

Máster de Formación Permanente
Semipresencial
Asesoría Jurídica Laboral



Máster de Formación Permanente Semipresencial Asesoría Jurídica Laboral

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas)

Duración: 7 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Créditos: 60 + 5 ECTS

Acceso web: www.techtitute.com/derecho/master-semipresencial/master-semipresencial-asesoria-juridica-laboral

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

¿Por qué cursar este Máster de Formación Permanente Semipresencial?

pág. 8

03

Objetivos

pág. 12

04

Competencias

pág. 18

05

Dirección del curso

pág. 22

06

Estructura y contenido

pág. 26

07

Prácticas

pág. 40

08

¿Dónde puedo hacer las Prácticas?

pág. 46

09

Metodología

pág. 50

10

Titulación

pág. 58

01

Presentación

La Asesoría Jurídica Laboral es un campo dinámico que aborda una amplia gama de cuestiones legales relacionadas con el empleo y las relaciones laborales. En este sentido, los profesionales desempeñan un papel clave en materias que abarcan desde la contratación de empleados hasta la resolución de conflictos y el cumplimiento normativo. Por ello, resulta clave que los asesores jurídicos laborales incorporen a su praxis diaria las estrategias más innovadoras para prevenir litigios y llevar a cabo una gestión efectiva de los riesgos legales en el entorno laboral actual. En este escenario, TECH presenta un revolucionario programa universitario focalizado en las técnicas más vanguardistas en materia de Asesoría Jurídica Laboral.



“

Gracias a este vanguardista Máster de Formación Permanente Semipresencial, resolverás los conflictos laborales de una manera justa y eficiente”

En una sociedad cada vez más interconectada, las empresas se enfrentan a una variedad de desafíos legales en el ámbito laboral, que comprenden desde la contratación y retención de talento hasta la gestión de riesgos laborales y la resolución de conflictos. A este respecto, el Banco Mundial estima que más del 40% de las economías del mundo han implementado reformas legales en el área laboral en los últimos años, lo que refleja la rápida evolución de las normativas laborales a nivel mundial. Dada esta situación, la Asesoría Jurídica Laboral juega un papel fundamental para las compañías, al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, proteger los derechos de los empleados y promover relaciones laborales equitativas.

Frente a este marco, TECH lanza un pionero y completísimo Máster de Formación Permanente Semipresencial en Asesoría Jurídica Laboral. Diseñado por expertos en esta materia, el itinerario académico ahondará en cuestiones como las modalidades de la contratación laboral, la extinción de la relación laboral o los procedimientos fundacionales de sindicatos. En sintonía con esto, el programa otorgará a los egresados las estrategias más vanguardistas para resolver conflictos colectivos. Además, durante el plan de estudios, el alumnado adquirirá competencias avanzadas para detectar problemas legales y diseñar estrategias para resolverlos de manera efectiva.

Cabe destacar que la presente titulación universitaria proporciona la oportunidad a los asesores jurídicos laborales de ampliar sus conocimientos a través de un contenido teórico online. Asimismo, el alumnado disfrutará de una biblioteca atestada de recursos multimedia (como resúmenes interactivos, casos de estudio o vídeos explicativos) para gozar de un aprendizaje dinámico a la par que ameno. De esta forma, los profesionales podrán acceder a los materiales didácticos desde cualquier dispositivo electrónico con acceso a internet. Por otra parte, el programa prevé la realización de una estancia práctica en una entidad de prestigio. Esto permitirá a los egresados llevar a la práctica todos los conocimientos adquiridos y desarrollar competencias con las que optimizar su praxis diaria significativamente.

Este **Máster de Formación Permanente Semipresencial en Asesoría Jurídica Laboral** contiene el programa más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- ♦ Desarrollo de más de 100 casos prácticos presentados por profesionales de la Asesoría Jurídica Laboral
- ♦ Sus contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos, recogen una información imprescindible 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 Asesoría Jurídica Laboral
- ♦ Todo esto se complementará con lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- ♦ Disponibilidad de los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet
- ♦ Además, podrás realizar una estancia de prácticas en una de las mejores empresas



Proporcionarás a las empresas un asesoramiento estratégico en cuestiones laborales, lo que les permitirá tomar decisiones informadas que respalden sus objetivos y mitiguen los riesgos legales”

“

Llevarás a cabo una estancia práctica de 3 semanas en una distinguida organización, donde adquirirás todo el conocimiento que necesitas para optimizar tu praxis como Asesor Jurídico Laboral”

En esta propuesta de Máster, de carácter profesionalizante y modalidad semipresencial, el programa está dirigido a la actualización de profesionales de la Asesoría Jurídica Laboral, y cuyas labores requieren un alto nivel de cualificación. Los contenidos están basados en la última evidencia científica, y orientados de manera didáctica para integrar el saber teórico en la práctica, y los elementos teórico-prácticos facilitarán la actualización del conocimiento.

