

Máster de Formación Permanente

Asesoría Jurídica Laboral





Máster de Formación Permanente Asesoría Jurídica Laboral

- » Modalidad: **online**
- » Duración: **7 meses**
- » Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
- » Acreditación: **60 ECTS**
- » Horario: **a tu ritmo**
- » Exámenes: **online**

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

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

Objetivos

pág. 8

03

Competencias

pág. 14

04

Estructura y contenido

pág. 18

05

Metodología

pág. 34

06

Titulación

pág. 42

01

Presentación

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 Máster de Formación Permanente se facilita el reciclaje profesional de personas con cierta experiencia y/o la especialización.





“

*Esta capacitación es la mejor opción que
podrás encontrar para especializarte en
Asesoría Jurídica Laboral”*

El Máster de Formación Permanente dedica una buena parte de 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 relacionas 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 Máster de Formación Permanente 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 Máster de Formación Permanente con otros menesteres personales o profesionales.

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

En este sentido, el Máster de Formación Permanente en Asesoría Jurídica Laboral de TECH ofrece a los alumnos una visión integral sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde una perspectiva teórica y eminentemente práctica. El Máster de Formación Permanente se divide en 10 módulos y estos, a su vez, en 10 epígrafes, conformando un total de 100 temas en los que el alumno adquirirá un conocimiento global y profundo en materia de asesoramiento jurídico-laboral.

Este Máster de Formación Permanente puede ser de utilidad para alumnos que busquen una capacitación inicial de postgrado, en busca de una especialización en materia laboral, o bien para personas que estén desarrollando su profesión en esta parcela y decidan ponerse al día estudiando un Máster de Formación Permanente totalmente actualizado y que recoge todas las novedades vigentes hasta la fecha de su lanzamiento y que, además, mantiene el compromiso de actualización permanente para incluir todas las futuras reformas.

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



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

“

Este Máster de Formación Permanente es la mejor inversión que puedes hacer en la selección de un programa de actualización para poner al día tus conocimientos en Asesoría Jurídica Laboral”

Este Máster de Formación Permanente 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 Jurídica Laboral y con gran experiencia.



02 Objetivos

El Máster de Formación Permanente en Asesoría Jurídica Laboral 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 Jurídica 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 formación 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.



El objetivo de los profesionales de TECH es claro: lograr la excelencia académica y ayudarte a que tú también la logres”





