



## Máster Título Propio

Asesoría Laboral

» Modalidad: online

» Duración: 12 meses

» Titulación: TECH Global University

» Acreditación: 60 ECTS

» Horario: a tu ritmo

» Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/escuela-de-negocios/master/master-asesoria-laboral

# Índice

 $\begin{array}{c} 01 \\ \hline \text{Presentación del programa} \\ \hline 03 \\ \hline \text{Plan de estudios} \\ \hline \\ \hline \\ 06 \\ \hline \end{array} \begin{array}{c} 2\text{Por qué estudiar en TECH?} \\ \hline \\ 04 \\ \hline \\ \\ 0bjetivos docentes \\ \hline \\ \\ \hline \\ pág. 26 \\ \hline \\ \hline \\ 08 \\ \hline \end{array} \begin{array}{c} 05 \\ \hline \\ \text{Salidas profesionales} \\ \hline \\ \\ \hline \\ pág. 30 \\ \hline \\ \hline \\ 06 \\ \hline \end{array}$ 

Cuadro docente

pág. 34

Metodología de estudio

pág. 44

Titulación

pág. 48

# 01 Presentación del programa

La Asesoría Laboral es una disciplina clave en el ámbito empresarial, ya que se encarga de garantizar el cumplimiento de la normativa, optimizar la gestión de recursos y proteger los derechos de empleadores y trabajadores. En este sentido, un reciente informe elaborado por el Fondo Monetario Internacional refleja que este campo es vital para reducir conflictos internos y mejorar la productividad de las organizaciones. Por esta razón, los profesionales requieren dominar las estrategias más innovadoras para adaptarse a las tendencias emergentes y ofrecer soluciones personalizadas a sus clientes. Con el objetivo de facilitarles dicha labor, TECH lanza una revolucionaria titulación universitaria y100% online enfocada en las últimas tendencias en el ámbito de la Asesoría Laboral.



## tech 06 | Presentación del programa

El entorno empresarial ha experimentado transformaciones significativas en la última década debido a la globalización, la digitalización y cambios legislativos constantes. Asimismo, estas dinámicas han incrementado la complejidad de las relaciones laborales, haciendo imprescindible la figura del asesor laboral. En este sentido, dicho profesional no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a la optimización de la gestión de recursos humanos y a la prevención de conflictos laborales. De ahí la importancia de que los expertos desarrollen competencias de liderazgo avanzadas para fomentar climas organizacionales productivos a la par que colaborativos.

En este escenario, TECH lanza un vanguardista Máster Título Propio en Asesoría Laboral. Concebido por especialistas de renombre en este ámbito, el plan de estudios ahondará en factores que van desde las diferentes modalidades de contratación o los fundamentos de las prestaciones laborales hasta las medidas de conflicto colectivo. En adición, los contenidos didácticos proporcionarán a los egresados las claves para prevenir accidentes en el entorno de trabajo y garantizar la seguridad de los empleados. De este modo, los alumnos estarán altamente capacitados para brindar asesoramientos laborales de alta calidad, gestionando eficazmente las relaciones laborales y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes.

Por otro lado, el programa universitario cuenta con un formato 100% online, de fácil acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet y sin horarios predeterminados. En esta misma línea, TECH emplea su disruptivo método de enseñanza del *Relearning*, para que los especialistas profundicen en los contenidos sin recurrir a técnicas que implican un esfuerzo extra, como la memorización. A su vez, los egresados tan solo requerirán un dispositivo electrónico con conexión a internet para acceder al Campus Virtual. En dicha plataforma, disfrutarán de una biblioteca atestada de recursos multimedia complementarios como casos de estudio reales, vídeos explicativos, resúmenes interactivos o lecturas especializadas.

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

- El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Asesoría Laboral
- Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos recogen una información científica y práctica sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- Los ejercicios prácticos donde realizar el proceso de autoevaluación para mejorar el aprendizaje
- Su especial hincapié en metodologías innovadoras en la Asesoría Laboral
- 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



Analizarás las diferentes ramas del Derecho Laboral y su interrelación para brindar servicios de consultoría de primera calidad en entornos cada vez más globalizados"

## Presentación del programa | 07 tech

66

Las lecturas especializadas te permitirán profundizar aún más en la normativa y estrategias clave en el campo de la Asesoría Laboral"

