

Máster de Formación Permanente

Asesoría Laboral

M A L





tech universidad
tecnológica

Experto Universitario Asesoría Laboral

- » Modalidad: online
- » Duración: 7 meses
- » Titulación: TECH Universidad Tecnológica
- » Acreditación: 60 ECTS
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online
- » Dirigido a: profesionales que quieran especializarse en ámbito del Derecho Laboral

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

Índice

01	02	03	04
Bienvenida	¿Por qué estudiar en TECH?	¿Por qué nuestro programa?	Objetivos
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>pág. 4</i>	<i>pág. 6</i>	<i>pág. 10</i>	<i>pág. 14</i>
	05	06	07
	Competencias	Estructura y contenido	Metodología
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 20</i>	<i>pág. 24</i>	<i>pág. 38</i>
	08	09	10
	Perfil de nuestros alumnos	Dirección del curso	Impacto para tu carrera
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	<i>pág. 46</i>	<i>pág. 50</i>	<i>pág. 54</i>
		11	12
		Beneficios para tu empresa	Titulación
		<hr/>	<hr/>
		<i>pág. 58</i>	<i>pág. 62</i>

01 Bienvenida

La situación económica actual es cada vez más compleja y globalizada, con una repercusión evidente sobre las relaciones laborales. En este escenario se precisan profundos conocimientos técnicos y prácticos en materia de asesoría jurídico-laboral, siendo un elemento clave a la hora de gestionar las organizaciones productivas. En este sentido, la especialización que TECH ofrece a los alumnos pretende asegurarles una visión integral sobre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desde una perspectiva teórico-práctica.

De esta manera, se ofrece un conocimiento riguroso y especializado de los diferentes problemas que pueden darse en el ámbito de las contrataciones y la Asesoría Laboral, abordados con un método innovador para aportar una visión global de las relaciones que pueden darse en este campo entre las figuras más significativas del mismo a nivel interno y en coordinación con las disposiciones de convenios internacionales y del ordenamiento comunitario europeo.



Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral
TECH Universidad Tecnológica



“

Adéntrate en el complejo mundo de la asesoría laboral y adquiere las destrezas necesarias para desarrollarte con éxito en tu práctica diaria”

02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor escuela de negocio 100% online del mundo. Se trata de una Escuela de Negocios de élite, con un modelo de máxima exigencia académica. Un centro de alto rendimiento internacional y de entrenamiento intensivo en habilidades directivas.



“

TECH es una universidad de vanguardia tecnológica, que pone todos sus recursos al alcance del alumno para ayudarlo a alcanzar el éxito empresarial”

En TECH Universidad Tecnológica



Innovación

La universidad ofrece un modelo de aprendizaje en línea que combina la última tecnología educativa con el máximo rigor pedagógico. Un método único con el mayor reconocimiento internacional que aportará las claves para que el alumno pueda desarrollarse en un mundo en constante cambio, donde la innovación debe ser la apuesta esencial de todo empresario.

“Caso de Éxito Microsoft Europa” por incorporar en los programas un novedoso sistema de multivideo interactivo.



Máxima exigencia

El criterio de admisión de TECH no es económico. No se necesita realizar una gran inversión para estudiar en esta universidad. Eso sí, para titularse en TECH, se podrán a prueba los límites de inteligencia y capacidad del alumno. El listón académico de esta institución es muy alto...

95%

de los alumnos de TECH finaliza sus estudios con éxito



Networking

En TECH participan profesionales de todos los países del mundo, de tal manera que el alumno podrá crear una gran red de contactos útil para su futuro.

+100.000

directivos capacitados cada año

+200

nacionalidades distintas



Empowerment

El alumno crecerá de la mano de las mejores empresas y de profesionales de gran prestigio e influencia. TECH ha desarrollado alianzas estratégicas y una valiosa red de contactos con los principales actores económicos de los 7 continentes.

+500

acuerdos de colaboración con las mejores empresas



Talento

Este programa es una propuesta única para sacar a la luz el talento del estudiante en el ámbito empresarial. Una oportunidad con la que podrá dar a conocer sus inquietudes y su visión de negocio.

TECH ayuda al alumno a enseñar al mundo su talento al finalizar este programa.



Contexto Multicultural

Estudiando en TECH el alumno podrá disfrutar de una experiencia única. Estudiará en un contexto multicultural. En un programa con visión global, gracias al cual podrá conocer la forma de trabajar en diferentes lugares del mundo, recopilando la información más novedosa y que mejor se adapta a su idea de negocio.