Objetivos específicos

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

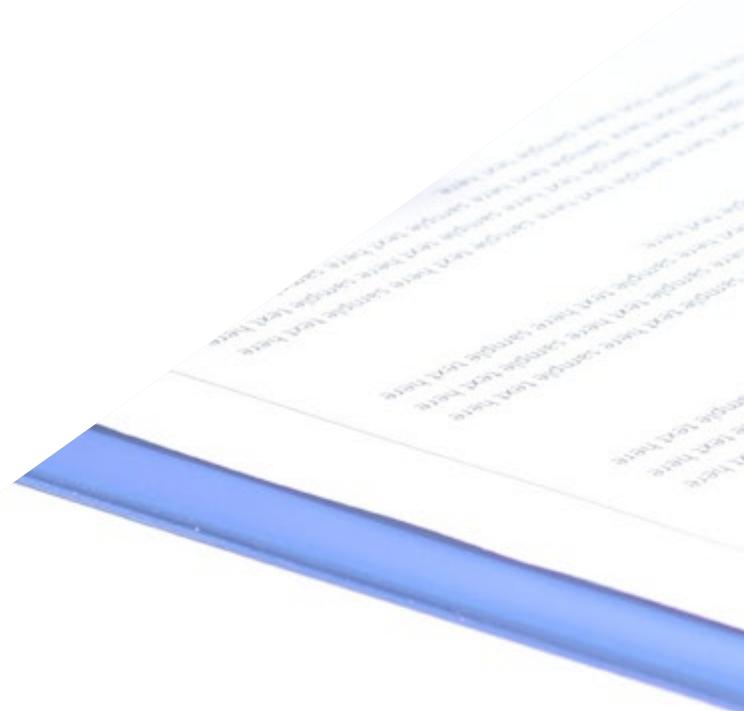


- ♦ Adquirir los conocimientos básicos en relación con el derecho fundamental a la huelga, su procedimiento y sus límites.
- ♦ Aprender a encuadrar a los trabajadores, darlos de alta y cuánto debe de cotizar por ellos.
- ♦ Conocer las infracciones a las que se enfrenta en caso de no cumplir con los requisitos 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.
- ♦ 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.
- ♦ Adquirir las destrezas necesarias para poder entablar una demanda dentro de la jurisdicción social y enfrentarse a las subsiguientes tareas dentro de la tramitación procesal. En este sentido, se desarrollarán los sucesivos lances del proceso ordinario, así como las especialidades de otra serie de modalidades procesales específicas.
- ♦ 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.

03

Competencias

Después de superar las evaluaciones del Máster de Formación Permanente en Asesoría Jurídica Laboral, el profesional habrá adquirido las competencias necesarias para una praxis de calidad y actualizada en base a la metodología didáctica más innovadora.





“

Este programa te permitirá adquirir las competencias necesarias para ser más eficaz en tu labor diaria”

El profesional, al finalizar esta capacitación, será capaz de:



Competencia general

Resolver los problemas laborales que se le planteen en su práctica diaria.

“

Un título de Máster de Formación Permanente de alta calidad desarrollado para ser una herramienta útil y accesible, a tu alcance”