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

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

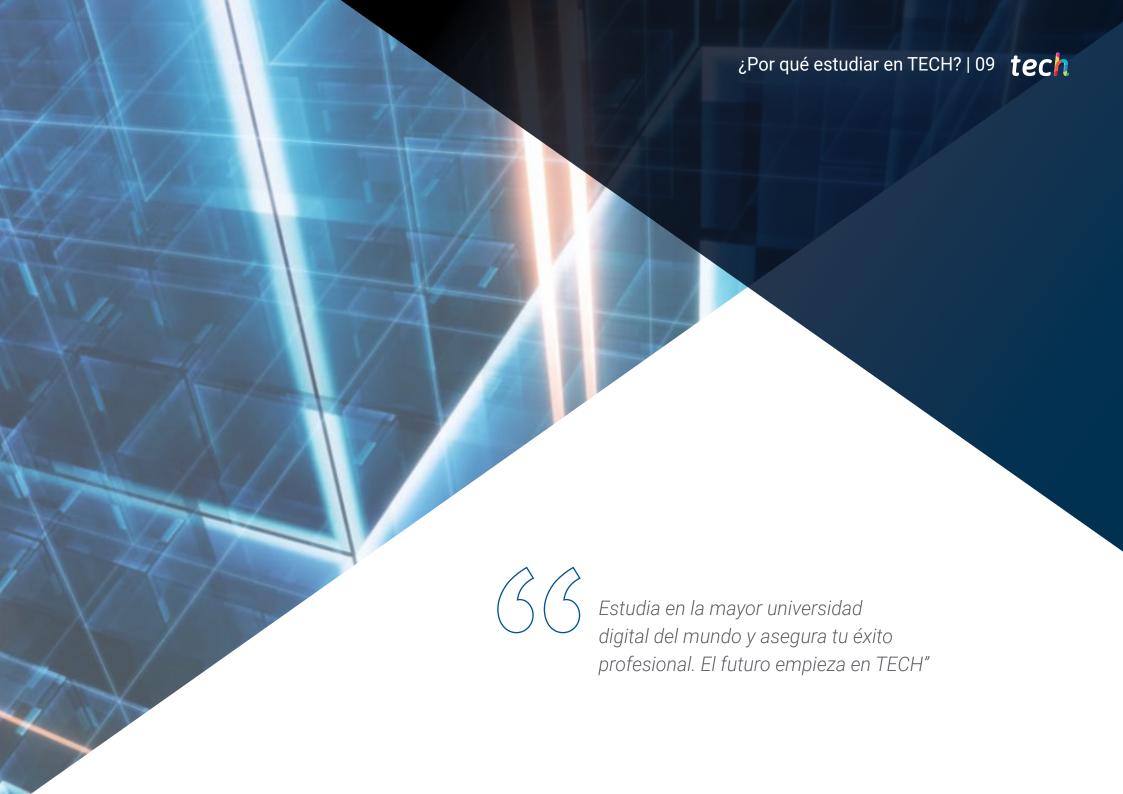
El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el alumno deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del curso académico. Para ello, el profesional contará con la ayuda de un novedoso sistema de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

Ofrecerás soluciones legales precisas en materia de trabajo, adaptándote a las necesidades específicas de las compañías y los empleados.

A través del disruptivo sistema Relearning impulsado por TECH, no tendrás que invertir una gran cantidad de horas de estudio y te focalizarás en los conceptos más relevantes del temario.







## tech 10 | ¿Por qué estudiar 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».

#### El mejor claustro docente top internacional

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

#### La mayor universidad digital del mundo

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









nº1 Mundial Mayor universidad online del mundo

## 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.

#### 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 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.

Garantía de máxima

empleabilidad



#### Google Partner Premier La universidad mejor valorada por sus alumnos

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.

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.



## tech 14 | Plan de estudios

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

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

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

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

- 2.1. La contratación indefinida
  - 2.1.1. El contrato indefinido ordinario
  - 2.1.2. El fomento de la contratación indefinida
  - 2.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico
- 2.2. La contratación temporal I
  - 2.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
  - 2.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
  - 2 2 3 El contrato de interinidad
- 2.3. La contratación temporal II
  - 2.3.1. El contrato para la formación y el aprendizaje
  - 2.3.2. El contrato en prácticas
- 2.4. La contratación temporal III
  - 2.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
  - 2.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
  - 2.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

- 2.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
  - 2.5.1. El contrato a tiempo parcial común
  - 2.5.2. Aspectos comandos al contrato a tiempo parcial
  - 2.5.3. La bolsa de horas complementarias
  - 2.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo
- 2.6. El trabajo a distancia y el teletrabajo
  - 2.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
  - 2.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
  - 2.6.3. La jornada y la desconexión digital
  - 2.6.4. El control de la actividad laboral
- 2.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
  - 2.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
  - 2.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
  - 2.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
  - 2.7.4. La reparación del daño: los daños morales
- 2.8. Los deberes del trabajador
  - 2.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
  - 2.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
  - 2.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
  - 2.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador
- 2.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
  - 2.9.1. El poder de dirección del empresario
    - 2.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
  - 2.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
    - 2.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
    - 2.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
    - 2.9.2.3. El control a través de sistemas de videovigilancia
- 2.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
  - 2.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
  - 2.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
  - 2.10.3. La movilidad funcional y el lus Variandi empresarial
    - 2.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
    - 2.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
    - 2.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

