégica
 - 4.14.1. Negocio Bancario: Entorno actual
 - 4.14.2. Análisis y gestión del riesgo
- 4.15. Mercados monetarios y de capitales
 - 4.15.1. Mercado de Renta Fija
 - 4.15.2. Variable Mercado de Renta
 - 4.15.3. Valoración de empresas
- 4.16. Análisis y planificación financiera
 - 4.16.1. Análisis del balance de situación
 - 4.16.2. Análisis de la cuenta de resultados
 - 4.16.3. Análisis de la rentabilidad
- 4.17. Análisis y resolución de casos/problemas
 - 4.17.1. Metodología de Resolución de Problemas
 - 4.17.2. Método del Caso

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

- 5.1. Dirección y Gestión de Operaciones
 - 5.1.1. Definir la estrategia de operaciones
 - 5.1.2. Planificación y control de la cadena de suministro
 - 5.1.3. Sistemas de indicadores
- 5.2. Organización industrial y logística
 - 5.2.1. Departamento de Organización Industrial
 - 5.2.2. Departamento de Logística Interna
 - 5.2.3. Departamento de Logística Externa
- 5.3. Estructura y tipos de producción (MTS, MTO, ATQ, ETO etc.)
 - 5.3.1. Sistema y estrategias de producción
 - 5.3.2. Sistema de gestión de inventario
 - 5.3.3. Indicadores de producción
- 5.4. Estructura y tipos de aprovisionamiento
 - 5.4.1. Función de aprovisionamiento
 - 5.4.2. Gestión de aprovisionamiento
 - 5.4.3. Proceso de decisión de la compra

- 5.5. Control económico de compras
 - 5.5.1. Diseño avanzado de almacenes
 - 5.5.2. *Picking y Sorting*
 - 5.5.3. Control de flujo de materiales
- 5.6. Control de las operaciones de almacén
 - 5.6.1. Operaciones de almacén
 - 5.6.2. Control de inventario y sistemas de ubicación
 - 5.6.3. Técnicas de gestión de stock
- 5.7. Dirección de compras
 - 5.7.1. Gestión de Stocks
 - 5.7.2. Gestión de Almacenes
 - 5.7.3. Gestión de Compras y Aprovisionamiento
- 5.8. Tipologías de la Cadena de Suministro (SCM)
 - 5.8.1. Cadena de suministro
 - 5.8.2. Beneficios de la gestión de la cadena de suministro
 - 5.8.3. Gestión logística en la cadena de suministro
- 5.9. *Supply Chain management*
 - 5.9.1. Costes y eficiencia de la cadena de operaciones
 - 5.9.2. Cambio en los patrones de demanda
 - 5.9.3. Cambio en la estrategia de las operaciones
- 5.10. Interacciones de la SCM con todas las áreas
 - 5.10.1. Áreas a considerar en la interacción
 - 5.10.2. Interrelaciones en SCM
 - 5.10.3. Problemas de integración en SCM
- 5.11. Costes de la logística
 - 5.11.1. Costes a considerar según área
 - 5.11.2. Problemas de los costes logísticos
 - 5.11.3. Optimización de costes logísticos
- 5.12. Rentabilidad y eficiencia de las cadenas logísticas: KPIS
 - 5.12.1. Rentabilidad y eficiencia de las mediaciones
 - 5.12.2. Indicadores generales de cadenas logísticas
 - 5.12.3. Indicadores específicos
- 5.13. Procesos logísticos
 - 5.13.1. Organización y gestión por procesos
 - 5.13.2. Aprovisionamiento, producción, distribución
 - 5.13.3. Calidad, costes de calidad y herramientas
 - 5.13.4. Servicio posventa
- 5.14. Logística de Transporte y distribución clientes
 - 5.14.1. Análisis de demanda y previsión
 - 5.14.2. Previsión y planificación de ventas
 - 5.14.3. *Collaborative planning forecasting & replacement*
- 5.15. Logística y clientes
 - 5.15.1. Análisis de demanda y previsión
 - 5.15.2. Previsión y planificación de ventas
 - 5.15.3. *Collaborative Planning Forecasting and Replacement*
- 5.16. Logística internacional
 - 5.16.1. Aduanas, procesos de exportación e importación
 - 5.16.2. Formas y medios de pago internacional
 - 5.16.3. Plataformas logísticas a nivel internacional
- 5.17. Outsourcing de operaciones
 - 5.17.1. Aduanas, procesos de exportación e importación
 - 5.17.2. Formas y medios de pago internacional
 - 5.17.3. Plataformas logísticas a nivel internacional
- 5.18. Competitividad en operaciones
 - 5.18.1. La innovación en las operaciones como ventaja competitiva en la empresa
 - 5.18.2. Tecnologías y ciencias emergentes
 - 5.18.3. Sistemas de información en las operaciones
- 5.19. Gestión de la calidad
 - 5.19.1. La calidad total
 - 5.19.2. Sistema de gestión de la calidad ISO 9001:15
 - 5.19.3. Sistemas integrados de gestión
 - 5.19.4. La Excelencia en la Gestión: modelo EFQM
 - 5.19.5. Herramientas de la calidad

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

- 6.1. Entornos tecnológicos
 - 6.1.1. Sistemas de información empresarial
 - 6.1.2. Decisiones estratégicas
 - 6.1.3. Rol del CIO
- 6.2. Sistemas y tecnologías de la información en la empresa
 - 6.2.1. Evolución del modelo de IT
 - 6.2.2. Organización y Departamento IT
 - 6.2.3. Tecnologías de la información y entorno económico
- 6.3. Estrategia corporativa y estrategia tecnológica
 - 6.3.1. Creación de valor para clientes y accionistas
 - 6.3.2. Decisiones estratégicas de SI/TI
 - 6.3.3. Estrategia Corporativa vs. Estrategia tecnológica y digital
- 6.4. Dirección de Sistemas de Información
 - 6.4.1. Análisis de empresa y sectores industriales
 - 6.4.2. Modelos de negocio basados en internet
 - 6.4.3. El valor de la IT en la empresa
- 6.5. Planificación estratégica de Sistemas de Información
 - 6.5.1. El proceso de planificación estratégica
 - 6.5.2. Formulación de la estrategia de SI
 - 6.5.3. Plan de implantación de la estrategia
- 6.6. Sistemas de información para la toma de decisiones
 - 6.6.1. *Business Intelligence*
 - 6.6.2. *Data Warehouse*
 - 6.6.3. BSC o Cuadro de Mando Integral
- 6.7. Sistemas de Información y *Business Intelligence*
 - 6.7.1. CRM y *Business Intelligence*
 - 6.7.2. Gestión de Proyectos de *Business Intelligence*
 - 6.7.3. Arquitectura de *Business Intelligence*
- 6.8. *Business Intelligence* empresarial
 - 6.8.1. El mundo del dato
 - 6.8.2. Conceptos relevantes
 - 6.8.3. Principales características
 - 6.8.4. Soluciones en el mercado actual
 - 6.8.5. Arquitectura global de una solución BI
 - 6.8.6. Ciberseguridad en BI y *Data Science*
- 6.9. Nuevo concepto empresarial
 - 6.9.1. Por qué BI
 - 6.9.2. Obtención de la información
 - 6.9.3. BI en los distintos departamentos de la empresa
 - 6.9.4. Razones por las que invertir en BI
- 6.10. Herramientas y soluciones BI
 - 6.10.1. Elección de la mejor herramienta
 - 6.10.2. Microsoft Power BI, MicroStrategy y Tableau
 - 6.10.3. SAP BI, SAS BI y Qlikview
 - 6.10.4. Prometeus
- 6.11. Planificación y dirección Proyecto BI
 - 6.11.1. Primeros pasos para definir un proyecto de BI
 - 6.11.2. Solución BI para tu empresa
 - 6.11.3. Toma de requisitos y objetivos
- 6.12. Aplicaciones de gestión corporativa
 - 6.12.1. Modelos de negocio de base tecnológica
 - 6.12.2. Capacidades para innovar
 - 6.12.3. Rediseño de los procesos de la cadena de valor
- 6.13. Transformación Digital
 - 6.13.1. Plan Estratégico de Comercio Electrónico
 - 6.13.2. Gestión logística y atención al cliente en el comercio electrónico
 - 6.13.3. *eCommerce* como oportunidad de Internacionalización
- 6.14. Tecnologías y tendencias
 - 6.14.1. Estrategias en Social Media
 - 6.14.2. Optimización de canales de servicio y soporte al cliente
 - 6.14.3. Regulación digital

- 6.15. Outsourcing de TI
 - 6.15.1. *Mobile eCommerce*
 - 6.15.2. Diseño y usabilidad
 - 6.15.3. Operaciones del Comercio Electrónico