Gracias a su contenido multimedia elaborado con la última tecnología educativa, permitirán al profesional de la Asesoría Jurídica Laboral un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un aprendizaje inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales. El diseño de este programa está basado en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del mismo. Para ello, contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

Realizarás una intensiva estancia práctica en una reconocida entidad, donde estarás rodeado de auténticos especialistas en Asesoría Jurídica Laboral.

Este programa te da la oportunidad de ampliar tus horizontes profesionales en un escenario real, con el máximo rigor científico de una institución de vanguardia tecnológica.



02

¿Por qué cursar este Máster de Formación Permanente Semipresencial?

La legislación laboral se encuentra inmersa en un constante cambio. Ante esta situación, las empresas demandan cada vez más la incorporación de profesionales altamente especializados en Asesoría Jurídica Laboral que brinden una orientación legal óptima para comprender y cumplir de forma escrupulosa con las leyes laborales. Por ello TECH ha creado esta pionera titulación, donde se combina la actualización más reciente en áreas como la Prevención de Riesgos Laborales, la extinción de la relación laboral o los contratos de trabajo con una estancia práctica en una entidad de gran prestigio. Así, los egresados obtendrán una visión integral del panorama más actual en este campo, estando guiados en todo momento por auténticos expertos en la materia.





“

TECH te brinda la oportunidad de adentrarte en instituciones reales y de máxima exigencia, donde ahondarás en los avances más recientes en Asesoría Jurídica Laboral”

1. Actualizarse a partir de la última tecnología disponible

Con la llegada de la Industria 4.0, el área de la Asesoría Jurídica Laboral se ha visto enriquecida con la implementación de nuevas tecnologías que optimizan la manera en la que los profesionales interactúan con los clientes y gestionan los casos. Una muestra de ello lo constituyen los instrumentos de análisis de datos, que pueden emplearse para obtener informaciones valiosas que mejoren la toma de decisiones estratégicas. En este contexto, TECH presenta esta Capacitación Práctica, que permitirá a los egresados adentrarse en una empresa de referencia dotada con las herramientas tecnológicas más sofisticadas.

2. Profundizar a partir de la experiencia de los mejores especialistas

Durante toda la estancia práctica, los egresados estarán rodeados de un equipo de profesionales altamente cualificados en materia de Asesoría Jurídica Laboral. Esto supone todo un aval para el alumnado, que podrá ahondar en las últimas innovaciones en este campo. Además, un tutor especializado guiará a los alumnos durante todo el programa para ayudarles a sacarle el máximo partido.

3. Adentrarse en entornos profesionales de primera

TECH realiza un minucioso proceso para escoger las instituciones disponibles para la realización de la presente Capacitación Práctica. Gracias a este esfuerzo, los egresados accederán a una empresa de referencia en el campo de la Asesoría Jurídica Laboral. De este modo, el alumnado desarrollará múltiples competencias para optimizar su praxis diaria y experimentar un notable salto de calidad en su trayectoria profesional.



4. Combinar la mejor teoría con la práctica más avanzada

En el panorama académico actual, abundan titulaciones universitarias centradas exclusivamente en el plano teórico y que exigen invertir largas horas de carga lectiva. Ante esto, TECH ofrece un nuevo modelo de aprendizaje 100% práctico, que permitirá a los egresados ponerse al frente de procedimientos de última generación en el ámbito de la Asesoría Jurídica Laboral y llevarlos a la práctica profesional en solamente 3 semanas.

5. Expandir las fronteras del conocimiento

TECH ofrece a los egresados la oportunidad de llevar a cabo este Máster de Formación Permanente Semipresencial en centros de envergadura nacional. Gracias a esto, los alumnos expandirán sus fronteras de manera considerable y se pondrán al día con el apoyo de los mejores profesionales en el campo de la Asesoría Jurídica Laboral.