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

- 3.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
  - 3.1.1. La jornada laboral ordinaria
    - 3.1.1.1. Duración de la jornada
    - 3.1.1.2. Distribución de la jornada
  - 3.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
  - 3.1.3. Jornadas especiales por razones personales
  - 3.1.4. Obligación de registro
  - 3.1.5. Las horas extraordinarias
    - 3.1.5.1. Concepto y clasificación
    - 3.1.5.2. Naturaleza
    - 3.1.5.3. Compensación por su realización
    - 3.1.5.4. Prohibiciones
    - 3.1.5.5. Registro
    - 3.1.5.6. Horario de trabajo
  - 3.1.6. Horario
  - 3.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
  - 3.1.8. Trabajo a turnos
- 3.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
  - 3.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
  - 3.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
  - 3.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
  - 3.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
  - 3.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
  - 3.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL
- 3.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
  - 3.3.1. El calendario laboral

## tech 16 | Plan de estudios

3.4.

3.3.2.	El régimen de descansos	3.5.	La movilidad geográfica de los trabajadores	
	3.3.2.1. Descanso durante la jornada		3.5.1.	Concepto y características
	3.3.2.2. Descanso entre jornadas		3.5.2.	El régimen jurídico de los traslados
	3.3.2.3. Descanso semanal			3.5.2.1. Concepto
3.3.3.	Fiestas laborales			3.5.2.2. Elemento causal
3.3.4.	Vacaciones			3.5.2.3. Tipos de traslados
	3.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo			3.5.2.4. Procedimiento
	3.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables		3.5.3.	El régimen jurídico de los desplazamientos
	3.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja			3.5.3.1. Concepto
	3.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones			3.5.3.2. Elemento causal
	3.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución			3.5.3.3. Procedimiento
La pres	stación salarial			3.5.3.4. Efectos
3.4.1.	Concepto y función del salario	3.6.	La mod	lificación sustancial de las condiciones de trabajo
3.4.2.	Salario en metálico y en especie		3.6.1.	Alcance del Artículo 41 ET y supuestos excluidos
3.4.3.	Las percepciones extrasalariales		3.6.2.	Elemento causal
3.4.4.	Sistemas salariales: procedimientos para su determinación		3.6.3.	Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
3.4.5.	Estructura del salario		3.6.4.	Concepto de modificación sustancial
	3.4.5.1. Salario base		3.6.5.	Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
	3.4.5.2. Complementos salariales		3.6.6.	Procedimiento
	3.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales			3.6.6.1. La modificación individual
3.4.6.	Las pagas extraordinarias			3.6.6.2. La modificación colectiva
3.4.7.	La determinación del salario		3.6.7.	La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio
	3.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional			colectivo estatutario: Artículo 82.3 ET
	3.4.7.2. El salario profesional	3.7.	Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador	
	3.4.7.3. El salario contractual		3.7.1.	
3.4.8.	El mecanismo de absorción y compensación salarial			3.7.1.1. Concepto
3.4.9.	El pago del salario			3.7.1.2. Régimen jurídico
3.4.10.	La protección del salario		3.7.2.	Reagrupamiento familiar
	3.4.10.1. La inembargabilidad salarial		3.7.3.	Finalidad
	3.4.10.2. El salario como crédito privilegiado		3.7.4.	Régimen jurídico
3.4.11.	El Fondo de Garantía Salarial			

## Plan de estudios | 17 tech

- 3.7.5. Causas objetivas
  - 3.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
  - 3.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
  - 3.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador
- 3.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos
  - 3.8.1. Concepto y características
  - 3.8.2. Tipología de permisos
  - 3.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
  - 3.8.4. Efectos y disfrute
- 3.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor
  - 3.9.1. Concepto y características
  - 3.9.2. Causas de suspensión
    - 3.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
    - 3.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
    - 3.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
    - 3.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
    - 3.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
    - 3.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
    - 3.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
    - 3.9.2.8. Por motivos disciplinarios
    - 3.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
  - 3.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
  - 3.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor
- 3.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales
  - 3.10.1. Concepto y tipología
  - 3.10.2. La excedencia forzosa
    - 3.10.2.1. Designación o elección para cargo público
    - 3.10.2.2. Cargos sindicales
    - 3.10.2.3. Efectos