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

- 7.1. Gestión Comercial
 - 7.1.1. Marco Conceptual de la innovación
 - 7.1.2. Tipologías de innovación
 - 7.1.3. Innovación continua y discontinua
 - 7.1.4. Formación e Innovación
- 7.2. Marketing
 - 7.2.1. Innovación y estrategia corporativa
 - 7.2.2. Proyecto global de innovación: diseño y gestión
 - 7.2.3. Talleres de innovación
- 7.3. Gestión Estratégica del Marketing
 - 7.3.1. Metodología Lean Startup
 - 7.3.2. Iniciativa de negocio innovador: etapas
 - 7.3.3. Modalidades de financiación
 - 7.3.4. Herramientas del modelo: mapa de empatía, modelo Canvas y métricas
 - 7.3.5. Crecimiento y fidelización
- 7.4. Marketing digital y comercio electrónico
- 7.5. *Managing digital business*
- 7.6. Marketing digital para reforzar la marca
- 7.7. Estrategia de Marketing Digital
 - 7.7.1. Oportunidades de innovación
 - 7.7.2. Estudio de viabilidad y concreción de las propuestas
 - 7.7.3. Definición y diseño de los proyectos
 - 7.7.4. Ejecución de los Proyectos
 - 7.7.5. Cierre de Proyectos
- 7.8. Marketing digital para captar y fidelizar clientes
- 7.9. Gestión de campañas digitales
- 7.10. Plan de marketing online

- 7.11. *Blended marketing*
- 7.12. Estrategia de ventas y de comunicación
- 7.13. Comunicación Corporativa RR. HH
- 7.14. Estrategia de Comunicación Corporativa
- 7.15. Comunicación y reputación digital
 - 7.15.1. Gestión de crisis y reputación corporativa online
 - 7.15.2. Informe de reputación online
 - 7.15.3. Netiqueta y buenas prácticas en las redes sociales
 - 7.15.4. *Branding y networking 2.0*

Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

- 8.1. Investigación de Mercados (Dirección comercial)
 - 8.1.1. Dirección de ventas
 - 8.1.2. Estrategia comercial
 - 8.1.3. Técnicas de venta y de negociación
 - 8.1.4. Dirección de equipos de ventas
- 8.2. Métodos y técnicas de investigación cuantitativas
 - 8.2.1. Variables y escalas de medida
 - 8.2.2. Fuentes de información
 - 8.2.3. Técnicas de muestreo
 - 8.2.4. Tratamiento y análisis de los datos
- 8.3. Métodos y técnicas de investigación cualitativas
 - 8.3.1. Técnicas directas: *Focus Group*
 - 8.3.2. Técnicas antropológicas
 - 8.3.3. Técnicas indirectas
 - 8.3.4. *Two Face Mirror* y método Delphi
- 8.4. Segmentación de mercados
 - 8.4.1. Concepto de segmentación de mercados
 - 8.4.2. Utilidad y requisitos de la segmentación
 - 8.4.3. Tipologías de mercado
 - 8.4.4. Concepto y análisis de la demanda
 - 8.4.5. Segmentación y criterios
 - 8.4.6. Definición de público objetivo

- 8.5. Gestión de proyectos de investigación
 - 8.5.1. Herramientas de análisis de información
 - 8.5.2. Desarrollo del plan de gestión de expectativas
 - 8.5.3. Evaluación de viabilidad de proyectos
- 8.6. La investigación de mercados internacionales
 - 8.6.1. Introducción a la investigación de mercados internacionales
 - 8.6.2. Proceso de la investigación de mercados internacionales
 - 8.6.3. La importancia de las fuentes secundarias en la Investigación Internacional
- 8.7. Los estudios de viabilidad
 - 8.7.1. Obtención de información de comportamientos y motivos de compra
 - 8.7.2. Análisis y valoración de la oferta competitiva
 - 8.7.3. Estructura y potencial de mercado
 - 8.7.4. Intención de compra
 - 8.7.5. Resultados de Viabilidad
- 8.8. Publicidad
 - 8.8.1. Marketing e impacto en la empresa
 - 8.8.2. Variables básicas del Marketing
 - 8.8.3. Plan de marketing
- 8.9. Desarrollo del plan de Marketing
 - 8.9.1. Análisis y diagnóstico
 - 8.9.2. Decisiones estratégicas
 - 8.9.3. Decisiones operativas
- 8.10. Estrategias de promoción y *Merchandising*
 - 8.10.1. Gestión de la publicidad
 - 8.10.2. Plan de comunicación y medios
 - 8.10.3. El *Merchandising* como técnica de Marketing
 - 8.10.4. *Visual Merchandising*
- 8.11. Planificación de medios
 - 8.11.1. Fuentes de la innovación
 - 8.11.2. Tendencias actuales en Marketing
 - 8.11.3. Herramientas de Marketing
 - 8.11.4. Estrategia de marketing y comunicación con los clientes

- 8.12. Fundamentos de la dirección comercial
 - 8.12.1. Análisis interno y externo. DAFO
 - 8.12.2. Análisis sectorial y competitivo
 - 8.12.3. Modelo Canvas
- 8.13. Negociación comercial
- 8.14. Toma de decisiones en gestión comercial
- 8.15. Dirección y gestión de la red de ventas
- 8.16. Implementación de la función comercial
- 8.17. *Key account management*
- 8.18. Gestión financiera y presupuestaria

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

- 9.1. Innovación
 - 9.1.1. Marco Conceptual de la innovación
 - 9.1.2. Tipologías de innovación
 - 9.1.3. Innovación continua y discontinua
 - 9.1.4. Formación e Innovación
- 9.2. Estrategia de Innovación
 - 9.2.1. Innovación y estrategia corporativa
 - 9.2.2. Proyecto global de innovación: diseño y gestión
 - 9.2.3. Talleres de innovación
- 9.3. Creación de una *startup*
 - 9.3.1. De la idea al modelo empresarial
 - 9.3.2. Los socios
 - 9.3.3. Consideraciones jurídicas
 - 9.3.4. Organización y cultura
 - 9.3.5. Capital Riesgo y Gestión Emprendedora
- 9.4. Diseño y validación del modelo de negocio
 - 9.4.1. Metodología *Lean Startup*
 - 9.4.2. Iniciativa de negocio innovador: etapas
 - 9.4.3. Modalidades de financiación
 - 9.4.4. Herramientas del modelo: mapa de empatía, modelo Canvas y métricas
 - 9.4.5. Crecimiento y fidelización

- 9.5. Dirección y Gestión de Proyectos
 - 9.5.1. Oportunidades de innovación
 - 9.5.2. Estudio de viabilidad y concreción de las propuestas
 - 9.5.3. Definición y diseño de los proyectos
 - 9.5.4. Ejecución de los Proyectos
 - 9.5.5. Cierre de Proyectos
- 9.6. Gestión del cambio en proyectos: gestión de la formación
- 9.7. Gestión de la comunicación de proyectos
- 9.8. Metodologías tradicionales e innovadoras
- 9.9. *Project Management* para Startups
- 9.10. Planificación de la gestión de riesgos en los proyectos

Módulo 10. *Management* Directivo

- 10.1. *General Management*
 - 10.1.1. Concepto de General Management
 - 10.1.2. La acción del director general
 - 10.1.3. El director general y sus funciones
 - 10.1.4. Transformación del trabajo de la Dirección
- 10.2. *Management* Directivo
 - 10.2.1. Integración de estrategias funcionales en las estrategias globales de negocio
 - 10.2.2. *Management* directivo y desarrollo de procesos
 - 10.2.3. Política de Gestión y Procesos
 - 10.2.4. *Society and Enterprise*
 - 10.2.5. *Knowledge Management*
- 10.3. Las personas en las organizaciones
 - 10.3.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
 - 10.3.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
 - 10.3.3. Coaching y gestión de equipos
 - 10.3.4. Gestión de la igualdad y diversidad
- 10.4. Oratoria y formación de portavoces
 - 10.4.1. Comunicación interpersonal
 - 10.4.2. Habilidades comunicativas e influencia
 - 10.4.3. Barreras para la comunicación
- 10.5. Comunicación Personal y Organizacional
 - 10.5.1. La comunicación y objetivos
 - 10.5.2. Aplicar las habilidades de la comunicación
 - 10.5.3. La comunicación en las organizaciones
 - 10.5.4. Herramientas de comunicaciones personales y organizacional
 - 10.5.5. Elaboración de un plan de comunicación corporativo
 - 10.5.6. Departamento de comunicación en la organización
 - 10.5.7. Ventajas de la comunicación interna
 - 10.5.8. Estrategias de comunicación externa
 - 10.5.9. Comunicación Corporativa 2.0
 - 10.5.10. Gestión de crisis en la comunicación
- 10.6. Desarrollo directivo y liderazgo
 - 10.6.1. Concepto de desarrollo directivo
 - 10.6.2. Concepto de liderazgo
 - 10.6.3. Teorías del liderazgo
 - 10.6.4. Estilos de liderazgo
 - 10.6.5. La inteligencia en el liderazgo
 - 10.6.6. Los desafíos del líder en la actualidad
- 10.7. Liderazgo 2.0
 - 10.7.1. Liderazgo y estilos de liderazgo
 - 10.7.2. Motivación
 - 10.7.3. Inteligencia emocional
 - 10.7.4. Capacidades y habilidades del líder 2.0
 - 10.7.5. Reuniones eficaces
- 10.8. Análisis y resolución de casos/problemas
 - 10.8.1. Metodología de Resolución de Problemas
 - 10.8.2. Método del Caso
 - 10.8.3. Posicionamiento y toma de decisiones
- 10.9. Negociación y resolución de conflictos
 - 10.9.1. Técnicas de negociación efectiva
 - 10.9.2. Conflictos interpersonales
 - 10.9.3. Negociación intercultural