“

Tendrás una inmersión práctica total en el centro que tú mismo elijas”

03

Objetivos

Gracias a la realización de este Máster de Formación Permanente Semipresencial, los asesores jurídicos laborales dispondrán de una sólida comprensión relativa a la legislación laboral y jurisprudencia. En este sentido, los egresados obtendrán habilidades analíticas para evaluar los riesgos legales asociados con diversas decisiones en el ámbito laboral (como la identificación de posibles áreas de no conformidad con la legislación laboral o el análisis de los riesgos de litigios laborales).





“

Adquirirás las habilidades de liderazgo y gestión requeridas para tomar decisiones estratégicas y superar los desafíos complejos en el ámbito laboral”



Objetivo general

- ♦ Por vía de este Máster de Formación Permanente Semipresencial en Asesoría Jurídica Laboral, los profesionales adquirirán capacidades analíticas para abordar de forma crítica la información legal y aplicarla a situaciones específicas. De este modo, los egresados serán capaces de identificar problemas potenciales y diseñarán estrategias para solucionarlos. En esta misma línea, los especialistas fomentarán en las organizaciones la adhesión a los principios éticos, incluyendo aspectos como la integridad, imparcialidad y respeto por la diversidad



Ampliarás tus conocimientos mediante el estudio de casos reales y la resolución de situaciones complejas en entornos simulados de aprendizaje”





Objetivos específicos

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

- ♦ 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

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

- ♦ 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. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

- ♦ 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. La extinción de la relación laboral

- ♦ 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

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

- ♦ Adquirir las capacidades para poder asesorar en materia de libertad sindical, conociendo todos los puntos conflictivos en relación con este derecho fundamental y la Ley Orgánica que lo desarrolla
- ♦ Adquirir las competencias en materia de elecciones a representación legal de los trabajadores, derechos, garantías y demás prerrogativas relacionadas con el mandato representativo

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

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

Módulo 7. El derecho de la Seguridad Social

- ♦ Conocer las infracciones a las que se enfrenta en caso de no cumplir con los requisitos y obligaciones en materia de Seguridad Social
- ♦ Adquirir las destrezas en orden a las prestaciones de Seguridad Social que afectan al contrato de trabajo: nacimiento, hecho causante, duración, cuantía, suspensión y/o extinción

Módulo 8. La prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades

- ♦ Conocer las obligaciones y responsabilidades que incumben a las empresas y por donde pueden atacar los trabajadores cuando estas medidas de seguridad y salud no se hayan cumplido
- ♦ Adquirir un dominio sobre las distintas fuentes sobre las que puede derivar una sanción a la empresa por falta de cumplimiento de las aludidas medidas



Módulo 9. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

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

Módulo 10. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

- ♦ Adquirir los conocimientos básicos para poder recurrir las resoluciones judiciales, ya sea ante el propio órgano judicial que los ha dictado o en sede de suplicación y sobre el recurso de casación para la unificación de la doctrina
- ♦ Aprender las cuestiones jurídicas que se derivan del proceso de ejecución de sentencia

“

Profundiza en la teoría de mayor relevancia en este campo, aplicándola posteriormente en un entorno laboral real”

04

Competencias

Una vez finalizado este Máster de Formación Permanente Semipresencial, los asesores jurídicos laborales serán capaces de negociar acuerdos laborales, resolver disputas y alcanzar compromisos que beneficien a todas las partes involucradas. Igualmente, los egresados desarrollarán habilidades sólidas para identificar problemas de carácter legal, evaluando opciones y desarrollando estrategias para solucionarlos de manera eficiente. En adición, los profesionales se adaptarán a los cambios en la legislación laboral, así como a las necesidades cambiantes del entorno empresarial.



“

Con este programa universitario, estarás cualificado para redactar documentos legales y realizar investigaciones jurídicas exhaustivas”



Competencias generales

- Resolver los problemas laborales que se le planteen en su práctica diaria
- Desarrollar habilidades prácticas para aplicar la legislación laboral en situaciones concreta

“

Dispondrás de una amplia gama de recursos multimedia como vídeos explicativos o resúmenes interactivos para que disfrutes de un aprendizaje más ameno”