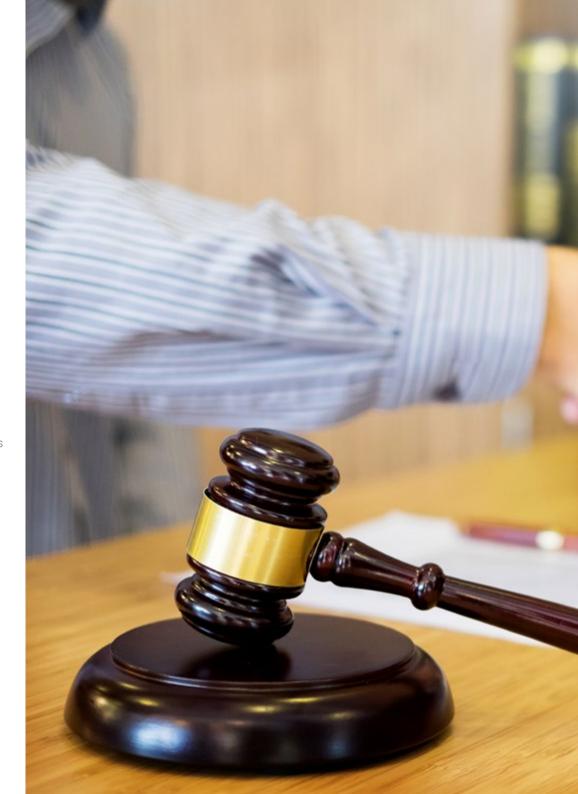
- 3.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
  - 3.10.3.1. Supuestos
  - 3.10.3.2. Efectos
- 3.10.4. La excedencia voluntaria
  - 3.10.4.1. Requisitos
  - 3.10.4.2. Efectos

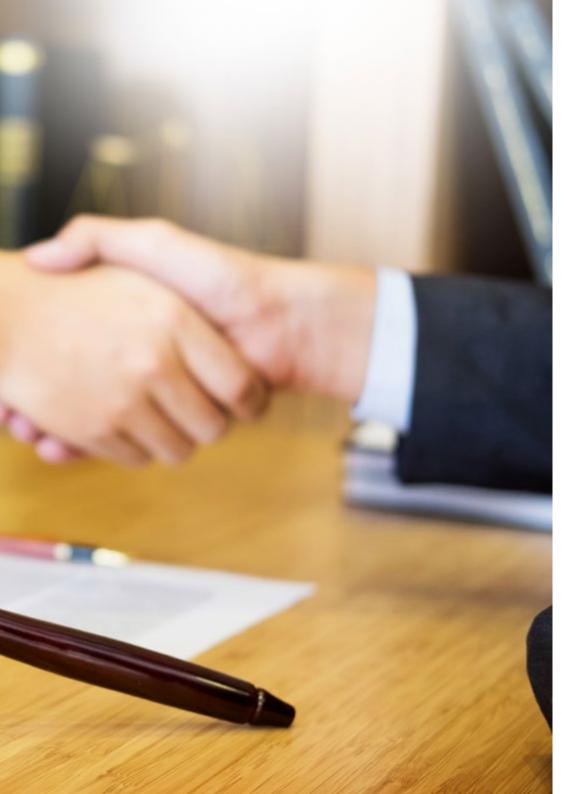
#### Módulo 4. La extinción de la relación laboral

- 4.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes
  - 4.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
    - 4.1.1.1. Concepto
    - 4.1.1.2. Requisitos
    - 4.1.1.3. Efectos
  - 4.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
  - 4.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato
- 4.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato
  - 4.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
  - 4.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador
- 4.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador
  - 4.3.1. Concepto de dimisión y abandono
  - 4.3.2. La dimisión con preaviso
  - 4.3.3. La dimisión preaviso
  - 4.3.4. Aspectos formales y efectos
  - 4.3.5. La dimisión del personal de alta dirección
- 4.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial
  - 4.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
    - 4.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
    - 4.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
    - 4.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave

## tech 18 | Plan de estudios

- 4.4.2. Procedimiento
- 4.4.3. Efectos
- 4.5. El despido disciplinario
  - 4.5.1. Concepto y características
  - 4.5.2. Causas
    - 4.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
    - 4.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
    - 4.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
    - 4.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
    - 4.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
    - 4.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
    - 4.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa
  - 4.5.3. La forma y el procedimiento
    - 4.5.3.1. La carta de despido
    - 4.5.3.2. La fecha de efectos
    - 4.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador
  - 4.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores
- 4.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
  - 4.6.1. Concepto y régimen jurídico
  - 4.6.2. Causas
    - 4.6.2.1. Ineptitud del trabajador
    - 4.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
    - 4.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
    - 4.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria
  - 4.6.3. Requisitos formales y procedimentales
    - 4.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
    - 4.6.3.2. La carta de despido
    - 4.6.3.3. El periodo de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
  - 4.6.4. La prioridad de permanencia





### Plan de estudios | 19 tech

4.7.	Εl	despido	CO	lective

- 4.7.1. Concepto y características
- 4.7.2. Causas
  - 4.7.1.1. Causas económicas
  - 4.7.1.2. Causas organizativas
  - 4.7.1.3. Causas técnicas
  - 4.7.1.4. Causas productivas
- 4.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales
- 4.7.4. El procedimiento
  - 4.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
  - 4.7.4.2. Fase individual del despido colectivo
- 4.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas
- 4.8. El despido por fuerza mayor
  - 4.8.1. Concepto de fuerza mayor
  - 4.8.2. Procedimiento
  - 4.8.3. Efectos
- 4.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas
  - 4.9.1. La extinción por finalización de contrato
  - 4.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas
  - 4.9.3. El despido por causas objetivas
  - 4.9.4. El despido colectivo
- 4.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección
  - 4.10.1. El desistimiento por parte del directivo
  - 4.10.2. El despido Ad Nutum o sin causa
  - 4.10.3. El despido por causas disciplinarias
  - 4.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
  - 4.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

