

Experto Universitario

Contrato Individual Laboral





Experto Universitario Contrato Individual Laboral

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **6 meses**
- » Titulación: **TECH Global University**
- » Acreditación: **24 ECTS**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

Acceso web: www.techtitute.com/derecho/experto-universitario/experto-contrato-individual-laboral

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

Objetivos

pág. 8

03

Estructura y contenido

pág. 12

04

Metodología

pág. 20

05

Titulación

pág. 28

01

Presentación

La situación económica actual es cada vez más compleja y globalizada, con una repercusión evidente sobre las relaciones laborales. En este escenario se precisan profundos conocimientos técnicos y prácticos en materia de asesoría jurídico-laboral, siendo un elemento clave a la hora de gestionar las organizaciones productivas. Con este programa intensivo el profesional se especializará en Contrato Individual de Trabajo, de la mano de profesionales con amplia experiencia en el sector.



“

Los profesionales de derecho deben continuar su capacitación para adaptarse a los nuevos avances en este campo”

El asesor jurídico-laboral es un profesional que cada vez cuenta con una mayor demanda en el mercado de trabajo como salida profesional. Las empresas necesitan un asesor que pueda dar respuesta a unas relaciones laborales cambiantes, tanto en la forma de prestar servicios, que sea conocer de las continuas reformas legislativas y de la jurisprudencia que sistemáticamente influye en esta materia. A través del presente Experto Universitario se facilita el reciclaje profesional de personas con cierta experiencia y/o la especialización.

Los profesionales de empresa, despacho o entidad pública estarán en condiciones de resolver los problemas laborales que se le planteen, en un entorno que les permita adquirir la capacitación del más alto nivel. De tal manera que la superación del Experto supondrá la obtención del correspondiente título expedido por el Centro Universitario Tech y la Universidad CEU-Cardenal Herrera.

El Experto Universitario dedica una buena parte del programa a las cuestiones problemáticas que suscita la relación laboral dependiente y por cuenta ajena, pero también aborda las relaciones colectivas de trabajo, las obligaciones y responsabilidades en materia de Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales, así como los aspectos relacionados con el proceso ante la jurisdicción social. Los alumnos estarán en contacto con problemas reales, soluciones jurisprudenciales y demás aspectos relacionados con esta rama del ordenamiento tan cercana la realidad social.

Dado que vivimos en un mundo cada vez más digitalizado, el Experto Universitario se llevará a cabo íntegramente de forma virtual. Los alumnos tendrán a su disposición un amplio repertorio de materiales en distintos formatos: desarrollo teórico, presentaciones PPT, varios vídeos explicativos o “píldoras” formativas prácticas, casos y pruebas de nivel tipo test. Todo ello permitirá a los alumnos una elevada dosis de flexibilidad que le permitirá compaginar la realización de este Experto Universitario con otros menesteres personales o profesionales.

El claustro de profesores está compuesto por docentes especializados, por lo que la capacitación de calidad del Experto Universitario se consigue a través de un cuadro de docentes integrado por académicos y profesionales de prestigio en el ámbito jurídico-laboral. El presente Experto Universitario congrega a profesores de prestigiosas universidades españolas y a una experimentada abogada en ejercicio que se ocupará de la parte procesal.

Este Experto Universitario en **Contrato Individual de Trabajo** contiene el programa educativo más completo y actualizado del mercado. Las características más destacadas de la capacitación son:

- ♦ El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Contrato Individual de Trabajo.
- ♦ 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 Contrato Individual de Trabajo.
- ♦ 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.



Esta capacitación es la mejor opción que podrás encontrar para especializarte en Contrato Individual de Trabajo”

“

No dejes pasar la oportunidad de realizar este Experto Universitario en Contrato Individual de Trabajo con nosotros. Es la oportunidad perfecta para avanzar en tu carrera”

Este Experto Universitario 100% online te permitirá compaginar tus estudios con tu labor profesional a la vez que aumentas tus conocimientos en este ámbito.

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito del Derecho Penal, que vierten en esta capacitación 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 una capacitación inmersiva programada para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el profesional 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 en Asesoría Jurídico-Laboral y con gran experiencia.



02

Objetivos

El Experto Universitario en Contrato Individual de Trabajo está orientado a facilitar la actuación del profesional de este campo para que adquiera y conozca las principales novedades en esta área de estudio.