Competencias específicas

- ♦ Conocer las infracciones a las que se enfrenta en caso de no cumplir con los requisitos y obligaciones en materia de Seguridad Social
- ♦ Dominar las distintas fuentes sobre las que puede derivar una sanción a la empresa por falta de cumplimiento de las aludidas medidas
- ♦ Aplicar las destrezas necesarias para poder entablar una demanda dentro de la jurisdicción social
- ♦ Emplear las cuestiones jurídicas que se derivan del proceso de ejecución de sentencia
- ♦ Reconocer las condiciones laborales aplicables en función de la fuente del ordenamiento laboral en las que se incluyan
- ♦ Dominar los derechos que le asisten en función de la modalidad de contratación realizada en aras de evitar eventuales fraudes
- ♦ Aplicar las competencias básicas para poder afrontar un asesoramiento sobre las tareas de gestión laboral ordinaria
- ♦ Aplicar todos los elementos para realizar despidos de manera justificada y ajustada a derecho
- ♦ Emplear las capacidades para poder asesorar en materia de libertad sindical
- ♦ Tener un dominio del convenio como herramienta de fijación de las condiciones laborales

05

Dirección del curso

La máxima premisa de TECH consiste en proporcionar las titulaciones universitarias más completas y renovadas del mercado académico. Por ello, lleva a cabo un minucioso proceso para constituir sus respectivos claustros docentes. Para la impartición de este Máster de Formación Permanente Semipresencial, se ha hecho con los servicios de distinguidos profesionales en el campo de la Asesoría Jurídica Laboral. Estos especialistas cuentan con un amplio bagaje labora, donde han formado parte de reconocidas instituciones. Gracias a esto, dichos expertos han elaborado múltiples materiales didácticos de primera categoría. Así los alumnos accederán a una experiencia inmersiva que optimizará su trayectoria como asesores jurídicos laborales.





“

Tendrás el apoyo de un equipo docente formado por distinguidos profesionales de la Asesoría Jurídica Laboral”

Dirección



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

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

Profesores

Dr. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

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

Dña. Rausell Cintas, Paloma

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

Dr. Ramos Moragues, Francisco

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

Dra. Aragón Gómez, Cristina

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

Dra. Nieto Rojas, Patricia

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

Dra. Moreno Solana, Amanda

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

06

Estructura y contenido

Los materiales didácticos que conforman esta titulación universitaria han sido diseñados por referencias en el campo de la Asesoría Jurídica Laboral. De este modo, los alumnos accederán a un temario que destaca tanto por su elevada calidad como adaptación a los requerimientos del mercado laboral actual. Compuesto por 10 módulos especializados, el itinerario académico profundizará de forma exhaustiva en ámbitos como las fuentes del ordenamiento laboral, la extinción de la relación laboral o el derecho a la Seguridad Social. Además, durante el transcurso del programa, los egresados adquirirán habilidades analíticas y de resolución de problemas para abordar aspectos legales laborales complejos de manera óptima.





“

Analizarás de manera crítica la información legal y la aplicarás a situaciones específicas, identificando problemas potenciales para ofrecer soluciones efectivas”

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. Las 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 dedicación 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 comunes 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 urnos

- 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
 - 3.7.3. Finalidad
 - 3.7.4. Régimen jurídico
 - 3.7.5. Causas objetivas
 - 3.7.6. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 3.7.7. Protección de las personas con discapacidad
 - 3.7.8. 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 disciplinarias
 - 4.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
 - 4.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

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 O.I.T. 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: a. 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: Estatutos. 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
- 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 baja
 - 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
- 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)

- 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

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
 - 9.3.2. 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
- 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



Estarás altamente capacitado para llevar a cabo investigaciones jurídicas y la representación legal en procedimientos laborales”

07

Prácticas

Tras finalizar el período teórico online, este programa contempla una etapa de Capacitación Práctica en una distinguida organización vinculada con la Asesoría Jurídica Laboral. A lo largo de este itinerario académico, los egresados estarán guiados por un tutor especializado, quien velará por el cumplimiento de todos los objetivos para los que ha sido diseñado este programa.



“

Efectuarás tu estancia práctica en una institución de referencia en el área de la Asesoría Jurídica Laboral”

El período de Capacitación Práctica de este programa en Asesoría Jurídica Laboral está conformado por una estancia práctica en una reconocida entidad, de 3 semanas de duración, de lunes a viernes con jornadas de 8 horas consecutivas de enseñanza práctica al lado de un especialista adjunto. De este modo, los egresados se incorporarán a un equipo de trabajo multidisciplinar compuesto por experimentados profesionales en dicho ámbito. Gracias a esto, el alumnado adquirirá destrezas avanzadas para superar cualquier reto que se les presente durante el ejercicio de sus labores profesionales.

Mediante un enfoque totalmente práctico, las actividades están destinadas al desarrollo y perfeccionamiento de las competencias necesarias para la prestación de servicios de Asesoría Jurídica Laboral. De esta forma, los egresados obtendrán habilidades específicas para ejercer su profesión de manera eficiente, entre las que se incluyen competencias analíticas, de comunicación y resolución de problemas.