## tech 20 | Plan de estudios

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

- 5.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
  - 5.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la OIT como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
  - 5.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español 5.1.2.1. Los antecedentes: orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
    - 5.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
    - 5.1.2.3 Contenido esencial
    - 5.1.2.4. Contenido adicional
- 5.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
  - 5.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
  - 5.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
  - 5.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatuto, registro publicidad
  - 5.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad Sindical subjetiva)
  - 5.2.5. Libertad positiva y negativa
  - 5.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
  - 5.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
  - 5.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva
- 5.3. La mayor representatividad sindical
  - 5.3.1. Audiencia electoral
  - 5.3.2. La irradiación
- 5.4. La tutela de la libertad sindical
  - 5.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
  - 5.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
  - 5.4.3. La tutela judicial constitucional
  - 5.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
  - 5.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical
- 5.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
  - 5.5.1. Sujetos legitimados
  - 5.5.2. Funciones de la participación institucional
  - 5.5.3. Diálogo social
  - 5.5.4. Participación en órganos tripartitos

- 5.6. Libertad sindical y negociación colectiva
  - 5.6.1. Estructura de la negociación colectiva
  - 5.6.2. La negociación colectiva estatutaria
  - 5.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
  - 5 6 4 Los acuerdos marco
  - 5.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa
- 5.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
  - 5.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales
  - 5.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
  - 5.7.3. Funciones y competencias
  - 5.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
  - 5.7.5. La representación sindical en la función pública
- 5.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
  - 5.8.1. Representación unitaria
  - 5.8.2. Comité de empresa
  - 5.8.3. Delegados de personal
  - 5.8.4. Comité intercentros
  - 5.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores
- 5.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
  - 5.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
  - 5.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo
- 5.10. Otras representaciones legales
  - 5.10.1. Comisiones Ad Hoc
  - 5.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
  - 5.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

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

- 6.1. El convenio colectivo estatutario
  - 6.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
  - 6.1.2. Clases de convenios colectivos
  - 6.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo

### Plan de estudios | 21 tech

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

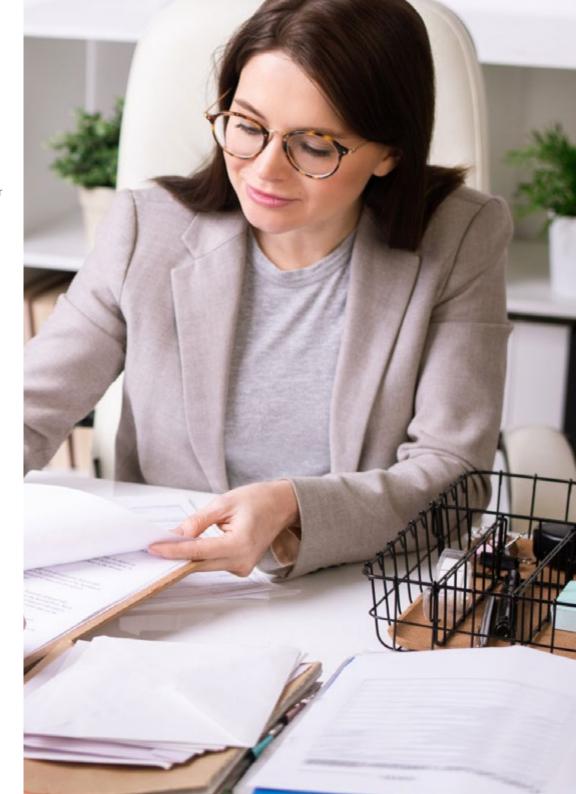
- 6.9. El procedimiento de realización de la huelga
  - 6.9.1. Convocatoria de huelga
  - 6.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
  - 6.9.3. La terminación de la huelga
- 6.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
  - 6.10.1. Efectos de la huelga
  - 6.10.2. Servicios de seguridad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

#### Módulo 7. El derecho de la Seguridad Social

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

## tech 22 | Plan de estudios

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



## Plan de estudios | 23 tech

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

#### Módulo 8. La prevención de riesgos laborales: Obligaciones y responsabilidades

- 8.1. La obligación de prevención
  - 8.1.1. Contenido general, alcance y límites
  - 8.1.2. Obligaciones instrumentales
  - 8.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
  - 8.1.4. Obligaciones de formación e información
  - 8.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
  - 8.1.6. Obligación de documentación
  - 8.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
  - 8.1.8. Riesgo grave e inminente
- 8.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
  - 8.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
  - 8.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
  - 8.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones
- 8.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
  - 8.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
  - 8.3.2. Las contratas y subcontratas
  - 8.3.3. La especial regulación del sector de la construcción
- 8.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
  - 8.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
  - 8.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo
- 8.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
  - 8.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
  - 8.5.2. Medidas preventivas
  - 8.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador

- 8.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
  - 8.6.1. El acoso laboral o mobbing
  - 8.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
  - 8.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
  - 8.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas
- 8.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
  - 8.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
  - 8.7.2. Sujetos responsables
  - 8.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
  - 8.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
  - 8.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador
- 8.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
  - 8.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
  - 8.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
  - 8.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
  - 8.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
  - 8.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
  - 8.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores
- 8.9. La responsabilidad civil
  - 8.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
  - 8.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
  - 8.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
  - 8.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
  - 8.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores
- 8.10. Responsabilidades de Seguridad Social
  - 8.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
  - 8.10.2. Concepto y naturaleza
  - 8.10.3. Sujetos responsables

## tech 24 | Plan de estudios

## **Módulo 9.** El proceso laboral: Tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

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

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

#### **Módulo 10.** El proceso laboral: Los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- 10.1. Los medios de impugnación
  - 10.1.1. Consideraciones generales

#### Plan de estudios | 25 tech

- 10.2. Recurso de reposición
  - 10.2.1. Resoluciones recurribles
  - 10.2.2. Procedimiento
  - 10.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición
- 10.3. Recurso de queja
  - 10.3.1. Resoluciones recurribles
  - 10.3.2. Procedimiento
  - 10.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja
- 10.4 .El recurso de suplicación
  - 10.4.1. Consideraciones generales
  - 10.4.2. Resoluciones recurribles
  - 10.4.3. Procedimiento
  - 10.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación
- 10.5. El recurso de casación
  - 10.5.1. Consideraciones generales
  - 10.5.2. Resoluciones recurribles
  - 10.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
  - 10.5.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación
- 10.6. El recurso para la unificación de doctrina
  - 10.6.1. Consideraciones generales
  - 10.6.2. Resoluciones recurribles
  - 10.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
  - 10.6.4. Tramitación del recurso
- 10.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
  - 10.7.1. Títulos ejecutivos
  - 10.7.2. El órgano judicial competente
  - 10.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
  - 10.7.4. Procedimiento de ejecución

- 10.8. Las ejecuciones ordinarias
  - 10.8.1. Consideraciones generales
  - 10.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
  - 10.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
  - 10.8.4. El pago a los acreedores
  - 10.8.5. La insolvencia empresarial
- 10.9. Las ejecuciones especiales
  - 10.9.1. La ejecución de sentencias de despido
  - 10.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
  - 10.9.3. Las ejecuciones colectivas
- 10.10. La ejecución provisional
  - 10.10.1. Consideraciones generales
  - 10.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
  - 10.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
  - 10.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido



Desarrollarás un enfoque especializado en materia de contratación, extinción de vínculos y negociación colectiva"





## **tech** 28 | Objetivos docentes



## **Objetivos generales**

- Comprender el marco normativo laboral y su aplicación práctica
- Desarrollar habilidades para la gestión de relaciones laborales en empresas
- Aplicar estrategias de prevención y resolución de conflictos laborales
- Analizar y gestionar la seguridad social y la prevención de riesgos laborales
- Conocer los procedimientos y mecanismos del proceso laboral
- Desarrollar la capacidad de asesorar estratégicamente a empresas y trabajadores en materia laboral
- Aplicar técnicas de mediación y negociación en la resolución de conflictos laborales
- Interpretar y actualizar conocimientos sobre legislación laboral en un entorno jurídico en constante evolución



Potenciarás tu capacidad de análisis crítico y toma de decisiones estratégicas para optimizar la gestión de recursos humanos en cualquier entidad"





#### Objetivos específicos

#### Módulo 1. 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 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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