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.

04

Estructura y contenido

La estructura de los contenidos ha sido diseñada por los mejores profesionales del sector en Asesoría Jurídica 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. 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 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

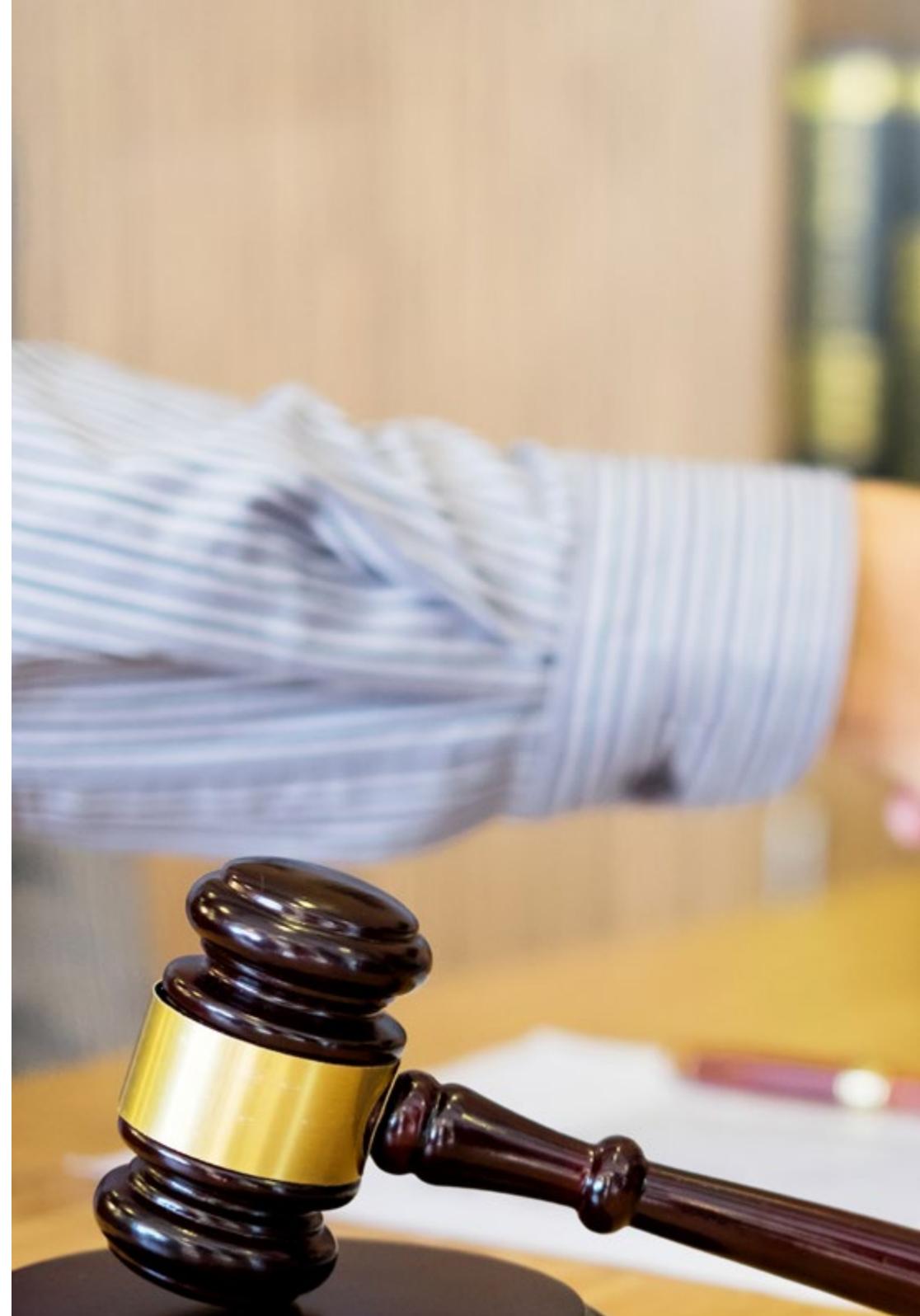
- 3.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral
 - 3.1.1 La jornada laboral ordinaria
 - 3.1.1.2 Duración de la jornada
 - 3.1.1.3 Distribución de la jornada
 - 3.1.2 Jornadas especiales por razón de la actividad
 - 3.1.3 Jornadas especiales por razones personales
 - 3.1.4 Obligación de registro
 - 3.1.5 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 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
 - 3.4.4.4 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 negociació
 - 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 obligad
 - 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.
 - 7.1.3. La afiliación.
 - 7.3.4. El alta.
 - 7.3.5. La baja.
 - 7.3.6. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta.
 - 7.3.7. 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.
 - 8.1.6. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
 - 8.1.7. 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 contratadas y subcontratadas.
 - 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 contratistas y subcontratistas.
 - 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