Los alumnos de TECH provienen de más de 200 nacionalidades.

TECH busca la excelencia y, para ello, cuenta con una serie de características que hacen de esta una universidad única:



Análisis

En TECH se explora el lado crítico del alumno, su capacidad de cuestionarse las cosas, sus competencias en resolución de problemas y sus habilidades interpersonales.



Excelencia académica

En TECH se pone al alcance del alumno la mejor metodología de aprendizaje online. La universidad combina el método *Relearning* (metodología de aprendizaje de posgrado con mejor valoración internacional) con el Estudio de Caso. Tradición y vanguardia en un difícil equilibrio, y en el contexto del más exigente itinerario académico.



Economía de escala

TECH es la universidad online más grande del mundo. Tiene un portfolio de más de 10.000 posgrados universitarios. Y en la nueva economía, **volumen + tecnología = precio disruptivo**. De esta manera, se asegura de que estudiar no resulte tan costoso como en otra universidad.



Aprende con los mejores

El equipo docente de TECH explica en las aulas lo que le ha llevado al éxito en sus empresas, trabajando desde un contexto real, vivo y dinámico. Docentes que se implican al máximo para ofrecer una especialización de calidad que permita al alumno avanzar en su carrera y lograr destacar en el ámbito empresarial.

Profesores de 20 nacionalidades diferentes.



En TECH tendrás acceso a los análisis de casos más rigurosos y actualizados del panorama académico

03

¿Por qué nuestro programa?

Realizar el programa de TECH supone multiplicar las posibilidades de alcanzar el éxito profesional en el ámbito de la alta dirección empresarial.

Es todo un reto que implica esfuerzo y dedicación, pero que abre las puertas a un futuro prometedor. El alumno aprenderá de la mano del mejor equipo docente y con la metodología educativa más flexible y novedosa.



“

Contamos con el más prestigioso cuadro docente y el temario más completo del mercado, lo que nos permite ofrecerte una capacitación de alto nivel académico”

Este programa aportará multitud de ventajas laborales y personales, entre ellas las siguientes:

01

Dar un impulso definitivo a la carrera del alumno

Estudiando en TECH el alumno podrá tomar las riendas de su futuro y desarrollar todo su potencial. Con la realización de este programa adquirirá las competencias necesarias para lograr un cambio positivo en su carrera en poco tiempo.

El 70% de los participantes de esta especialización logra un cambio positivo en su carrera en menos de 2 años.

02

Desarrollar una visión estratégica y global de la empresa

TECH ofrece una profunda visión de dirección general para entender cómo afecta cada decisión a las distintas áreas funcionales de la empresa.

Nuestra visión global de la empresa mejorará tu visión estratégica.

03

Consolidar al alumno en la alta gestión empresarial

Estudiar en TECH supone abrir las puertas de hacia panorama profesional de gran envergadura para que el alumno se posicione como directivo de alto nivel, con una amplia visión del entorno internacional.

Trabajarás más de 100 casos reales de alta dirección.

04

Asumir nuevas responsabilidades

Durante el programa se muestran las últimas tendencias, avances y estrategias, para que el alumno pueda llevar a cabo su labor profesional en un entorno cambiante.

El 45% de los alumnos consigue ascender en su puesto de trabajo por promoción interna.

05

Acceso a una potente red de contactos

TECH interrelaciona a sus alumnos para maximizar las oportunidades. Estudiantes con las mismas inquietudes y ganas de crecer. Así, se podrán compartir socios, clientes o proveedores.

Encontrarás una red de contactos imprescindible para tu desarrollo profesional.

06

Desarrollar proyectos de empresa de una forma rigurosa

El alumno obtendrá una profunda visión estratégica que le ayudará a desarrollar su propio proyecto, teniendo en cuenta las diferentes áreas de la empresa.

El 20% de nuestros alumnos desarrolla su propia idea de negocio.

07

Mejorar soft skills y habilidades directivas

TECH ayuda al estudiante a aplicar y desarrollar los conocimientos adquiridos y mejorar en sus habilidades interpersonales para ser un líder que marque la diferencia.

Mejora tus habilidades de comunicación y liderazgo y da un impulso a tu profesión.

08

Formar parte de una comunidad exclusiva

El alumno formará parte de una comunidad de directivos de élite, grandes empresas, instituciones de renombre y profesores cualificados procedentes de las universidades más prestigiosas del mundo: la comunidad TECH Universidad Tecnológica.