- 10.10. Gestión del tiempo
 - 10.10.1. Planificación, organización y control
 - 10.10.2. Metodología de la gestión del tiempo
 - 10.10.3. Planes de acción
 - 10.10.4. Herramientas para la gestión eficaz del tiempo

Módulo 11. Teoría de las Relaciones Laborales

- 11.1. Historia de las Relaciones Laborales
 - 11.1.1. Marco conceptual y definición (conceptos básicos de empleo, trabajo)
 - 11.1.2. Evolución histórica de las Relaciones Laborales
 - 11.1.3. La sociedad del conocimiento en el siglo XXI
- 11.2. Evolución de las formas de trabajo
 - 11.2.1. Las Relaciones Laborales y los mercados de trabajo
 - 11.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas
- 11.3. Socialismo y comunismo en las Relaciones Laborales
 - 11.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
 - 11.3.2. Breve descripción histórica
 - 11.3.3. Las Relaciones Laborales bajo el marco político comunista
 - 11.3.4. Las Relaciones Laborales bajo el marco político del socialismo
- 11.4. Liberalismo y capitalismo en las Relaciones Laborales
 - 11.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
 - 11.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
 - 11.4.3. Las Relaciones Laborales bajo el prisma del capitalismo económico
- 11.5. Derecho sindical
 - 11.5.1. El sindicalismo
 - 11.5.2. Fundamentos del derecho sindical
 - 11.5.3. El papel de la negociación colectiva
- 11.6. Representación de los trabajadores
 - 11.6.1. Concepto
 - 11.6.2. Marco regulador
 - 11.6.3. Negociación

- 11.7. La intervención estatal en las Relaciones Laborales
 - 11.7.1. Marco histórico
 - 11.7.2. La intervención pública en la configuración de las Relaciones Laborales individuales
 - 11.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones
- 11.8. Institucionalismo y pluralismo
 - 11.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
 - 11.8.2. El institucionalismo
 - 11.8.3. El pluralismo
- 11.9. Corporativismo
 - 11.9.1. Conceptualización
 - 11.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional
- 11.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
 - 11.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
 - 11.10.2. Modelos de intervención
 - 11.10.3. El estado de bienestar

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

- 12.1. Las fuentes del ordenamiento laboral I
 - 12.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
 - 12.1.2. Las normas internacionales y supranacionales
 - 12.1.3. Las normas con rango de ley
 - 12.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias
- 12.2. Las fuentes del ordenamiento laboral II
 - 12.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
 - 12.2.2. El contrato individual de trabajo
 - 12.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
 - 12.2.4. La condición más beneficiosa
 - 12.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes

- 12.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises
 - 12.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
 - 12.3.2. Las Relaciones Laborales de carácter especial
 - 12.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral
- 12.4. El empresario laboral I
 - 12.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
 - 12.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
 - 12.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
 - 12.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas
- 12.5. El empresario laboral II
 - 12.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
 - 12.5.2. La transmisión de la empresa
- 12.6. La selección y reclutamiento de trabajadores
 - 12.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
 - 12.6.2. El proceso de selección de trabajadores
 - 12.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
 - 12.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo
- 12.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales
 - 12.7.1. La capacidad para trabajar
 - 12.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
 - 12.7.3. La forma del contrato de trabajo
 - 12.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
 - 12.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
 - 12.7.6. La protección de datos de carácter personal
- 12.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo
 - 12.8.1. El pacto de plena dedicación exclusividad en la prestación laboral
 - 12.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
 - 12.8.3. La prohibición de competencia postcontractual

- 12.9. El régimen jurídico del período de prueba
 - 12.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
 - 12.9.2. Libre desistimiento durante el período de prueba
 - 12.9.3. El desistimiento durante el período de prueba de la trabajadora embarazada
- 12.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales
 - 12.10.1. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
 - 12.10.2. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
 - 12.10.3. Los derechos morales

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

- 13.1. La contratación indefinida
 - 13.1.1. El contrato indefinido ordinario
 - 13.1.2. El fomento de la contratación indefinida
 - 13.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico
- 13.2. La contratación temporal I
 - 13.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
 - 13.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 13.2.3. El contrato de interinidad
- 13.3. La contratación temporal II
 - 13.3.1. El contrato para la capacitación y el aprendizaje
 - 13.3.2. El contrato en prácticas
- 13.4. La contratación temporal III
 - 13.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
 - 13.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
 - 13.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)
- 13.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
 - 13.5.1. El contrato a tiempo parcial común
 - 13.5.2. Aspectos comunes al contrato a tiempo parcial
 - 13.5.3. La bolsa de horas complementarias
 - 13.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo

- 13.6. El trabajo a distancia y el teletrabajo
 - 13.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
 - 13.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
 - 13.6.3. La jornada y la desconexión digital
 - 13.6.4. El control de la actividad laboral
- 13.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
 - 13.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
 - 13.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
 - 13.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
 - 13.7.4. La reparación del daño: los daños morales
- 13.8. Los deberes del trabajador
 - 13.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
 - 13.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
 - 13.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
 - 13.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador
- 13.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
 - 13.9.1. El poder de dirección del empresario
 - 13.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
 - 13.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
 - 13.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
 - 13.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
 - 13.9.2.3. El control a través de sistemas de videovigilancia
- 13.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
 - 13.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
 - 13.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
 - 13.10.3. La movilidad funcional y el *ius Variandi* empresarial
 - 13.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
 - 13.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
 - 13.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

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

- 14.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
 - 14.1.1. La jornada laboral ordinaria
 - 14.1.1.1. Duración de la jornada
 - 14.1.1.2. Distribución de la jornada
 - 14.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
 - 14.1.3. Jornadas especiales por razones personales
 - 14.1.4. Obligación de registro
 - 14.1.5. Las horas extraordinarias
 - 14.1.5.1. Concepto y clasificación
 - 14.1.5.2. Naturaleza
 - 14.1.5.3. Compensación por su realización
 - 14.1.5.4. Prohibiciones
 - 14.1.5.5. Registro
 - 14.1.5.6. Horario de trabajo
 - 14.1.6. Horario
 - 14.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
 - 14.1.8. Trabajo a turnos
- 14.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
 - 14.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
 - 14.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
 - 14.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
 - 14.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
 - 14.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
 - 14.2.6. Disminución de la jornada para recibir capacitación en PRL

- 14.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
 - 14.3.1. El calendario laboral
 - 14.3.2. El régimen de descansos
 - 14.3.2.1. Descanso durante la jornada
 - 14.3.2.2. Descanso entre jornadas
 - 14.3.2.3. Descanso semanal
 - 14.3.3. Fiestas laborales
 - 14.3.4. Vacaciones
 - 14.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
 - 14.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
 - 14.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
 - 14.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
 - 14.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución
- 14.4. La prestación salarial
 - 14.4.1. Concepto y función del salario
 - 14.4.2. Salario en metálico y en especie
 - 14.4.3. Las percepciones extrasalariales
 - 14.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
 - 14.4.5. Estructura del salario
 - 14.4.5.1. Salario base
 - 14.4.5.2. Complementos salariales
 - 14.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
 - 14.4.6. Las pagas extraordinarias
 - 14.4.7. La determinación del salario
 - 14.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
 - 14.4.7.2. El salario profesional
 - 14.4.7.3. El salario contractual
 - 14.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
 - 14.4.9. El pago del salario
 - 14.4.10. La protección del salario
 - 14.4.10.1. La inembargabilidad salarial
 - 14.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
 - 14.4.11. El Fondo de Garantía Salarial
- 14.5. La movilidad geográfica de los trabajadores
 - 14.5.1. Concepto y características
 - 14.5.2. El régimen jurídico de los traslados
 - 14.5.2.1. Concepto
 - 14.5.2.2. Elemento causal
 - 14.5.2.3. Tipos de traslados
 - 14.5.2.4. Procedimiento
 - 14.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
 - 14.5.3.1. Concepto
 - 14.5.3.2. Elemento causal
 - 14.5.3.3. Procedimiento
 - 14.5.3.4. Efectos
- 14.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 14.6.1. Alcance del Artículo 41 ET y supuestos excluidos
 - 14.6.2. Elemento causal
 - 14.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
 - 14.6.4. Concepto de modificación sustancial
 - 14.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
 - 14.6.6. Procedimiento
 - 14.6.6.1. La modificación individual
 - 14.6.6.2. La modificación colectiva
 - 14.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET

- 14.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador
 - 14.7.1. Ascensos
 - 14.7.1.1. Concepto
 - 14.7.1.2. Régimen jurídico
 - 14.7.2. Reagrupamiento familiar
 - 14.7.3. Finalidad
 - 14.7.4. Régimen jurídico
 - 14.7.5. Causas objetivas
 - 14.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 14.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
 - 14.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador
- 14.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos
 - 14.8.1. Concepto y características
 - 14.8.2. Tipología de permisos
 - 14.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
 - 14.8.4. Efectos y disfrute
- 14.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor
 - 14.9.1. Concepto y características
 - 14.9.2. Causas de suspensión
 - 14.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
 - 14.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
 - 14.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
 - 14.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
 - 14.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
 - 14.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
 - 14.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
 - 14.9.2.8. Por motivos disciplinarios
 - 14.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
 - 14.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
 - 14.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

- 14.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales
 - 14.10.1. Concepto y tipología
 - 14.10.2. La excedencia forzosa
 - 14.10.2.1. Designación o elección para cargo público
 - 14.10.2.2. Cargos sindicales
 - 14.10.2.3. Efectos
 - 14.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
 - 14.10.3.1. Supuestos
 - 14.10.3.2. Efectos
 - 14.10.4. La excedencia voluntaria
 - 14.10.4.1. Requisitos
 - 14.10.4.2. Efectos

Módulo 15. Seguridad social

- 15.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social
 - 15.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 15.1.2. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 15.1.3. La Seguridad Social
 - 15.1.4. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
- 15.2. El Sistema de Seguridad Social
 - 15.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 15.2.2. Composición del Sistema
 - 15.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
 - 15.2.4. Régimen económico - financiero de la Seguridad Social
 - 15.2.5. Gestión de la Seguridad Social
- 15.3. Personas y contingencias protegidas
 - 15.3.1. Campo de aplicación del sistema
 - 15.3.2. Campo de aplicación del régimen general
 - 15.3.3. Inscripción de empresarios
 - 15.3.4. Afiliación de trabajadores

- 15.3.5. Altas y bajas de los trabajadores
- 15.3.6. Clases de alta
- 15.3.7. El convenio especial como situación asimilada al alta
- 15.3.8. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
- 15.3.9. Efectos de los actos indebidos
- 15.4. Personas y contingencias protegidas II
 - 15.4.1. Situaciones protegidas
 - 15.4.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 15.4.3. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social
 - 15.4.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 15.4.5. Responsabilidad en el orden a las prestaciones
 - 15.4.6. Automatización de las prestaciones
- 15.5. Gestión y financiación (parte I)
 - 15.5.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 15.5.2. Entidades gestoras
 - 15.5.3. Los servicios Comunes
 - 15.5.4. La Colaboración en la Gestión
- 15.6. Gestión y financiación (parte II)
 - 15.6.1. Régimen económico - financiero de la Seguridad Social
 - 15.6.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 15.6.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 15.6.4. Bases y tipos de cotización
 - 15.6.5. Recaudación
- 15.7. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones I
 - 15.7.1. Introducción
 - 15.7.2. Incapacidad temporal
 - 15.7.3. Maternidad
 - 15.7.4. Paternidad
 - 15.7.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 15.7.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 15.7.7. Desempleo
- 15.8. Prestaciones económicas: subsidios y pensiones II
 - 15.8.1. Introducción
 - 15.8.2. Prestaciones contributivas
 - 15.8.2.1. Incapacidad permanente
 - 15.8.2.2. Jubilación
 - 15.8.2.3. Muerte y supervivencia
 - 15.8.3. Prestaciones no contributivas
 - 15.8.3.1. Invalidez
 - 15.8.3.2. Júbilo
 - 15.8.4. Prestaciones familiares
- 15.9. El Sistema de Salud. La cartera de servicios y los medicamentos
 - 15.9.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
 - 15.9.2. Evolución en la protección del derecho a la Salud
 - 15.9.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 15.9.4. Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 15.9.5. Competencias del Estado y de las comunidades autónomas en materia de sanidad
 - 15.9.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 15.9.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 15.9.8. Gestión de la prestación
- 15.10. El sistema de asistencia social
 - 15.10.1. Delimitación del concepto. Asistencia social
 - 15.10.2. La asistencia social interna de la Seguridad Social
 - 15.10.3. La asistencia social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 15.10.4. Servicios sociales
 - 15.10.5. El sistema para la autonomía y atención a la dependencia
- 15.11. Planes y fondos de pensiones. Mutualidades de previsión social
 - 15.11.1. Introducción
 - 15.11.2. Las mejoras voluntarias
 - 15.11.3. Las mutualidades de previsión social
 - 15.11.4. Los planes y fondos de pensiones

Módulo 16. La extinción de la relación laboral

- 16.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes
 - 16.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
 - 16.1.1.1. Concepto
 - 16.1.1.2. Requisitos
 - 16.1.1.3. Efectos
 - 16.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
 - 16.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- 16.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato
 - 16.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
 - 16.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador
- 16.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador
 - 16.3.1. Concepto de dimisión y abandono
 - 16.3.2. La dimisión con preaviso
 - 16.3.3. La dimisión preaviso
 - 16.3.4. Aspectos formales y efectos
 - 16.3.5. La dimisión del personal de alta dirección
- 16.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial
 - 16.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
 - 16.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
 - 16.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
 - 16.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave
 - 16.4.2. Procedimiento
 - 16.4.3. Efectos
- 16.5. El despido disciplinario
 - 16.5.1. Concepto y características
 - 16.5.2. Causas
 - 16.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
 - 16.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
 - 16.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
 - 16.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
 - 16.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
 - 16.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
 - 16.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa
 - 16.5.3. La forma y el procedimiento
 - 16.5.3.1. La carta de despido
 - 16.5.3.2. La fecha de efectos
 - 16.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador
 - 16.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores
- 16.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
 - 16.6.1. Concepto y régimen jurídico
 - 16.6.2. Causas
 - 16.6.2.1. Ineptitud del trabajador
 - 16.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
 - 16.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
 - 16.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria
 - 16.6.3. Requisitos formales y procedimentales
 - 16.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
 - 16.6.3.2. La carta de despido
 - 16.6.3.3. El período de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
 - 16.6.4. La prioridad de permanencia

- 16.7. El despido colectivo
 - 16.7.1. Concepto y características
 - 16.7.2. Causas
 - 16.7.1.1. Causas económicas
 - 16.7.1.2. Causas organizativas
 - 16.7.1.3. Causas técnicas
 - 16.7.1.4. Causas productivas
 - 16.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales
 - 16.7.4. El procedimiento
 - 16.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
 - 16.7.4.2. Fase individual del despido colectivo
 - 16.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas
- 16.8. El despido por fuerza mayor
 - 16.8.1. Concepto de fuerza mayor
 - 16.8.2. Procedimiento
 - 16.8.3. Efectos
- 16.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas
 - 16.9.1. La extinción por finalización de contrato
 - 16.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas
 - 16.9.3. El despido por causas objetivas
 - 16.9.4. El despido colectivo
- 16.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección
 - 16.10.1. El desistimiento por parte del directivo
 - 16.10.2. El despido ad nutum o sin causa
 - 16.10.3. El despido por causas disciplinarias
 - 16.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
 - 16.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

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

- 17.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
 - 17.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la OIT como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
 - 17.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
 - 17.1.2.1. Los antecedentes: orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
 - 17.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
 - 17.1.2.3. Contenido esencial
 - 17.1.2.4. Contenido adicional
- 17.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
 - 17.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
 - 17.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
 - 17.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatutos, registro y publicidad
 - 17.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad Sindical subjetiva)
 - 17.2.5. Libertad positiva y negativa
 - 17.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
 - 17.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
 - 17.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva
- 17.3. La mayor representatividad sindical
 - 17.3.1. Audiencia electoral
 - 17.3.2. La irradiación
- 17.4. La tutela de la libertad sindical
 - 17.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
 - 17.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
 - 17.4.3. La tutela judicial constitucional
 - 17.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
 - 17.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical

- 17.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
 - 17.5.1. Sujetos legitimados
 - 17.5.2. Funciones de la participación institucional
 - 17.5.3. Diálogo social
 - 17.5.4. Participación en órganos tripartitos
- 17.6. Libertad sindical y negociación colectiva
 - 17.6.1. Estructura de la negociación colectiva
 - 17.6.2. La negociación colectiva estatutaria
 - 17.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
 - 17.6.4. Los acuerdos marco
 - 17.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa
- 17.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
 - 17.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales
 - 17.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
 - 17.7.3. Funciones y competencias
 - 17.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
 - 17.7.5. La representación sindical en la función pública
- 17.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
 - 17.8.1. Representación Unitaria
 - 17.8.2. Comité de empresa
 - 17.8.3. Delegados de personal
 - 17.8.4. Comité intercentros
 - 17.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores
- 17.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
 - 17.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
 - 17.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo
- 17.10. Otras representaciones legales
 - 17.10.1. Comisiones ad hoc
 - 17.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
 - 17.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

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

- 18.1. El convenio colectivo estatutario
 - 18.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
 - 18.1.2. Clases de convenios colectivos
 - 18.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo
- 18.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
 - 18.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligados
 - 18.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
 - 18.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo
- 18.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal
 - 18.3.1. Duración del convenio colectivo
 - 18.3.2. La ultraactividad
 - 18.3.3. La inaplicación del convenio colectivo
- 18.4. Las relaciones entre convenios
 - 18.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
 - 18.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos
- 18.5. Acuerdos de empresa
 - 18.5.1. Clases de acuerdos de empresa
 - 18.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
 - 18.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
 - 18.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
 - 18.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
 - 18.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa
- 18.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos
 - 18.6.1. La mediación
 - 18.6.2. La conciliación
 - 18.6.3. El arbitraje
- 18.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria
 - 18.7.1. Legitimados para interponer la acción
 - 18.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
 - 18.7.3. Efectos de la sentencia

- 18.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología
 - 18.8.1. La titularidad del derecho de huelga
 - 18.8.2. La huelga de los Funcionarios Públicos
 - 18.8.3. Modalidades de huelga
- 18.9. El procedimiento de realización de la huelga
 - 18.9.1. Convocatoria de huelga
 - 18.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
 - 18.9.3. La terminación de la huelga
- 18.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
 - 18.10.1. Efectos de la huelga
 - 18.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
 - 18.10.3. Servicios mínimos

Módulo 19. Derecho del trabajo

- 19.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
 - 19.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 19.1.2. Las fuentes internacionales
 - 19.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 19.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 19.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 19.1.3. Las fuentes internas
 - 19.1.3.1. La Constitución Española
 - 19.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 19.1.3.3. Los reglamentos
 - 19.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 19.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 19.1.3.6. Los principios del derecho - trabajo
 - 19.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales
- 19.2. El trabajador
 - 19.2.1. Introducción
 - 19.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 19.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 19.2.2.2. Voluntariedad
 - 19.2.2.3. Dependencia
 - 19.2.2.4. Ajenidad
 - 19.2.2.5. Retribución
 - 19.2.3. Las Relaciones Laborales de naturaleza especial
 - 19.2.4. Los trabajos excluidos
- 19.3. Los empleadores y la empresa
 - 19.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
 - 19.3.2. La subrogación empresarial
 - 19.3.3. Los grupos de empresas
 - 19.3.4. La descentralización productiva. Contratos y subcontratas de obras y servicios
 - 19.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 19.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 19.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
 - 19.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 19.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 19.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
 - 19.3.6. Las empresas de trabajo temporal
- 19.4. El contrato de trabajo
 - 19.4.1. Concepto y características básicas
 - 19.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 19.4.3. El periodo de prueba
 - 19.4.4. Principales modalidades contractuales

- 19.5. Derechos y deberes laborales básicos
 - 19.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 19.5.1.1. Derechos
 - 19.5.1.2. Deberes
 - 19.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 19.5.2.1. El poder de dirección
 - 19.5.2.2. El poder disciplinario
- 19.6. La prevención de riesgos laborales
 - 19.6.1. Introducción
 - 19.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
 - 19.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
 - 19.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
 - 19.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
 - 19.6.6. La formación de los trabajadores
 - 19.6.7. Las medidas de emergencia
 - 19.6.8. El riesgo grave e inminente
 - 19.6.9. El deber de vigilancia de la salud
 - 19.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
 - 19.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
 - 19.6.12. La singular dispensa atención da a ciertos colectivos
 - 19.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales
- 19.7. El salario
 - 19.7.1. Concepto y caracteres
 - 19.7.2. Las percepciones extrasalariales
 - 19.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
 - 19.7.4. El derecho a la promoción económica

- 19.8. El tiempo de trabajo
 - 19.8.1. La jornada de trabajo
 - 19.8.2. El trabajo nocturno ya turnos
 - 19.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 19.8.4. El calendario laboral
- 19.9. Novación del contrato de trabajo
 - 19.9.1. La movilidad funcional
 - 19.9.2. La movilidad geográfica
 - 19.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 19.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
 - 19.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 19.10.2. La extinción del contrato de trabajo

Módulo 20. Derecho laboral colectivo

- 20.1. Autonomía colectiva y sistema de Relaciones Laborales
 - 20.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 - 20.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
 - 20.1.3. El derecho a la negociación colectiva
- 20.2. La libertad sindical
 - 20.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 - 20.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 - 20.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
- 20.3. Régimen jurídico del sindicato
 - 20.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 - 20.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 - 20.3.3. La responsabilidad del sindicato
- 20.4. Asociacionismo empresarial
 - 20.4.1. La estructura patronal y sindical
 - 20.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 - 20.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

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

Módulo 21. El derecho de la Seguridad Social

- 21.1. La protección frente al riesgo
 - 21.1.1. Los riesgos sociales
 - 21.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
 - 21.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del Estado De Bienestar
 - 21.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social
- 21.2. Estructura y composición del sistema
 - 21.2.1. Los dos niveles de protección
 - 21.2.2. La división por regímenes
 - 21.2.3. El campo de aplicación del régimen general
 - 21.2.4. El campo de aplicación del RETA
 - 21.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
 - 21.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento
- 21.3. La relación jurídica con la Seguridad Social
 - 21.3.1. La inscripción del empresario
 - 21.3.2. La afiliación
 - 21.3.3. El alta
 - 21.3.4. La baja
 - 21.3.5. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
 - 21.3.6. El convenio especial con la Seguridad Social
- 21.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social
 - 21.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
 - 21.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
 - 21.4.3. La obligación de cotizar
 - 21.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
 - 21.4.5. La liquidación de cuotas
 - 21.4.6. La recaudación de la Seguridad Social

- 21.5. Las reglas generales de la acción protectora
 - 21.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
 - 21.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
 - 21.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
 - 21.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)
- 21.6. La cuantía de las prestaciones
 - 21.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
 - 21.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
 - 21.6.3. Las garantías de las prestaciones
- 21.7. La protección de la incapacidad
 - 21.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
 - 21.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
 - 21.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
 - 21.7.4. Incapacidad permanente
 - 21.7.5. La pensión por incapacidad permanente
- 21.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo
 - 21.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
 - 21.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
 - 21.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
 - 21.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos
- 21.9. La pensión de jubilación
 - 21.9.1. Jubilación ordinaria
 - 21.9.2. Jubilación anticipada
 - 21.9.3. Jubilación tardía
 - 21.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)
- 21.10. La protección frente a la pérdida del trabajo
 - 21.10.1. La prestación contributiva por desempleo
 - 21.10.2. El subsidio por desempleo
 - 21.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos

Módulo 22. Gestión de desempeño y política retributiva

- 22.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
 - 22.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
 - 22.1.2. Transformación digital en las empresas
 - 22.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
 - 22.1.4. Los nuevos entornos laborales
 - 22.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
 - 22.1.6. Modelos de evaluación del desempeño
- 22.2. El ciclo de la gestión del desempeño
 - 22.2.1. Los nuevos entornos laborales
 - 22.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
 - 22.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo
- 22.3. Planificación del desempeño
 - 22.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
 - 22.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
 - 22.3.3. Métricas de desempeño
 - 22.3.4. Sistemas de evaluación por competencias
- 22.4. Seguimiento del desempeño
 - 22.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
 - 22.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
 - 22.4.3. Planes de reconocimiento
- 22.5. Evaluación del desempeño
 - 22.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
 - 22.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
 - 22.5.3. La aplicación de la evaluación
- 22.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 22.6.1. Técnicas de observación
 - 22.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *coaching*
 - 22.6.3. Plan de recuperación