Sin duda, se trata de una oportunidad idónea para que los asesores jurídicos laborales adquieran experiencia en un escenario de trabajo real. En esta línea, los egresados accederán a una prestigiosa institución equipada con las herramientas tecnológicas más sofisticadas para desarrollar sus respectivas labores con garantías de éxito.

La parte práctica se realizará con la participación activa del estudiante desempeñando las actividades y procedimientos de cada área de competencia (aprender a aprender y aprender a hacer), con el acompañamiento y guía de los profesores y demás compañeros de entrenamiento que faciliten el trabajo en equipo y la integración multidisciplinar como competencias transversales para la praxis de Asesoría Jurídica Laboral (aprender a ser y aprender a relacionarse).



Los procedimientos descritos a continuación serán la base de la parte práctica de la capacitación, y su realización estará sujeta a la disponibilidad propia del centro y su volumen de trabajo, siendo las actividades propuestas las siguientes:

Módulo	Actividad Práctica
Vínculo laboral y acuerdo de trabajo	Redactar contratos de trabajo para garantizar que estos cumplan con la normativa laboral aplicable y protejan los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores
	Brindar un asesoramiento en la resolución de conflictos laborales, con el objetivo de encontrar soluciones justas y equitativas para todas las partes involucradas
	Asegurar la ejecución de todas las regulaciones laborales aplicables, proporcionando orientación sobre aspectos como el salario mínimo, las horas de trabajo o la seguridad laboral
	Proporcionar una enseñanza a la dirección y personal de Recursos Humanos sobre cuestiones legales laborales, promoviendo una cultura organizacional basada en el cumplimiento normativo y el respeto de los derechos de los empleados
Finalización de contratos laborales	Revisar los documentos relacionados con la extinción de la relación laboral (como cartas de despidos, liquidaciones o acuerdos de terminación) para certificar su conformidad con la legislación laboral aplicable
	Participar en la negociación de acuerdos de terminación entre la empresa y el trabajador, con el fin de resolver las disputas de manera amistosa
	Facilitar la conciliación entre el trabajador y el empleador para evitar litigios prolongados
	Informar tanto a la institución como a sus empleados sobre sus derechos y obligaciones legales en relación con la extinción de la relación laboral (incluyendo el pago de indemnizaciones, el derecho de prestaciones o las opciones de recurso disponibles)
Gestión de accidentes laborales	Identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo mediante la realización de análisis de peligros
	Impartir sesiones de instrucción sobre seguridad y salud laboral, fomentando una cultura de prevención acerca de los riesgos laborales
	Realizar auditorías periódicas a fin de evaluar el cumplimiento de las normativas de la prevención de riesgos laborales en la compañía, detectando áreas de mejora y proponiendo medidas correctivas
	Colaborar en la investigación de accidentes laborales para esclarecer las causas que los originaron, localizando posibles responsabilidades legales y ofreciendo medidas preventivas para evitar su recurrencia

Módulo	Actividad Práctica
Técnicas de Proceso Laboral en fase de tutela declarativa	Analizar la situación laboral del cliente y evaluar la viabilidad de iniciar un proceso judicial en busca de tutela declarativa, teniendo en cuenta los hechos, pruebas y fundamentos legales disponibles
	Redactar y presentar demandas laborales ante los tribunales competentes, detallando los hechos, fundamentos jurídicos y pretensiones del cliente en busca de la tutela declarativa de sus derechos laborales
	Actuar como representantes legales de los clientes en el proceso laboral, compareciendo ante el tribunal, presentando alegatos, argumentando oralmente y defendiendo los intereses de los clientes durante las audiencias judiciales
	Buscar soluciones extrajudiciales a través de la negociación y la conciliación con la contraparte antes o durante el proceso laboral, con el objetivo de resolver el conflicto de manera amistosa y evitar litigios prolongados



Disfrutarás de una estancia práctica en una organización de referencia, equipada con las herramientas más sofisticadas en el ámbito de la Asesoría Jurídica Laboral"

Seguro de responsabilidad civil

La máxima preocupación de esta institución es garantizar la seguridad tanto de los profesionales en prácticas como de los demás agentes colaboradores necesarios en los procesos de capacitación práctica en la empresa. Dentro de las medidas dedicadas a lograrlo, se encuentra la respuesta ante cualquier incidente que pudiera ocurrir durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para ello, esta entidad educativa se compromete a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra cualquier eventualidad que pudiera surgir durante el desarrollo de la estancia en el centro de prácticas.