Te damos la oportunidad de especializarte con un equipo de profesores de reputación internacional.

04 Objetivos

Este programa está diseñado para afianzar las capacidades en Asesoría Laboral, además de desarrollar nuevas competencias y habilidades que serán imprescindibles en su desarrollo profesional. Tras el programa, los egresados serán capaces de tomar decisiones de carácter global con una perspectiva innovadora y una visión internacional.



“

Uno de nuestros objetivos fundamentales es ayudarte a desarrollar las competencias esenciales para que te especialices en el ámbito de la Asesoría Laboral”

**TECH hace suyos los objetivos de sus alumnos.
Trabajan conjuntamente para conseguirlos.**

El Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral capacitará al alumno para:

01

Adquirir un conocimiento integral sobre las notas definitorias de la relación laboral y tendrán una noción sobre las distintas formas de organización empresarial y las subsiguientes responsabilidades laborales que se pueden derivar de este tipo de decisiones

02

Conocer los derechos que les asisten en función de la modalidad de contratación realizada en aras de evitar eventuales fraudes

03

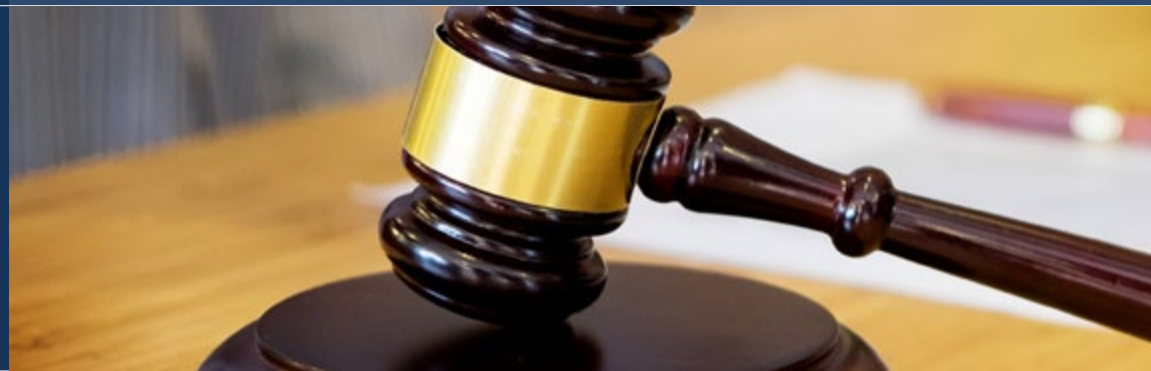
Conocer los derechos y deberes básicos de los trabajadores, en especial, la tutela de los derechos fundamentales

04

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

05

Poseer competencias básicas para poder afrontar un asesoramiento sobre las tareas de gestión laboral ordinaria



06

Aprender las cuestiones sobre registro horario, jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, modificación de condiciones de trabajo, permisos, suspensiones del contrato y excedencias

08

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

09

Adquirir las competencias en materia de elecciones a representación legal de los trabajadores, derechos, garantías y demás prerrogativas relacionadas con el mandato representativo

07

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

10

Adquirir los conocimientos básicos en relación con el derecho fundamental a la huelga, su procedimiento y sus límites



11

Aprender a encuadrar a los trabajadores, darlos de alta y saber cuánto deben de cotizar por ellos

12

Conocer las infracciones a las que se enfrentan en caso de no cumplir con los requisitos y obligaciones en materia de Seguridad Social

13

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

14

Conocer las obligaciones y responsabilidades que incumben a las empresas y por dónde pueden atacar los trabajadores cuando estas medidas de seguridad y salud no se hayan cumplido



15

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

16

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

17

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

18

Aprender las cuestiones jurídicas que se derivan del proceso de ejecución de sentencia



05

Competencias

Después de superar las evaluaciones del Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral, los profesionales habrán 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 brillante en tu labor diaria”

01

Tener una visión integral sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

02

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

03

Reconocer las condiciones laborales aplicables en función de la fuente del ordenamiento laboral en las que se incluyan

04

Conocer las modalidades de contratación más útiles para las necesidades de las empresas