“

Esta es la mejor opción para conocer los últimos avances en Asesoría Jurídico-Laboral”



Objetivos generales

- ♦ Adquirir una serie de competencias para poder enfrentarse con éxito a las cuestiones que se susciten en su desarrollo profesional en el seno de organizaciones públicas o privadas, bien sea en empresas o en despachos o bufetes de asesoría jurídica.
- ♦ Adquirir la capacitación teórica y práctica suficiente para poder acometer las tareas de asesoramiento laboral con alto nivel de especialización.
- ♦ Poseer conocimientos en una disciplina jurídica ampliamente demandada por el mercado laboral.



Con esta capacitación, te asegurarás dominar todos los aspectos del Contrato Individual de Trabajo y asesorar a tus clientes de mejor manera”





Objetivos específicos

Módulo 1.

- ♦ Reconocer las condiciones laborales aplicables en función de la fuente del ordenamiento laboral en las que se incluyan.
- ♦ Adquirir un conocimiento integral sobre las notas definitorias de la relación laboral y tendrá una noción sobre las distintas formas de organización empresarial y las subsiguientes responsabilidades laborales que se pueden derivar de este tipo de decisiones.
- ♦ Saber afrontar un proceso de selección y captación de personal de una forma eficiente, pudiendo conocer todas aquellas cuestiones que se precisan en relación con el ingreso del trabajador en la empresa.

Módulo 2.

- ♦ Aprender, con criterio, las distintas modalidades de contratación existentes para adecuarla mejor a las necesidades empresariales (en caso de que asesore a la empresa).
- ♦ Conocer los derechos que le asisten en función de la modalidad de contratación realizada en aras de evitar eventuales fraudes.
- ♦ Conocer los derechos y deberes básicos de los trabajadores, en especial, la tutela de los derechos fundamentales.
- ♦ Asesorar en materia de control de la actividad laboral a través de los medios tecnológicos y las repercusiones que pueden existir si dicho control se realiza vulnerando algún derecho de los trabajadores.

Módulo 3.

- ♦ Poseer competencias básicas para poder afrontar un asesoramiento sobre las tareas de gestión laboral ordinaria.
- ♦ Aprender las cuestiones sobre registro horario, jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, modificación de condiciones de trabajo, permisos, suspensiones del contrato y excedencias.

Módulo 4.

- ♦ Tener una panorámica general sobre la extinción de la relación laboral. La conflictividad producida en este punto justifica un tratamiento autónomo en un módulo exclusivo donde se analizarán todas las formas de extinción del contrato de trabajo.
- ♦ Poseer todos los elementos para realizar despidos de manera justificada y ajustada a derecho, mientras que los asesores de trabajadores podrán tener herramientas para atacar esta decisión empresarial o aconsejar a la persona trabajadora cuando esta quiera marcharse de la empresa.

03

Estructura y contenido

La estructura de los contenidos ha sido diseñada por los mejores profesionales del sector en Asesoría Jurídico-Laboral, con una amplia trayectoria y reconocido prestigio en la profesión.





“

Contamos con el programa científico más completo y actualizado del mercado. Buscamos la excelencia y que tú también la logres”

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 vídeo-vigilancia.
- 2.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
 - 2.10.1 Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
 - 2.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
 - 2.10.3. La movilidad funcional y el ius variandi empresarial
 - 2.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
 - 2.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
 - 2.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