Esta póliza de responsabilidad civil de los profesionales en prácticas tendrá coberturas amplias y quedará suscrita de forma previa al inicio del periodo de la capacitación práctica. De esta forma el profesional no tendrá que preocuparse en caso de tener que afrontar una situación inesperada y estará cubierto hasta que termine el programa práctico en el centro.



Condiciones generales de la capacitación práctica

Las condiciones generales del acuerdo de prácticas para el programa serán las siguientes:

1. TUTORÍA: durante el Máster de Formación Permanente Semipresencial el alumno tendrá asignados dos tutores que le acompañarán durante todo el proceso, resolviendo las dudas y cuestiones que pudieran surgir. Por un lado, habrá un tutor profesional perteneciente al centro de prácticas que tendrá como fin orientar y apoyar al alumno en todo momento. Por otro lado, también tendrá asignado un tutor académico cuya misión será la de coordinar y ayudar al alumno durante todo el proceso resolviendo dudas y facilitando todo aquello que pudiera necesitar. De este modo, el profesional estará acompañado en todo momento y podrá consultar las dudas que le surjan, tanto de índole práctica como académica.

2. DURACIÓN: el programa de prácticas tendrá una duración de tres semanas continuadas de formación práctica, distribuidas en jornadas de 8 horas y cinco días a la semana. Los días de asistencia y el horario serán responsabilidad del centro, informando al profesional debidamente y de forma previa, con suficiente tiempo de antelación para favorecer su organización.

3. INASISTENCIA: en caso de no presentarse el día del inicio del Máster de Formación Permanente Semipresencial, el alumno perderá el derecho a la misma sin posibilidad de reembolso o cambio de fechas. La ausencia durante más de dos días a las prácticas sin causa justificada/médica, supondrá la renuncia a las prácticas y, por tanto, su finalización automática. Cualquier problema que aparezca durante el transcurso de la estancia se tendrá que informar debidamente y de forma urgente al tutor académico.

4. CERTIFICACIÓN: el alumno que supere el Máster de Formación Permanente Semipresencial recibirá un certificado que le acreditará la estancia en el centro en cuestión.

5. RELACIÓN LABORAL: el Máster de Formación Permanente Semipresencial no constituirá una relación laboral de ningún tipo.

6. ESTUDIOS PREVIOS: algunos centros podrán requerir certificado de estudios previos para la realización del Máster de Formación Permanente Semipresencial. En estos casos, será necesario presentarlo al departamento de prácticas de TECH para que se pueda confirmar la asignación del centro elegido.

7. NO INCLUYE: el Máster de Formación Permanente Semipresencial no incluirá ningún elemento no descrito en las presentes condiciones. Por tanto, no incluye alojamiento, transporte hasta la ciudad donde se realicen las prácticas, visados o cualquier otra prestación no descrita.

No obstante, el alumno podrá consultar con su tutor académico cualquier duda o recomendación al respecto. Este le brindará toda la información que fuera necesaria para facilitarle los trámites.

08

¿Dónde puedo hacer las Prácticas?

El presente programa de Máster de Formación Permanente Semipresencial prevé en su itinerario la realización de una estancia práctica en una entidad de referencia, donde los egresados podrán poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en materia de Asesoría Jurídica Laboral. Con el objetivo de acercar esta titulación a más profesionales, TECH brinda al alumnado la oportunidad de realizarlo en diferentes entidades alrededor de la geografía nacional. Así pues, esta institución afianza su compromiso con la calidad y la educación asequible para cualquier persona.





“

Realizarás una Capacitación Práctica en una distinguida compañía, donde tendrás el respaldo de auténticos expertos en Asesoría Jurídica Laboral”

tech 48 | ¿Dónde puedo hacer las Prácticas?