05

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

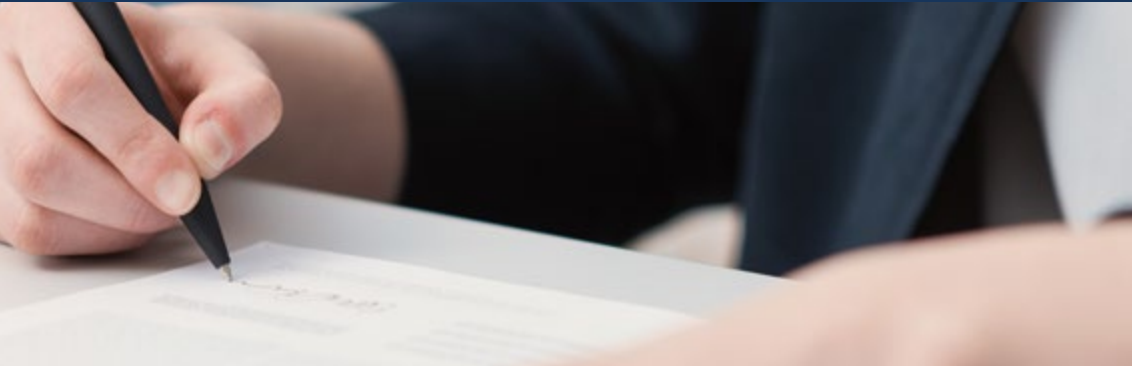


06

Tener una panorámica general sobre la extinción de la relación laboral

08

Dar respuesta a las necesidades de la empresa sobre las relaciones laborales cambiantes



09

Resolver los problemas laborales que se les planteen

07

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

10

Entablar una demanda dentro de la jurisdicción social y enfrentarse a las subsiguientes tareas dentro de la tramitación procesal

06

Estructura y contenido

El Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral es un programa diseñado a la medida de sus alumnos que se imparte en formato 100% online para que ellos elijan el momento y lugar que mejor se adapte a su disponibilidad, horarios e intereses.

Un programa que se desarrolla a lo largo de 7 meses y que pretende ser una experiencia única y estimulante que sienta las bases de su éxito profesional en el ámbito de la asesoría laboral.



“

Te ayudaremos a desarrollar tus destrezas y habilidades en el campo de la asesoría laboral gracias a este completísimo temario”

Plan de estudios

El Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales en el ámbito de la Asesoría Laboral.

El contenido de este programa está pensado para favorecer el desarrollo de las competencias directivas que permitan la toma de decisiones con un mayor rigor en entornos inciertos. A lo largo de 1.500 horas de estudio, el alumnado analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

De esta manera, este Máster de Formación Permanente trata en profundidad la Asesoría Laboral desde

una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para los alumnos, enfocado a su mejora profesional y que los prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito del derecho laboral. Un programa que entiende sus necesidades y las de sus empresas mediante un contenido innovador basado en las últimas tendencias, y apoyado por la mejor metodología educativa y un claustro excepcional, que les otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Este programa se desarrolla a lo largo de 7 meses y se divide en 10 módulos:

Módulo 1

La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

Módulo 2

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

Módulo 3

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

Módulo 4

La extinción de la relación laboral

Módulo 5

La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

Módulo 6

Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

Módulo 7

El derecho de la seguridad social

Módulo 8

La prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades

Módulo 9

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

Módulo 10

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



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral de manera totalmente online. Durante los 7 meses que dura la especialización, los profesionales podrán acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que les permitirá autogestionar su tiempo de estudio.

Una experiencia educativa única, clave y decisiva para impulsar tu desarrollo profesional y dar el salto definitivo.

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

1.1. Las fuentes del ordenamiento laboral I

- 1.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
- 1.1.2. La normas internacionales y supranacionales
- 1.1.3. Las normas con rango de ley
- 1.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias

1.2. Las fuentes del ordenamiento laboral II

- 1.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
- 1.2.2. El contrato individual de trabajo
- 1.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
- 1.2.4. La condición más beneficiosa
- 1.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes

1.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises

- 1.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
- 1.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
- 1.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral

1.4. El empresario laboral I

- 1.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
- 1.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
- 1.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
- 1.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas

1.5. El empresario laboral II

- 1.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
- 1.5.2. La transmisión de la empresa

1.6. La selección y reclutamiento de trabajadores

- 1.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
- 1.6.2. El proceso de selección de trabajadores
- 1.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
- 1.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo

1.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales

- 1.7.1. La capacidad para trabajar
- 1.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
- 1.7.3. La forma del contrato de trabajo
- 1.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
- 1.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
- 1.7.6. La protección de datos de carácter personal