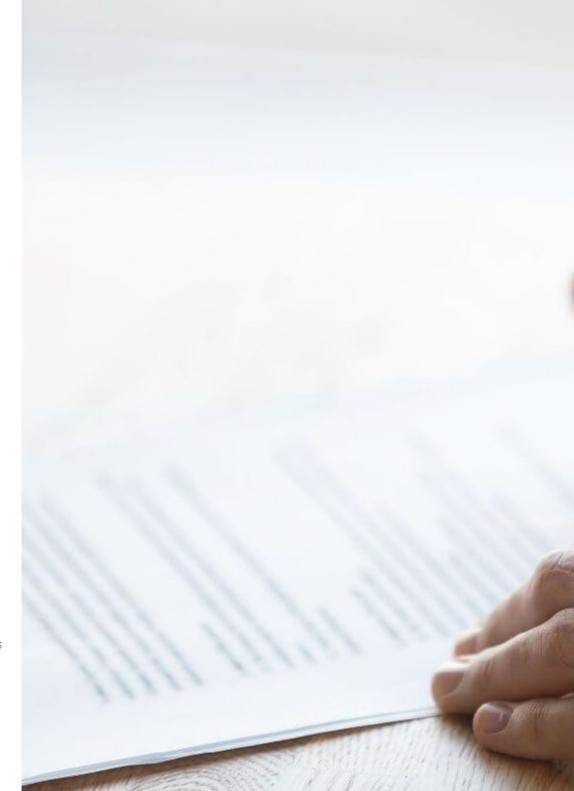
## tech 32 | Salidas profesionales

#### Perfil del egresado

El egresado de este Máster Título Propio en Asesoría Laboral será un profesional altamente capacitado en legislación laboral, negociación colectiva y gestión de recursos humanos. También, contará con habilidades analíticas para interpretar normativas, resolver conflictos y garantizar el cumplimiento de la legislación en cualquier entorno empresarial. Además, su conocimiento en materia de Seguridad Social, prevención de riesgos y derecho procesal le permitirá desempeñar un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y la mejora de la estabilidad en el ámbito organizacional.

Colaborarás con instituciones gubernamentales en la aplicación de Políticas Laborales eficientes, contribuyendo al desarrollo de un marco normativo adecuado.

- Interpretación y Aplicación de la Normativa Laboral: Capacidad para analizar y aplicar la legislación vigente en materia de contratación, relaciones laborales y seguridad social, garantizando el cumplimiento normativo en las organizaciones
- Gestión Estratégica de Recursos Humanos: Habilidad para diseñar e implementar estrategias laborales que optimicen la gestión del talento y fortalezcan las relaciones entre empleadores y empleados
- Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos: Dominio de técnicas de mediación y negociación en procesos de diálogo social, garantizando soluciones efectivas en conflictos laborales y negociaciones sindicales
- Asesoría en Seguridad Social y Prevención de Riesgos: Conocimiento profundo de la normativa de seguridad social y prevención de riesgos laborales, permitiendo gestionar prestaciones y diseñar estrategias de bienestar laboral





## Salidas profesionales | 33 tech

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

- 1. Asesor Laboral en Empresas y Consultoras: Especialista en la gestión de relaciones laborales, contratación y cumplimiento normativo, brindando asesoramiento estratégico a organizaciones de diversos sectores.
- 2. Director de Recursos Humanos: Responsable de liderar la planificación y gestión del capital humano, asegurando el cumplimiento legal y optimizando las políticas de contratación, desarrollo y bienestar laboral.
- 3. Especialista en Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales: Profesional encargado de gestionar acuerdos colectivos, liderar procesos de diálogo social y garantizar relaciones laborales equilibradas en el ámbito empresarial.
- **4. Consultor en Seguridad Social y Prevención de Riesgos:** Experto en la implementación de políticas de seguridad social y prevención de riesgos laborales, asegurando la protección de empleados y el cumplimiento normativo.
- 5. Responsable de Relaciones Laborales en la Administración Pública: Dedicado a la supervisión y aplicación de la normativa laboral en organismos gubernamentales, gestionando conflictos y asegurando el correcto funcionamiento del sistema laboral.
- **6. Especialista en Derecho Procesal Laboral:** Profesional con competencias en la representación legal en procedimientos judiciales y administrativos, defendiendo los intereses de empresas o trabajadores en litigios laborales.
- 7. Emprendedor en Asesoría y Consultoría Laboral: Fundador de su propia firma de asesoría laboral, ofreciendo servicios especializados en derecho del trabajo, gestión de recursos humanos y prevención de conflictos laborales.



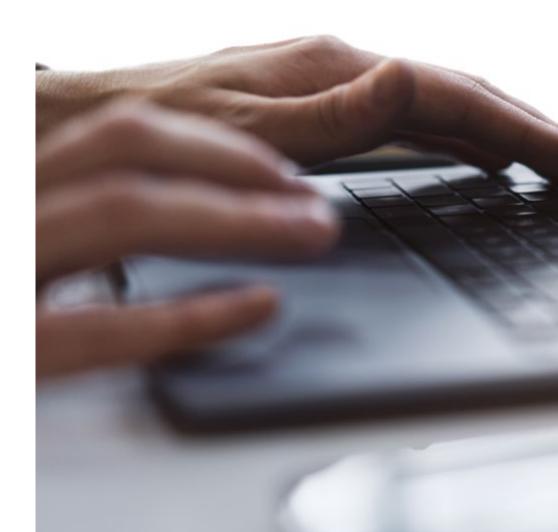


#### El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

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.







# 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"

# tech 38 | Metodología de estudio

#### 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.



# tech 40 | Metodología de estudio

# 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 mentoralumno, 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.