El alumno podrá cursar la parte práctica de este Máster de Formación Permanente Semipresencial en los siguientes centros:



Derecho

Sánchez Butrón Abogados

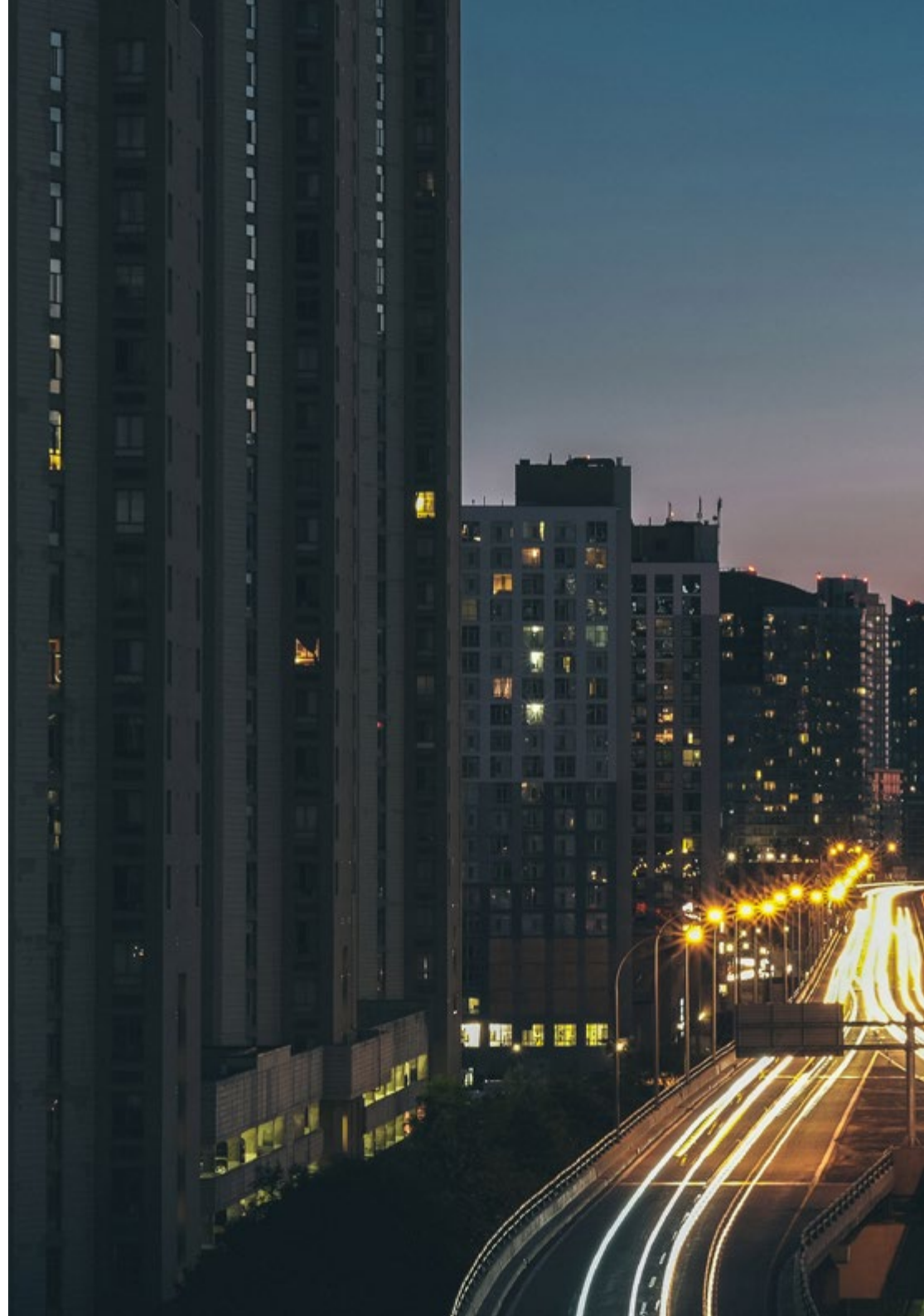
País	Ciudad
España	Alicante

Dirección: Plaza de los Luceros, Placa de los Luceros, 17, 03004

Servicios multidisciplinares, para atender necesidades legales, derecho, economía y administración vigentes, de forma personalizada

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Administración y Gestión Pública
- Asesoría Fiscal a Empresas





“ *Impulsa tu trayectoria profesional con una enseñanza holística, que te permite avanzar tanto a nivel teórico como práctico*”

09

Metodología

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

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



“

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

Estudio de Caso para contextualizar todo el contenido

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

“

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



Accederás a un sistema de aprendizaje basado en la reiteración, con una enseñanza natural y progresiva a lo largo de todo el temario.



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

Un método de aprendizaje innovador y diferente

El presente programa de TECH es una enseñanza intensiva, creada desde 0, que propone los retos y decisiones más exigentes en este campo, ya sea en el ámbito nacional o internacional. Gracias a esta metodología se impulsa el crecimiento personal y profesional, dando un paso decisivo para conseguir el éxito. El método del caso, técnica que sienta las bases de este contenido, garantiza que se sigue la realidad económica, social y profesional más vigente.