- 22.7. Política de retribución
 - 22.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
 - 22.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
 - 22.7.3. Retribuciones variables
 - 22.7.4. Sistemas de control
- 22.8. Aspectos jurídico - laborales de la retribución
 - 22.8.1. Cuadro jurídico
 - 22.8.2. Aplicación
- 22.9. Planificación anual de los planes de desempeño
 - 22.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
 - 22.9.2. Análisis de resultados
- 22.10. Aspectos de retribución adicionales
 - 22.10.1. Planes de pensiones
 - 22.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 23. *Outsourcing*, autónomos y Relaciones Laborales especiales

- 23.1. Flexibilidad y flexiguridad en el trabajo
 - 23.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
 - 23.1.2. Concepto de flexiguridad
 - 23.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
 - 23.1.4. Libertades de contratación
- 23.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
 - 23.2.1. Las Relaciones Laborales: conceptos básicos
 - 23.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
 - 23.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado
- 23.3. Suspensión de la relación laboral
 - 23.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
 - 23.3.2. Causas y tipos
 - 23.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

- 23.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
 - 23.4.1. Contratación en jornada parcial
 - 23.4.2. Contratación en régimen de fijo discontinuo
 - 23.4.3. Incorporación del teletrabajo en la jornada laboral
- 23.5. Subcontratación
 - 23.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
 - 23.5.2. Procedimiento regulador
- 23.6. El régimen especial del trabajador autónomo (RETA)
 - 23.6.1. Particularidades del RETA
 - 23.6.2. Medidas protectoras
 - 23.6.3. Fiscalidad del RETA
- 23.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar
 - 23.7.1. Introducción
 - 23.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.7.3. Cotizaciones
 - 23.7.4. Extinción de la contratación
 - 23.7.5. Prestaciones y sistema protector
- 23.8. Relaciones Laborales especiales (II): Deporte
 - 23.8.1. Introducción
 - 23.8.2. Sistema de contratación y afiliación
 - 23.8.3. Cotizaciones
 - 23.8.4. Extinción de la contratación
 - 23.8.5. Prestaciones y sistema protector
- 23.9. Relaciones Laborales Especiales (III): Trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
 - 23.9.1. Introducción
 - 23.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.9.3. Cotizaciones
 - 23.9.4. Extinción de la contratación
 - 23.9.5. Prestaciones y sistema protector

- 23.10. Relaciones Laborales especiales (IV): Trabajos portuarios
 - 23.10.1. Introducción
 - 23.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 23.10.3. Cotizaciones
 - 23.10.4. Extinción de la contratación
 - 23.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 24. Salud laboral, protección y prevención

- 24.1. Conceptos básicos
 - 24.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
 - 24.1.2. Contextualización en una empresa saludable
- 24.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
 - 24.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
 - 24.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales
- 24.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
 - 24.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
 - 24.3.2. Derechos y obligaciones del empleado
- 24.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
 - 24.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa
- 24.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
 - 24.5.1. Detección de riesgos
 - 24.5.2. Diseño de medidas correctoras
 - 24.5.3. Protocolo de plan de prevención
- 24.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
 - 24.6.1. Representación legal de trabajadores
 - 24.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
 - 24.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa
- 24.7. Responsabilidades legales
 - 24.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento
- 24.8. Técnicas preventivas
 - 24.8.1. Concepto de técnica de prevención
 - 24.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

- 24.9. Externalización de servicios de prevención
 - 24.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
 - 24.9.2. Procedimientos de actuación
- 24.10. Satisfacción y salud laboral
 - 24.10.1. Satisfacción laboral
 - 24.10.2. Análisis de la evaluación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

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

- 25.1. La obligación de prevención
 - 25.1.1. Contenido general, alcance y límites
 - 25.1.2. Obligaciones instrumentales
 - 25.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
 - 25.1.4. Obligaciones de capacitación e información
 - 25.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
 - 25.1.6. Obligación de documentación
 - 25.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
 - 25.1.8. Riesgo grave e inminente
- 25.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
 - 25.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
 - 25.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
 - 25.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones
- 25.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
 - 25.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
 - 25.3.2. Las contratas y subcontratas
 - 25.3.3. La especial regulación del sector de la construcción
- 25.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
 - 25.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en período de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
 - 25.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo

- 25.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
 - 25.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
 - 25.5.2. Medidas preventivas
 - 25.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador
- 25.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
 - 25.6.1. El acoso laboral o *mobbing*
 - 25.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - 25.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
 - 25.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas
- 25.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
 - 25.7.2. Sujetos responsables
 - 25.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
 - 25.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador
- 25.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
 - 25.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
 - 25.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
 - 25.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
 - 25.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
 - 25.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores
- 25.9. La responsabilidad civil
 - 25.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
 - 25.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
 - 25.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratistas y subcontratistas
 - 25.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
 - 25.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores

- 25.10. Responsabilidades de Seguridad Social
 - 25.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
 - 25.10.2. Concepto y naturaleza
 - 25.10.3. Sujetos responsables

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

- 26.1. El orden jurisdiccional social: órganos y competencias
 - 26.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
 - 26.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
 - 26.1.3. Solución extrajudicial
 - 26.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial
- 26.2. Las partes procesales
 - 26.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
 - 26.2.2. Procesos con pluralidad de partes
 - 26.2.3. Intervención del fondo de garantía salarial
- 26.3. Evitación del proceso
 - 26.3.1. Los actos previos al proceso
 - 26.3.2. La conciliación
 - 26.3.3. La reclamación previa
- 26.4. Inicio del proceso declarativo
 - 26.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
 - 26.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
 - 26.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
 - 26.4.4. Acumulación de acciones y procesos
 - 26.4.5. Procedimiento monitorio
- 26.5. El juicio oral
 - 26.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
 - 26.5.2. Conciliación judicial
 - 26.5.3. Alegaciones de las partes
 - 26.5.4. Proposición y práctica de la prueba
 - 26.5.5. Conclusiones

- 26.6. Impugnación del despido
 - 26.6.1. Caducidad de la acción
 - 26.6.2. Los requisitos de la demanda
 - 26.6.3. La sentencia y la calificación del despido
 - 26.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
 - 26.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
 - 26.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo
- 26.7. Impugnación de sanciones disciplinarias
 - 26.7.1. La nulidad de la sanción
 - 26.7.2. Confirmación de la sanción
 - 26.7.3. La revocación total de la sanción
 - 26.7.4. La revocación parcial de la sanción
 - 26.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones
- 26.8. Extinción del contrato por causas objetivas
 - 26.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
 - 26.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción
- 26.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
 - 26.9.1. El proceso de vacaciones
 - 26.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
 - 26.9.3. El procedimiento en materia de modalidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 26.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares
- 26.10. Procesos de Seguridad Social
 - 26.10.1. Sujetos legitimados
 - 26.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
 - 26.10.3. Demanda
 - 26.10.4. Efectos de la sentencia

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

- 27.1. Los medios de impugnación
 - 27.1.1. Consideraciones generales
- 27.2. Recurso de reposición
 - 27.2.1. Resoluciones recurribles
 - 27.2.2. Procedimiento
 - 27.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición
- 27.3. Recurso de queja
 - 27.3.1. Resoluciones recurribles
 - 27.3.2. Procedimiento
 - 27.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja
- 27.4. El recurso de suplicación
 - 27.4.1. Consideraciones generales
 - 27.4.2. Resoluciones recurribles
 - 27.4.3. Procedimiento
 - 27.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación
- 27.5. El recurso de casación
 - 27.5.1. Consideraciones generales
 - 27.5.2. Resoluciones recurribles
 - 27.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
 - 27.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación
- 27.6. El recurso para la unificación de doctrina
 - 27.6.1. Consideraciones generales
 - 27.6.2. Resoluciones recurribles
 - 27.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
 - 27.6.4. Tramitación del recurso
- 27.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
 - 27.7.1. Títulos ejecutivos
 - 27.7.2. El órgano judicial competente
 - 27.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
 - 27.7.4. Procedimiento de ejecución

- 27.8. Las ejecuciones ordinarias
 - 27.8.1. Consideraciones generales
 - 27.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
 - 27.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
 - 27.8.4. El pago a los acreedores
 - 27.8.5. La insolvencia empresarial
- 27.9. Las ejecuciones especiales
 - 27.9.1. La ejecución de sentencias de despido
 - 27.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
 - 27.9.3. Las ejecuciones colectivas
- 27.10. La ejecución provisional
 - 27.10.1. Consideraciones generales
 - 27.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
 - 27.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
 - 27.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido

Módulo 28. Gestión del cambio

- 28.1. Cambios organizativos
 - 28.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
 - 28.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 28.2. Evaluación del desempeño
 - 28.2.1. Concepto de desempeño
 - 28.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño
- 28.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
 - 28.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
 - 28.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
 - 28.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
 - 28.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas
- 28.4. Gestión de grupos de trabajo
 - 28.4.1. La sinergia de los grupos
 - 28.4.2. El ciclo de vida del grupo
 - 28.4.3. Los grupos y la motivación
 - 28.4.4. Los grupos y la innovación

- 28.5. Dinámica de los grupos
 - 28.5.1. Los roles de las personas en los grupos
 - 28.5.2. El liderazgo del grupo
 - 28.5.3. Las normas del grupo
 - 28.5.4. La cohesión grupal
- 28.6. Responsabilidad y gestión grupal
 - 28.6.1. Toma de decisiones
 - 28.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
 - 28.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas
- 28.7. Gestión de personas en la era digital
 - 28.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
 - 28.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (*BigData HR*)
 - 28.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal
- 28.8. Recursos Humanos y calidad total
 - 28.8.1. Los costes de la calidad
 - 28.8.2. La importancia de la calidad de datos
 - 28.8.3. De la calidad total a la innovación
- 28.9. Procesos de comunicación empresarial
 - 28.9.1. La comunicación en la empresa
 - 28.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
 - 28.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

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

- 29.1. Políticas de protección social
 - 29.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
 - 29.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
 - 29.1.3. Política social *versus* trabajo social
- 29.2. Teorías de la acción social
 - 29.2.1. La acción social en la teoría sociológica
 - 29.2.2. Teoría de la acción social de Weber
 - 29.2.3. La Sociología dentro de la Acción social

- 29.3. Acción social en la empresa
 - 29.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
 - 29.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
 - 29.3.3. Economatos laborales
 - 29.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
 - 29.3.5. Servicio de transporte colectivo
 - 29.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales
- 29.4. Planes de acción social
 - 29.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
 - 29.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
 - 29.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa
- 29.5. La dimensión social en la empresa
 - 29.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
 - 29.5.2. La información de base social en la empresa
 - 29.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa
- 29.6. La protección social complementaria en la empresa
 - 29.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
 - 29.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
 - 29.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social
- 29.7. La protección social del empresario
 - 29.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
 - 29.7.2. Mutualidades y previsión social
 - 29.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones
- 29.8. Previsión social voluntaria
 - 29.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
 - 29.8.2. Orígenes legislativos
 - 29.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
 - 29.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias



- 29.9. Seguridad social colectiva
 - 29.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
 - 29.9.2. Cuadro de acción protectora
 - 29.9.3. Revalorización y complementos por mínimos
- 29.10. Fondos y planes de pensiones
 - 29.10.1. Régimen y configuración jurídica
 - 29.10.2. Régimen jurídico y financiero
 - 29.10.3. Régimen jurídico
 - 29.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

“

Podrás consultar los materiales cuando lo necesites, gracias al acceso permanente al Campus Virtual de TECH Universidad”

04

Objetivos docentes

Por medio del Grand Master, los profesionales alcanzarán un alto nivel de especialización en la gestión y optimización de las Relaciones Laborales dentro de las organizaciones. En coherencia con ello, desarrollarán competencias que abarcan desde la comunicación efectiva y la negociación avanzada hasta la implementación de herramientas digitales de última generación. De igual forma, contarán con habilidades para diseñar políticas inclusivas, mediar en conflictos y alinear las estrategias de recursos humanos con los objetivos corporativos, impulsando la sostenibilidad empresarial. Este programa universitario de TECH Universidad fortalece un perfil competitivo y preparado para afrontar entornos dinámicos.





“

Mediarás en conflictos laborales con herramientas prácticas que fomenten el entendimiento entre equipos y directivos”



Objetivos generales

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



Contarás con profesores expertos que te guiarán para enfrentar desafíos complejos con seguridad y eficacia”



Objetivos específicos

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

- ♦ Aplicar principios de liderazgo ético en la gestión de empresas
- ♦ Desarrollar estrategias de Responsabilidad Social Corporativa en industrias creativas

Módulo 2. Dirección estratégica y Management Directivo

- ♦ Desarrollar capacidades para diseñar, formular e implementar estrategias corporativas alineadas con la visión y objetivos de la organización
- ♦ Aplicar herramientas de dirección estratégica y *management* para impulsar la competitividad, sostenibilidad y crecimiento empresarial

Módulo 3. Dirección de personas y gestión del talento

- ♦ Implementar estrategias de gestión del talento y liderazgo en industrias creativas
- ♦ Desarrollar habilidades de negociación y resolución de conflictos en equipos de trabajo

Módulo 4. Dirección económico-financiera

- ♦ Aplicar estrategias de gestión de costos, presupuestos y control financiero
- ♦ Evaluar oportunidades de inversión y financiación para proyectos creativos

Módulo 5. Dirección de operaciones y logística

- ♦ Desarrollar habilidades para dirigir y optimizar operaciones, producción, inventarios y logística en entornos organizacionales complejos
- ♦ Aplicar enfoques integrales de gestión de la cadena de suministro para mejorar la eficiencia, calidad y competitividad empresarial

Módulo 6. Dirección de sistemas de información

- ♦ Administrar sistemas de información que optimicen los procesos operacionales y estratégicos de la organización
- ♦ Utilizar sistemas de información para facilitar la toma de decisiones empresariales informadas y basadas en datos, mejorando la eficiencia organizacional

Módulo 7. Gestión Comercial, Marketing Estratégico y Comunicación Corporativa

- ♦ Proporcionar las herramientas necesarias para desarrollar e implementar estrategias comerciales efectivas que optimicen la rentabilidad de la empresa
- ♦ Capacitar en la creación de planes de marketing a largo plazo alineados con los objetivos corporativos, analizando el entorno y las necesidades del mercado

Módulo 8. Investigación de mercados, publicidad y dirección comercial

- ♦ Capacitar para analizar tendencias del mercado, segmentación de consumidores y competidores, para apoyar la toma de decisiones comerciales estratégicas
- ♦ Diseñar y ejecutar campañas publicitarias efectivas que mejoren la visibilidad de la marca y el posicionamiento en el mercado

Módulo 9. Innovación y Dirección de Proyectos

- ♦ Capacitar en la creación y gestión de procesos innovadores que promuevan la competitividad y sostenibilidad organizacional
- ♦ Aplicar enfoques ágiles, como Scrum y Lean, en la gestión de proyectos, promoviendo la flexibilidad y eficiencia en la entrega de resultados

Módulo 10. Management Directivo

- ♦ Tomar decisiones basadas en análisis de datos y evaluación de riesgos, considerando tanto el corto como el largo plazo para el beneficio de la organización
- ♦ Desarrollar una comprensión amplia de las dinámicas empresariales globales y enseñar a aplicar estrategias directivas que aseguren la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de la organización

Módulo 11. Teoría de las Relaciones Laborales

- ♦ Analizar los fundamentos teóricos de las Relaciones Laborales y su evolución histórica
- ♦ Evaluar los modelos de gestión de Relaciones Laborales en distintos contextos empresariales
- ♦ Identificar los factores que influyen en la dinámica laboral y la negociación colectiva
- ♦ Aplicar conocimientos teóricos en el diseño de estrategias laborales efectivas

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

- ♦ Comprender los elementos esenciales de la relación laboral y su marco legal
- ♦ Identificar las obligaciones y derechos de las partes en un contrato de trabajo

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

- ♦ Analizar los diferentes tipos de contratos laborales y su aplicación en el ámbito empresarial
- ♦ Evaluar el alcance del poder de dirección del empresario y sus límites jurídicos

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

- ♦ Examinar las regulaciones sobre la jornada laboral, descansos y modificaciones contractuales
- ♦ Diseñar estrategias para la gestión eficiente de cambios en las condiciones de trabajo

Módulo 15. Seguridad social

- ♦ Comprender la estructura y funcionamiento de los sistemas de seguridad social
- ♦ Evaluar el impacto de la seguridad social en la sostenibilidad empresarial
- ♦ Aplicar normativas vigentes en la gestión de beneficios laborales
- ♦ Diseñar estrategias de seguridad social en función del bienestar laboral

Módulo 16. La extinción de la relación laboral

- ♦ Conocer las causas y procedimientos de terminación del contrato de trabajo
- ♦ Aplicar herramientas legales para la correcta gestión de despidos y liquidaciones

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

- ♦ Comprender la importancia de la libertad sindical en el ámbito laboral
- ♦ Analizar los modelos de representación de los trabajadores dentro de la empresa

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

- ♦ Interpretar los diferentes tipos de convenios y acuerdos colectivos
- ♦ Evaluar mecanismos de resolución de conflictos laborales en el marco normativo vigente