1.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo

- 1.8.1. El pacto de plena 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 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 video-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
 - 3.1.1.1. Duración de la jornada
 - 3.1.1.2. Distribución de la jornada
- 3.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
- 3.1.3. Jornadas especiales por razones personales
- 3.1.4. Obligación de registro
- 3.1.5. Las horas extraordinarias

- 3.1.5.1. Concepto y clasificación
- 3.1.5.2. Naturaleza
- 3.1.5.3. Compensación por su realización
- 3.1.5.4. Prohibiciones
- 3.1.5.5. Registro
- 3.1.5.6. Horario de trabajo
- 3.1.6. Horario
- 3.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
- 3.1.8. Trabajo a turnos

3.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación

- 3.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
- 3.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
- 3.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos

- 3.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
- 3.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
- 3.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL

3.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales

- 3.3.1. El calendario laboral
- 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
 - 3.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
 - 3.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
 - 3.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador

3.8. La interrupción de la prestación laboral: los permisos retribuidos

- 3.8.1. Concepto y características
- 3.8.2. Tipología de permisos
- 3.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
- 3.8.4. Efectos y disfrute

3.9. Suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales o por fuerza mayor

- 3.9.1. Concepto y características
- 3.9.2. Causas de suspensión
 - 3.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
 - 3.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
 - 3.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
 - 3.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador

- 3.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
- 3.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
- 3.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
- 3.9.2.8. Por motivos disciplinarios
- 3.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
- 3.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
- 3.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

3.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales

- 3.10.1. Concepto y tipología
- 3.10.2. La excedencia forzosa
 - 3.10.2.1. Designación o elección para cargo público
 - 3.10.2.2. Cargos sindicales
 - 3.10.2.3. Efectos

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

Módulo 4. La extinción de la relación laboral

4.1. La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de las partes

- 4.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
 - 4.1.1.1. Concepto
 - 4.1.1.2. Requisitos
 - 4.1.1.3. Efectos
- 4.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos
- 4.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

4.2. Extinción del contrato de trabajo por otras causas relacionadas con las partes del contrato

- 4.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario
- 4.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador

4.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador

- 4.3.1. Concepto de dimisión y abandono
- 4.3.2. La dimisión con preaviso
- 4.3.3. La dimisión preaviso
- 4.3.4. Aspectos formales y efectos
- 4.3.5. La dimisión del personal de alta dirección

4.4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa de un incumplimiento empresarial

- 4.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
 - 4.4.1.1. Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
 - 4.4.1.2. Falta de pago o retrasos continuados
 - 4.4.1.3. Otros incumplimientos empresariales grave
- 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 OIT como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
- 5.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español

- 5.1.2.1. Los antecedentes: orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
- 5.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
- 5.1.2.3. Contenido esencial
- 5.1.2.4. Contenido adicional

5.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)

- 5.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
- 5.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
- 5.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatuto, registro publicidad

- 5.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad Sindical subjetiva)
- 5.2.5. Libertad positiva y negativa
- 5.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
- 5.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
- 5.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva

5.3. La mayor representatividad sindical

- 5.3.1. Audiencia electoral
- 5.3.2. La irradiación

5.4. La tutela de la libertad sindical

- 5.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
- 5.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
- 5.4.3. La tutela judicial constitucional
- 5.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
- 5.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical

5.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social

- 5.5.1. Sujetos legitimados
- 5.5.2. Funciones de la participación institucional
- 5.5.3. Diálogo social
- 5.5.4. Participación en órganos tripartitos

5.6. Libertad sindical y negociación colectiva

- 5.6.1. Estructura de la negociación colectiva
- 5.6.2. La negociación colectiva estatutaria
- 5.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de 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 colectivos

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

07

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”

TECH Business School emplea el 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”



Este programa te prepara para afrontar retos empresariales en entornos inciertos y lograr el éxito de tu negocio.



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

Un método de aprendizaje innovador y diferente

El presente programa de TECH es una enseñanza intensiva, creada desde 0 para proponerle al directivo retos y decisiones empresariales de máximo nivel, 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 empresarial más vigente.

“

Aprenderás, mediante actividades colaborativas y casos reales, la resolución de situaciones complejas en entornos empresariales reales”

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 programa, 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 elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

Nuestro sistema online te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios. Podrás acceder a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o móvil con conexión a internet.

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 escuela de negocios es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019, conseguimos 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 especialización, 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.