Esta capacitación te permitirá avanzar en tu carrera de una manera cómoda”

05

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 Universidad Tecnológica 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

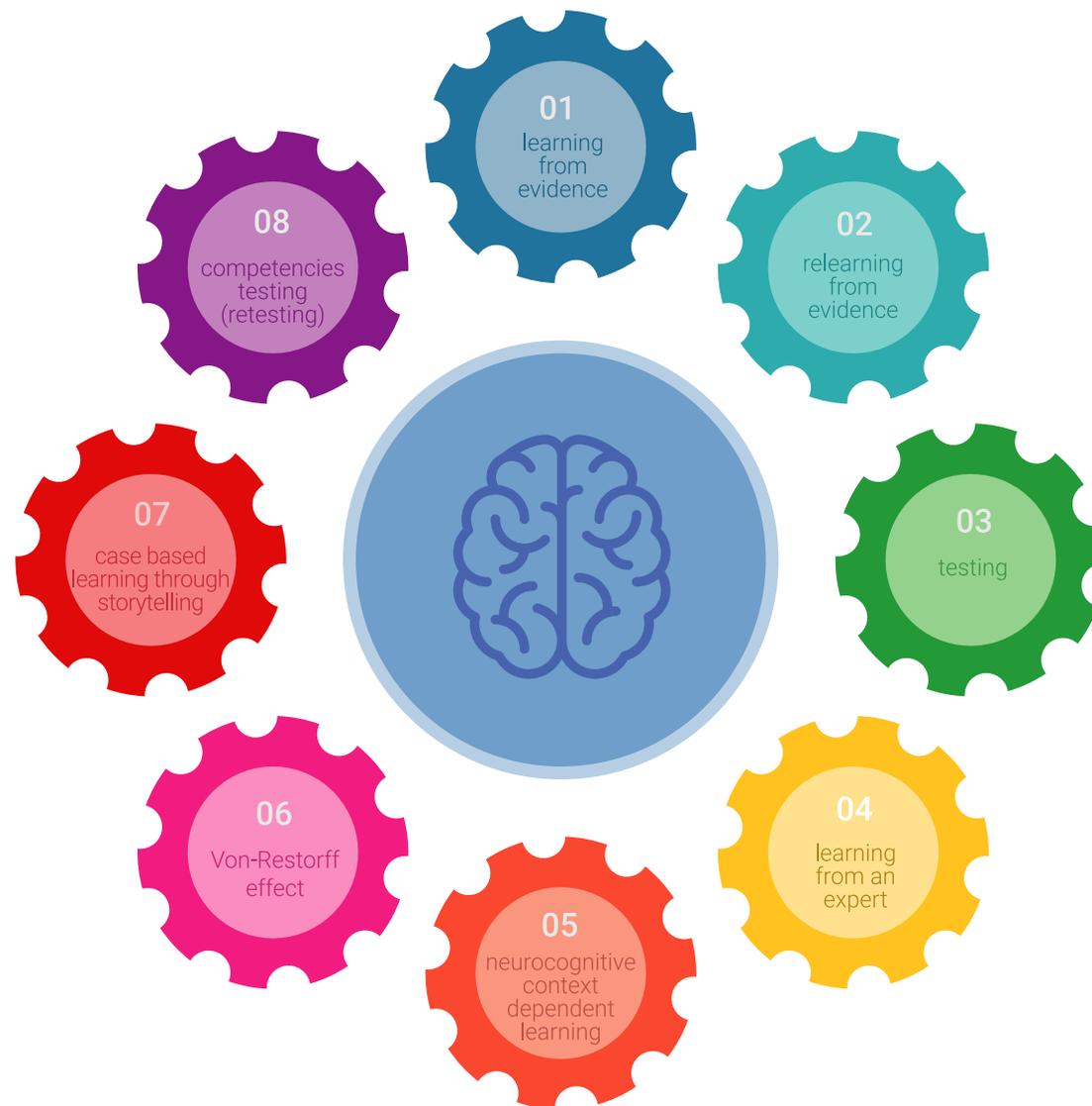
Nuestra Universidad es la primera en el mundo que combina los case studies de Harvard University con un sistema de aprendizaje 100 % online basado en la reiteración, que combina 16 elementos didácticos diferentes en cada lección.

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.