Módulo 19. Derecho del trabajo

- ♦ Analizar las principales normativas laborales nacionales e internacionales
- ♦ Evaluar el impacto de la legislación en las Relaciones Laborales
- ♦ Aplicar principios jurídicos en la resolución de conflictos laborales
- ♦ Diseñar estrategias de cumplimiento normativo en el ámbito empresarial

Módulo 20. Derecho laboral colectivo

- ♦ Comprender la estructura y funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva
- ♦ Evaluar el impacto de la negociación colectiva en la estabilidad organizacional
- ♦ Aplicar normativas y principios de derecho colectivo en la gestión empresarial
- ♦ Diseñar estrategias para la gestión efectiva de conflictos laborales colectivos

Módulo 21. El derecho de la Seguridad Social

- ♦ Explicar el funcionamiento del sistema de seguridad social y sus prestaciones
- ♦ Aplicar normativas de seguridad social en la gestión de recursos humanos

Módulo 22. Gestión de desempeño y política retributiva

- ♦ Explicar el funcionamiento del sistema de seguridad social y sus prestaciones
- ♦ Aplicar normativas de seguridad social en la gestión de recursos humanos

Módulo 23. Outsourcing, autónomos y Relaciones Laborales especiales

- ♦ Evaluar los modelos de contratación y subcontratación en el ámbito laboral
- ♦ Analizar los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos
- ♦ Aplicar normativas vigentes en Relaciones Laborales especiales
- ♦ Diseñar estrategias de gestión contractual adaptadas a las nuevas dinámicas laborales

Módulo 24. Salud laboral, protección y prevención

- ♦ Evaluar el impacto de la salud laboral en la productividad empresarial
- ♦ Diseñar estrategias de prevención de riesgos laborales
- ♦ Aplicar normativas de seguridad e higiene en el trabajo
- ♦ Implementar programas de bienestar y salud ocupacional

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

- ♦ Identificar los principios básicos de la prevención de riesgos laborales
- ♦ Diseñar planes de prevención adecuados a distintos entornos laborales

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

- ♦ Analizar las distintas modalidades procesales en el ámbito laboral
- ♦ Aplicar conocimientos procesales en la defensa de los derechos laborales





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

- ♦ Comprender los mecanismos de impugnación en el proceso laboral
- ♦ Evaluar estrategias para la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores

Módulo 28. Gestión del cambio

- ♦ Analizar los factores clave en los procesos de cambio organizacional
- ♦ Diseñar estrategias de gestión del cambio efectivas
- ♦ Aplicar metodologías ágiles en la adaptación empresarial
- ♦ Evaluar el impacto del cambio en la cultura organizacional

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

- ♦ Evaluar las alternativas de protección social complementaria
- ♦ Diseñar estrategias de responsabilidad social corporativa
- ♦ Analizar los beneficios de la acción social en el entorno empresarial
- ♦ Aplicar modelos de sostenibilidad en la empresa

05

Salidas profesionales

Tras finalizar este Grand Master, los profesionales adquirirán una sólida comprensión de las estrategias más efectivas para gestionar las Relaciones Laborales y asesorar a las organizaciones en recursos humanos. Asimismo, se diseñarán e implementarán políticas que fomenten un entorno inclusivo y colaborativo dentro de las empresas. Gracias a este programa universitario, se potenciarán las oportunidades de asumir funciones especializadas, tales como Consultor de Relaciones Laborales o Gerente de Asesoría Laboral, aportando soluciones innovadoras y fortaleciendo la competitividad de cada organización en un entorno dinámico y en constante evolución.





“

Implementarás estrategias innovadoras en recursos humanos, alineadas con las metas de cualquier organización”

Perfil del egresado

Los egresados de esta titulación universitaria son profesionales altamente capacitados para gestionar y optimizar las Relaciones Laborales dentro de las organizaciones. Cuentan con un sólido dominio de la normativa vigente, estrategias de negociación y técnicas de resolución de conflictos, elementos esenciales para impulsar un entorno de trabajo colaborativo. Asimismo, están habilitados para diseñar e implementar políticas de recursos humanos eficientes, colaborar con equipos de diversas áreas y mediar entre el personal y la dirección. Al fomentar prácticas laborales justas y sostenibles, contribuyen al rendimiento institucional y fortalecen la satisfacción de la plantilla.

Gestionarás las dinámicas entre la empresa y trabajadores, incluyendo la resolución de conflictos laborales.

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



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

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



Crearás políticas de inclusión que fomenten ambientes laborales diversos y enriquecedores”

06

Metodología de estudio

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

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



“

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

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

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

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

“

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



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

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

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

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

“

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

Case studies o Método del caso

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

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

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



Método Relearning

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

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

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

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

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

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

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

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



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

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

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

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

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

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

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

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



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



Material de estudio

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

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



Prácticas de habilidades y competencias

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



Resúmenes interactivos

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

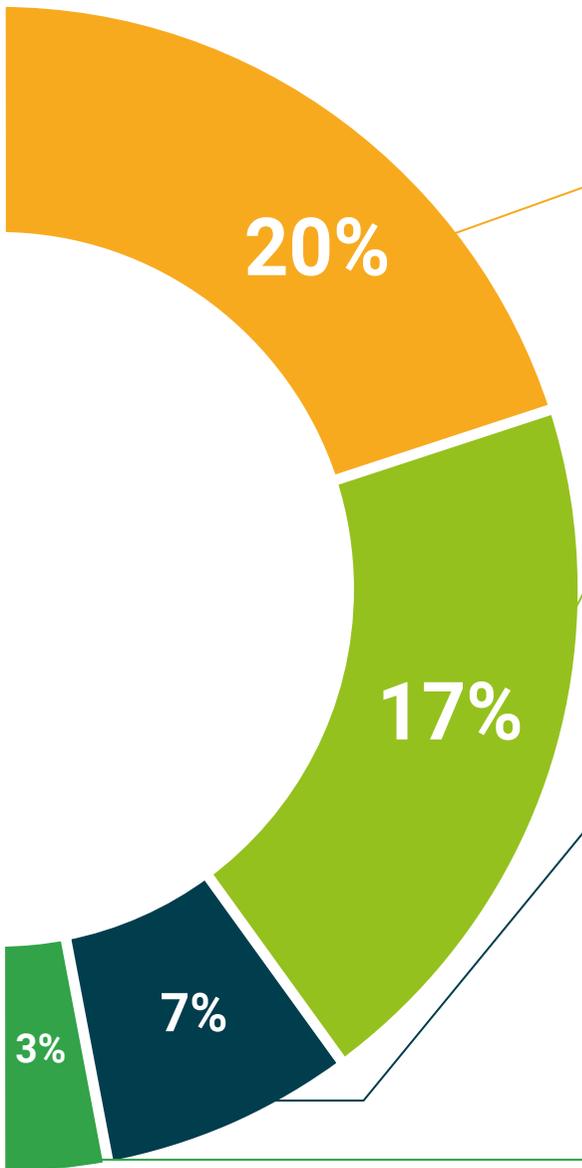
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

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





Case Studies

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



Testing & Retesting

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



Clases magistrales

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



Guías rápidas de actuación

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



07

Cuadro docente

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





“

Seguirás un plan de estudios diseñado por un prestigioso equipo de expertos en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad”

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Dove, Jennifer

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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



D. Gauthier, Rick

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arman, Romi

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Arens, Manuel

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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

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



D. La Sala, Andrea

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

“

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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Gram, Mick

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



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

Director Invitado Internacional

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

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

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

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



D. Stevenson, Scott

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

“

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

Directora Invitada Internacional

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

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

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

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



Dña. Thole-Muir, Wendy

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

“

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

Dirección



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

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

Profesores

Dr. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

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

Dña. Rausell Cintas, Paloma

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

Dr. Ramos Moragues, Francisco

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

Dra. Aragón Gómez, Cristina

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

Dra. Nieto Rojas, Patricia

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

Dra. Moreno Solana, Amanda

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

08

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.



“

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

Este **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales** contiene el programa universitario 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**.

Este título expedido por **TECH Universidad** 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.

TECH es miembro de la **Economics, Business and Enterprise Association (EBEA)**, una entidad de prestigio dedicada a impulsar la excelencia profesional en ciencias empresariales. Esta vinculación fortalece su compromiso con la excelencia académica en el ámbito empresarial.



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

Modalidad: **No escolarizada (100% en línea)**

Duración: **2 años**



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

tech
universidad

Grand Master
Asesoría y Relaciones
Laborales

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 2 años
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales

Aval/Membresía



Economics, Business
and Enterprise Association

A photograph of a man with a beard, wearing a white shirt and a grey blazer, looking intently at a computer monitor. His hand is resting on his chin in a thoughtful pose. The background shows a blurred office environment with other monitors and desks.

tech
universidad