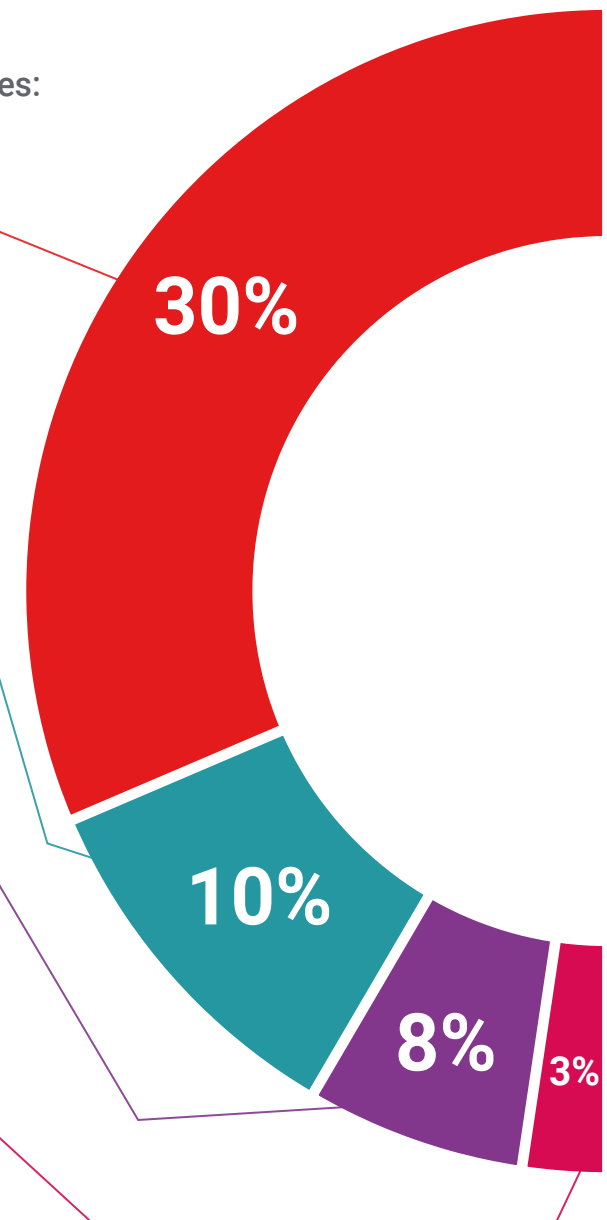
Prácticas de habilidades directivas

Realizarán actividades de desarrollo de competencias directivas específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un alto directivo 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 en alta dirección 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.



08

Perfil de nuestros alumnos

El Máster de Formación Permanente está dirigido a graduados, diplomados y licenciados universitarios que hayan realizado previamente alguna titulación en el campo del Derecho Laboral.

Los estudiantes provenientes de estas titulaciones deben tener una base en derecho laboral suficiente para cursar los módulos de este plan de estudios.

También podrán realizar este programa los profesionales que, siendo titulados universitarios en cualquiera de estas áreas, cuenten con una experiencia laboral de, al menos, dos años en el campo de asesoría laboral.





“

Si tienes experiencia en asesoría laboral y buscas una interesante mejora en tu trayectoria mientras sigues trabajando, este es tu programa”