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

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

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? Esta es la pregunta a la que nos enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del curso, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos reales. Deberán integrar todos sus conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones.

Relearning Methodology

TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina 8 elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso 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 (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, combinamos cada uno de estos elementos de forma concéntrica. Con esta metodología se han capacitado más de 650.000 graduados universitarios con un éxito sin precedentes en ámbitos tan distintos como la bioquímica, la genética, la cirugía, el derecho internacional, las habilidades directivas, las ciencias del deporte, la filosofía, el derecho, la ingeniería, el periodismo, la historia o los mercados e instrumentos financieros. Todo ello en un entorno de alta exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

El Relearning te permitirá aprender con menos esfuerzo y más rendimiento, implicándote más en tu 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 y los recuerdos, sino que sabemos que el lugar y el contexto donde hemos aprendido algo es fundamental para que seamos capaces de recordarlo y almacenarlo en el hipocampo, para retenerlo en nuestra memoria a largo plazo.

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

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



Material de estudio

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

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



Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos.

El denominado Learning from an Expert afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en las futuras decisiones difíciles.



Prácticas de habilidades y competencias

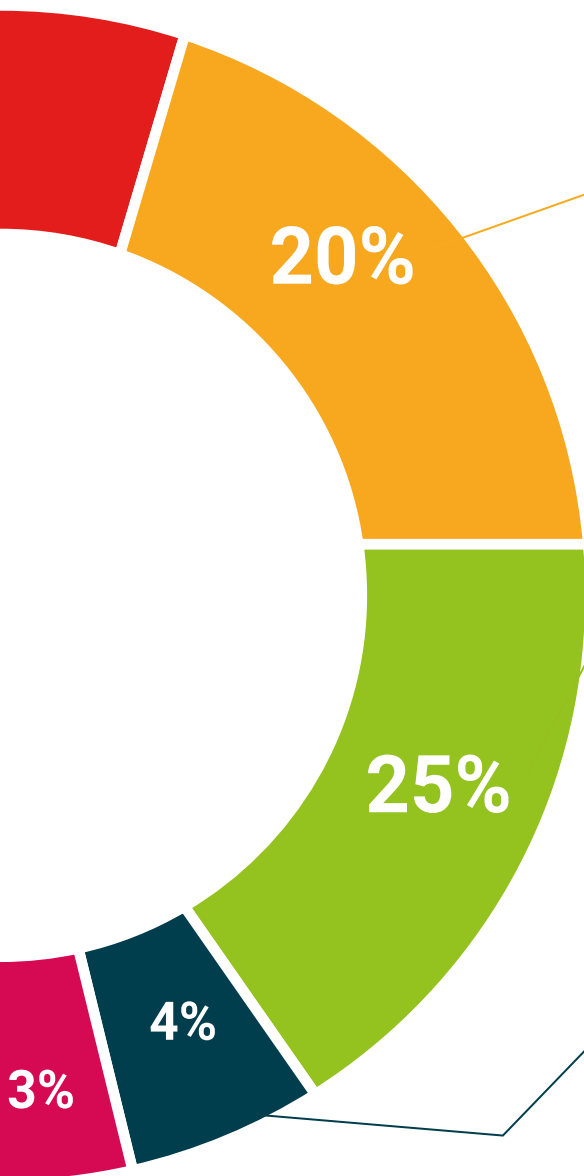
Realizarán actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Lecturas complementarias

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





Case studies

Completarán una selección de los mejores casos de estudio elegidos expresamente para esta titulación. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



Resúmenes interactivos

El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento. Este exclusivo sistema educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Testing & Retesting

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



10

Titulación

Este programa en Asesoría Jurídica Laboral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster de Formación Permanente Semipresencial expedido por TECH Universidad Tecnológica.



“

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

Este programa te permitirá obtener el título de **Máster de Formación Permanente Semipresencial en Asesoría Jurídica Laboral** emitido por TECH Universidad Tecnológica.

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

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

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

Título: **Máster de Formación Permanente Semipresencial en Asesoría Jurídica Laboral**

Modalidad: **Semipresencial (Online + Prácticas)**

Duración: **7 meses**

Créditos: **60 + 5 ECTS**



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



**Máster de Formación
Permanente Semipresencial
Asesoría Jurídica Laboral**

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas)

Duración: 7 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Créditos: 60 + 5 ECTS

Máster de Formación Permanente Semipresencial Asesoría Jurídica Laboral