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

- 3.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
 - 3.1.1 La jornada laboral ordinaria
 - 3.1.1.2 Duración de la jornada
 - 3.1.1.3 Distribución de la jornada
 - 3.1.2 Jornadas especiales por razón de la actividad
 - 3.1.3 Jornadas especiales por razones personales
 - 3.1.4 Obligación de registro
 - 3.1.5 Las horas extraordinarias
 - 3.1.5.1 Concepto y clasificación
 - 3.1.5.2 Naturaleza
 - 3.1.5.3 Compensación por su realización
 - 3.1.5.4 Prohibiciones
 - 3.1.5.5 Registro
 - 3.1.5.6 Horario de trabajo
 - 3.1.6. El horario
 - 3.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
 - 3.1.8 Trabajo a turnos
- 3.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación
 - 3.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
 - 3.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
 - 3.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos.
 - 3.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
 - 3.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
 - 3.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL
- 3.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales
 - 3.3.1. El calendario laboral
 - 3.3.2. El régimen de descansos
 - 3.3.2.1. Descanso durante la jornada
 - 3.3.2.2 Descanso entre jornadas
 - 3.3.2.3 Descanso semanal
 - 3.3.3. Fiestas laborales
 - 3.3.4. Vacaciones
 - 3.3.4.1 Nacimiento, duración y devengo
 - 3.3.4.2 Proporcionalidad y períodos computables
 - 3.3.4.3 Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
 - 3.3.4.4 Tiempo de disfrute de las vacaciones
 - 3.3.4.5 Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución
- 3.4. La prestación salarial
 - 3.4.1 Concepto y función del salario
 - 3.4.2 Salario en metálico y en especie
 - 3.4.3 Las percepciones extrasalariales
 - 3.4.4 Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
 - 3.4.5 Estructura del salario
 - 3.4.5.1 Salario base
 - 3.4.5.2 Complementos salariales
 - 3.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
 - 3.4.6 Las pagas extraordinarias
 - 3.4.7 La determinación del salario
 - 3.4.7.1 El Salario Mínimo Interprofesional
 - 3.4.7.2 El salario profesional
 - 3.4.7.3 El salario contractual
 - 3.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
 - 3.4.9. El pago del salario
 - 3.4.10. La protección del salario
 - 3.4.10.1. La inembargabilidad salarial
 - 3.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
 - 3.4.11. El Fondo de Garantía Salarial

- 3.5. La movilidad geográfica de los trabajadores
 - 3.5.1. Concepto y características
 - 3.5.2. El régimen jurídico de los traslados
 - 3.5.2.1. Concepto
 - 3.5.2.2. Elemento causal
 - 3.5.2.3. Tipos de traslados
 - 3.5.2.4. Procedimiento
 - 3.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
 - 3.5.3.1. Concepto
 - 3.5.3.2. Elemento causal
 - 3.5.3.3. Procedimiento
 - 3.5.3.4. Efectos
- 3.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 3.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
 - 3.6.2. Elemento causal
 - 3.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
 - 3.6.4. Concepto de modificación sustancial
 - 3.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
 - 3.6.6. Procedimiento
 - 3.6.6.1. La modificación individual
 - 3.6.6.2. La modificación colectiva
 - 3.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET
- 3.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador
 - 3.7.1. Ascensos
 - 3.7.1.1. Concepto
 - 3.7.1.2. Régimen jurídico
 - 3.7.2. Reagrupamiento familiar
 - 3.7.2.1. Finalidad
 - 3.7.3. Régimen jurídico
 - 3.7.3.1. Causas objetivas
 - 3.7.4. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 3.7.5. Protección de las personas con discapacidad
 - 3.7.6. 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
 - 4.4.2 Procedimiento
 - 4.4.3 Efectos
- 4.5. El despido disciplinario
 - 4.5.1 Concepto y características
 - 4.5.2 Causas
 - 4.5.2.1 Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
 - 4.5.2.2 Indisciplina o desobediencia en el trabajo
 - 4.5.2.3 Ofensas verbales o físicas
 - 4.5.2.4 Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
 - 4.5.2.5 Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
 - 4.5.2.6 Embriaguez habitual o toxicomanía
 - 4.5.2.7 Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa
 - 4.5.3. La forma y el procedimiento
 - 4.5.3.1. La carta de despido
 - 4.5.3.2. La fecha de efectos
 - 4.5.3.3 La comunicación del despido al trabajador
 - 4.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores
- 4.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo
 - 4.6.1. Concepto y régimen jurídico
 - 4.6.2. Causas
 - 4.6.2.1 Ineptitud del trabajador
 - 4.6.2.2 Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
 - 4.6.2.3 Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
 - 4.6.2.4 Insuficiencia de consignación presupuestaria
 - 4.6.3 Requisitos formales y procedimentales
 - 4.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
 - 4.6.3.2. La carta de despido
 - 4.6.3.3. El periodo de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo
 - 4.6.4. La prioridad de permanencia

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

04

Metodología

Esta capacitación te ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning***. Este sistema de enseñanza es utilizado en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine***.



“

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

En TECH empleamos el Método del caso

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

“

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



Nuestra Universidad es la primera en el mundo que combina los case studies de Harvard Business School con un sistema de aprendizaje 100 % online basado en la reiteración.



El alumno aprenderá, mediante actividades colaborativas y casos, la resolución de situaciones complejas en entornos reales.