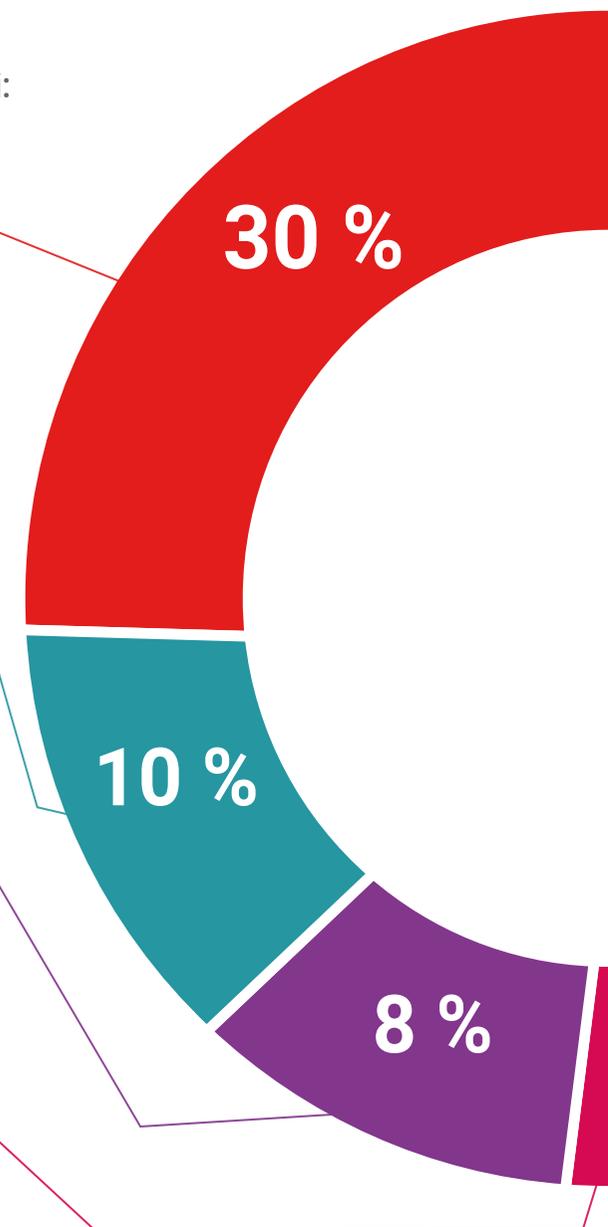
Prácticas de habilidades y competencias

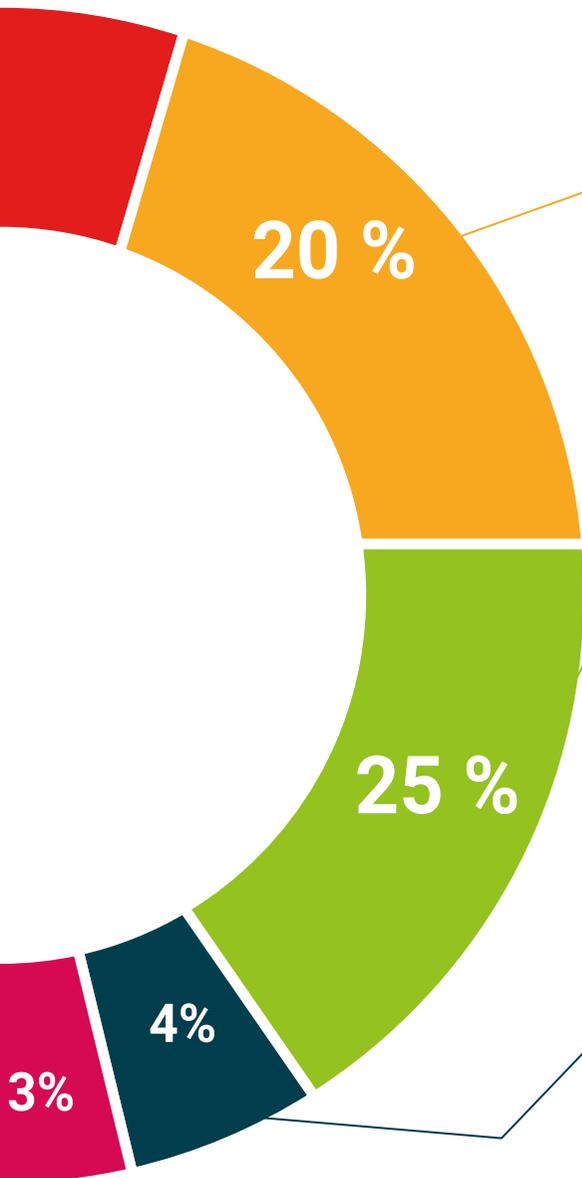
Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



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.



06

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 expedido por TECH Universidad Tecnológica.



“

Incluye en tu capacitación un título de Máster de Formación Permanente en Asesoría Jurídica Laboral: un valor añadido de alta cualificación para cualquier profesional de esta área”

Este programa te permitirá obtener el título de **Máster de Formación Permanente 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 en Asesoría Jurídica Laboral**

Modalidad: **100% Online**

Duración: **7 meses**

Créditos: **60 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, más gastos de envío del título apostillado.



Máster de Formación Permanente Asesoría Jurídica Laboral

- » Modalidad: online
- » Duración: 7 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster de Formación Permanente

Asesoría Jurídica Laboral