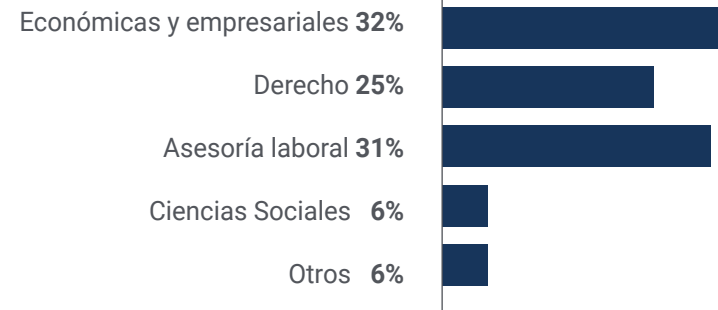
Edad media

Entre **35** y **45** años

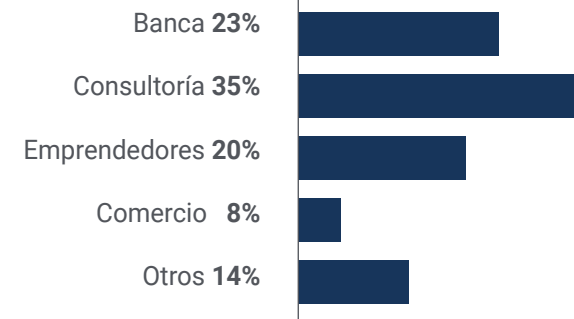
Años de experiencia



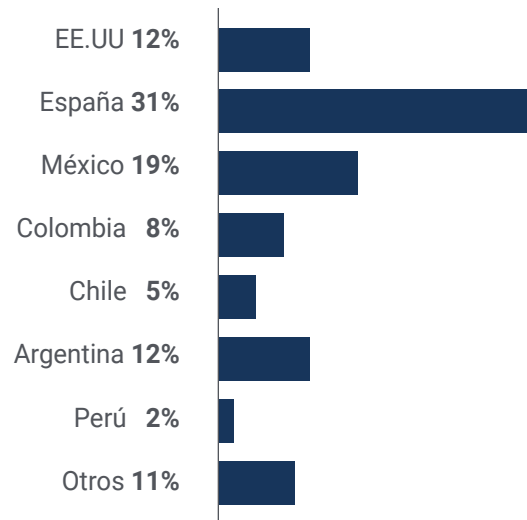
Formación



Perfil académico



Distribución geográfica



Sara María Urquiza

Abogada

"De este programa destaco la capacidad de los docentes para transmitir y compartir los conocimientos de forma simple, precisa y ordenada. Con el equilibrio que logra entre teoría y práctica, el alumno termina adquiriendo las herramientas clave. Sin duda, es una inversión con grandes beneficios a corto plazo"

09

Dirección del curso

El programa incluye en su cuadro docente expertos de referencia en la asesoría laboral, que vierten en este programa la experiencia de sus años de trabajo. Además, participan en su diseño y elaboración otros especialistas de reconocido prestigio en áreas afines que completan el Máster de Formación Permanente de un modo interdisciplinar, convirtiéndolo, por tanto, en una experiencia única y altamente nutritiva a nivel académico para el alumnado.



“

Nuestro equipo docente te ayudará a afianzar tus conocimientos para que puedas aplicarlos con seguridad en tu práctica diaria”

Dirección



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

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

Profesores

Dr. Ramos Moragues, Francisco

- ♦ Doctor Europeo en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Centro. Universidad de Bolonia
- ♦ Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Centro. Universidad de Valencia
- ♦ Licenciatura en Derecho Centro. Universidad de Valencia
- ♦ Diplomatura en Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia

Dra. Aragón Gómez, Cristina

- ♦ 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

- ♦ Doctora en Derecho. UC3M
- ♦ Licenciatura Ciencias del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Diplomatura en Relaciones Laborales. Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Máster en Derecho Privado
- ♦ Curso nivel avanzado curso "Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad. Nivel Avanzado II" Instituto de la Mujer, Fondo Social Europeo
- ♦ Programa Avanzado de Relaciones Industriales y Recursos Humanos. Universidad Carlos III de Madrid/ Baker & Mackenzie

Dra. Moreno Solana, Amanda

- ♦ Doctora en Derecho: "La organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Elementos configuradores y problemas derivados de su régimen jurídico". Universidad Carlos III de Madrid. Premio Extraordinario de Tesis
- ♦ Licenciada en Derecho. Universidad Carlos III de Madrid. Especialidad: Derecho del trabajo y de la empresa
- ♦ Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Universidad Carlos III de Madrid. Especialidad: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología
- ♦ Máster de Derecho Privado. Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Curso de Adaptación Pedagógica. Universidad Complutense de Madrid

Dr. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

- ♦ Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid con la calificación de Sobresaliente cum Laude. Premio Extraordinario de doctorado
- ♦ Máster Universitario en Derecho Privado por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Licenciado en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid
- ♦ Licenciado en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid

10

Impacto para tu carrera

TECH es consciente de que cursar un programa de estas características supone una gran inversión económica, profesional y, por supuesto, personal. El objetivo final de llevar a cabo este gran esfuerzo debe ser el de conseguir crecer profesionalmente. Y, por ello, pone todos sus esfuerzos y herramientas a disposición de sus alumnos para que adquieran las habilidades y destrezas necesarias que les permitan lograr ese cambio.



“

Generar un cambio positivo en tu trayectoria profesional es nuestro reto. Y, por ello, nos implicamos al máximo para ayudarte a conseguirlo”

¿Están preparados para dar el salto? Una excelente mejora profesional les espera

TECH pone a su disposición un programa intensivo que les prepara para afrontar retos y decisiones empresariales en el ámbito de la asesoría laboral. Su objetivo principal es favorecer su crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

Si quieren superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, este es su sitio.