Un método de aprendizaje innovador y diferente

Este programa de Derecho de TECH Global University es un programa intensivo que te prepara para afrontar todos los retos en este área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer tu crecimiento personal y profesional ayudándote a conseguir el éxito. Para ello nos basamos en los case studies de la Harvard Business School, con la que tenemos un acuerdo estratégico que nos permite emplear los materiales con los que se estudia en la más prestigiosa Universidad del mundo: HARVARD.

“

Somos la única Universidad online que ofrece los materiales de Harvard como material docente en sus cursos”

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

Ante una determinada situación, ¿qué harías tú? Esta es la pregunta a la que te enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del curso, te enfrentarás a múltiples casos reales. Deberás integrar todos tus conocimientos, investigar, argumentar y defender tus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

Nuestra Universidad es la primera en el mundo que combina los case studies de Harvard University con un sistema de aprendizaje 100 % online basado en la reiteración, que combina 16 elementos didácticos diferentes en cada lección.

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

En 2019 obtuvimos los mejores resultados de aprendizaje de todas las universidades online en español en el mundo.

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

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



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

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

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

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



En este programa tendrás acceso a los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para ti:



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.



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.



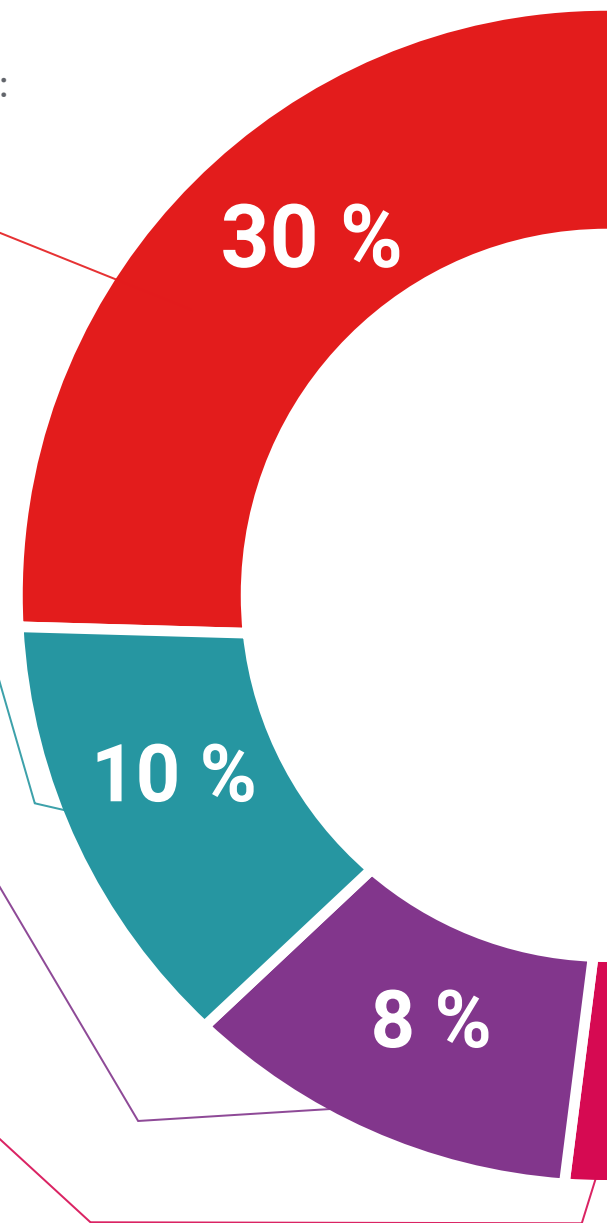
Prácticas de habilidades y competencias

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.



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 cases studies de la materia que se emplean en Harvard. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



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



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.



05

Titulación

El Experto Universitario en Contrato Individual Laboral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Experto Universitario expedido por TECH Global University.



“

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

Este programa te permitirá obtener el título propio de **Experto Universitario en Contrato Individual 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: **Experto Universitario en Contrato Individual Laboral**

Modalidad: **online**

Duración: **6 meses**

Acreditación: **24 ECTS**



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

tech global
university

Experto Universitario Contrato Individual Laboral

- » Modalidad: online
- » Duración: 6 meses
- » Titulación: TECH Global University
- » Acreditación: 24 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Experto Universitario

Contrato Individual Laboral