# Metodología de estudio | 41 **tech**

# 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.

# tech 42 | Metodología de estudio

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

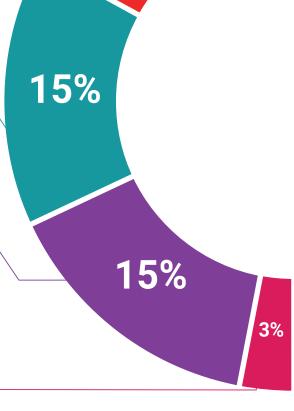
Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



#### 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.

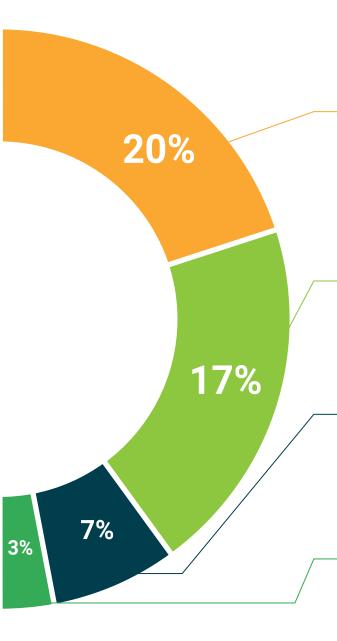
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".





## 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.

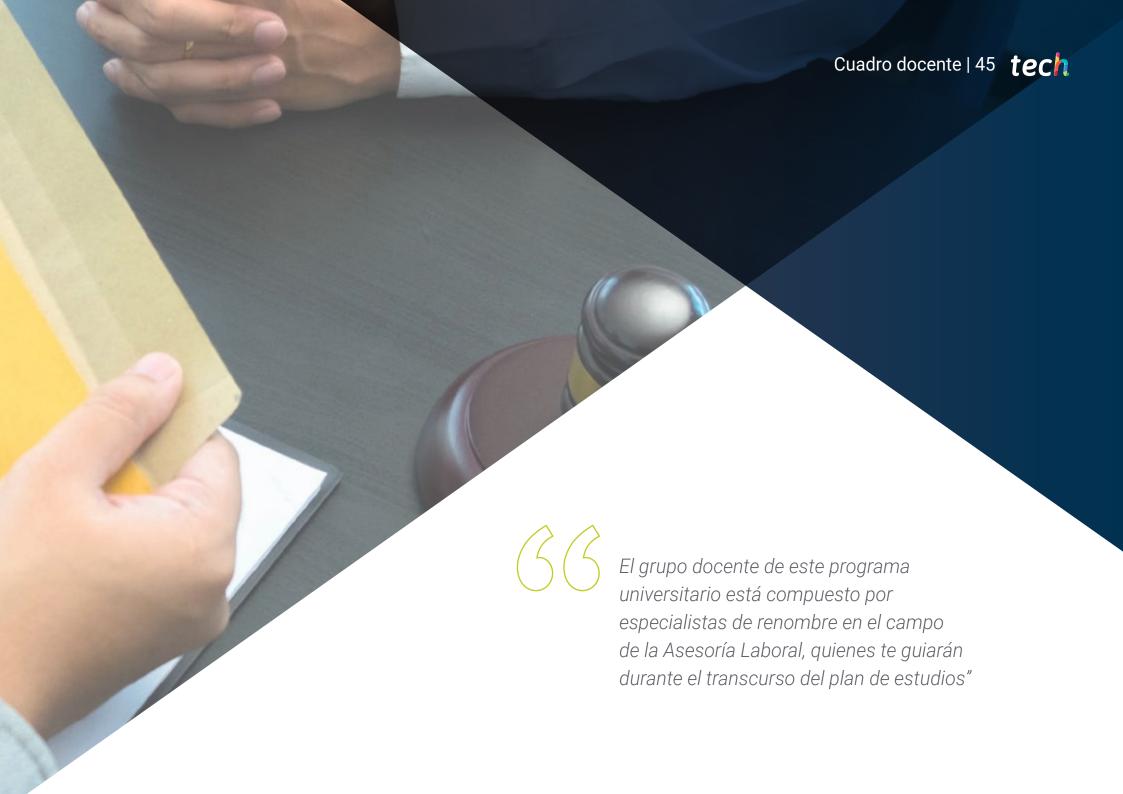


## Guías rápidas de actuación

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.







# tech 46 | Cuadro docente

#### Dirección



## Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

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

## **Profesores**

## Dra. Aragón Gómez, Cristina

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

## Dra. Nieto Rojas, Patricia

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

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

#### Dr. 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



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





# tech 50 | Titulación

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

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

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

Título: Máster Título Propio en Asesoría Laboral

Modalidad: online

Duración: 12 meses

Acreditación: 60 ECTS





<sup>\*</sup>Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH Global University realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.

tech global university

# Máster Título Propio Asesoría Laboral

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