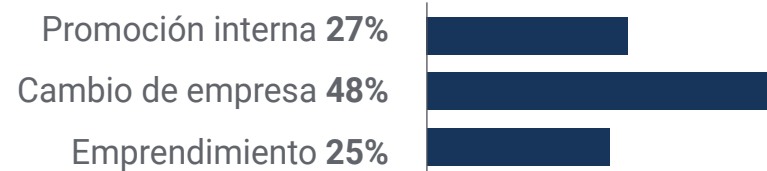
Mejora en tu labor diaria gracias a la realización de este completísimo programa.

Te ayudamos a conseguir un cambio positivo en tu profesión.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

La realización de este programa supone para nuestros alumnos un incremento salarial de más del **25,22%**



11

Beneficios para tu empresa

El Máster de Formación Permanente en Asesoría Laboral contribuye a elevar el talento de la organización a su máximo potencial mediante la especialización de líderes de alto nivel.

Participar en esta capacitación supone una oportunidad única para acceder a una red de contactos potente en la que encontrar futuros socios profesionales, clientes o proveedores.





“

Tras estudiar con nosotros podrás aportar a tu compañía nuevos planteamientos y estrategias que supongan un plus para su desarrollo”

Desarrollar y retener el talento en las empresas es la mejor inversión a largo plazo

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

Aportarás a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización.

02

Retención de directivos de alto potencial evitando la fuga de talentos

Este programa refuerza el vínculo de las empresas con el los empleados y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

Serán capaces de tomar decisiones en momentos de incertidumbre y crisis, ayudando a la organización a superar los obstáculos.

04

Incremento de las posibilidades de expansión internacional

Gracias a este programa, las empresas entrarán en contacto con los principales mercados de la economía mundial.

05

Desarrollo de proyectos propios

Podrán trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I + D o del Desarrollo de Negocio de su compañía.

06

Aumento de la competitividad

Este programa dotará a sus alumnos de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así las organizaciones.



12

Titulación

Este programa en Asesoría Laboral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Experto Universitario 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 en Asesoría 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.

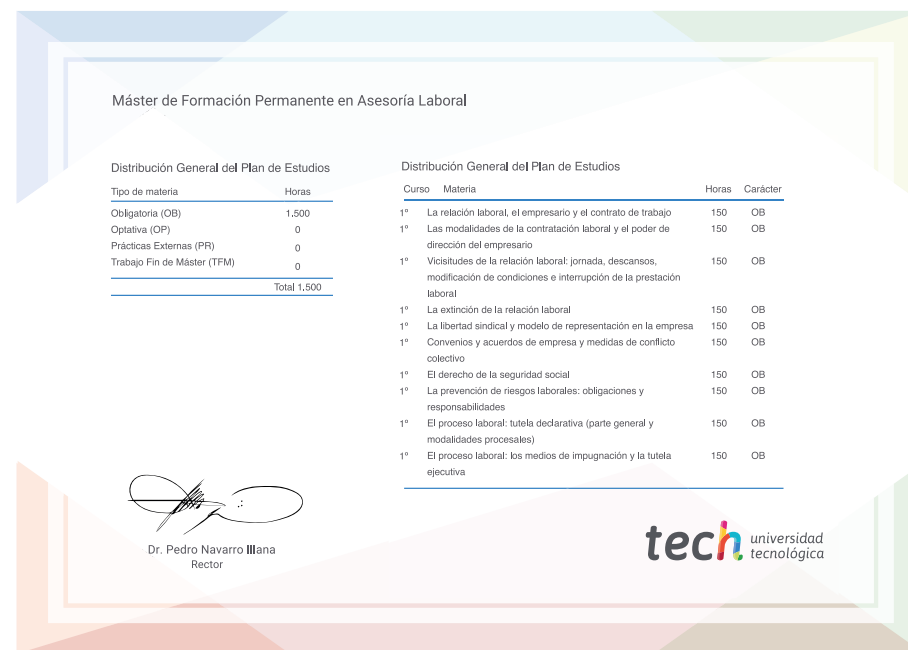
Además, el riguroso sistema de garantía de calidad de TECH asegura que cada título otorgado cumpla con los más altos estándares académicos, brindándole al egresado la confianza y la credibilidad que necesita para destacarse en su carrera profesional.

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

Modalidad: **online**

Duración: **7 meses**

Acreditación: **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, con un coste adicional.



Máster de Formación Permanente Asesoría Laboral

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

Máster de Formación Permanente

Asesoría Laboral

