Grand Master

Asesoría Integral

GMAI



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Asesoría Integral

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/escuela-de-negocios/grand-master/grand-master-asesoria-integral**

Índice

01 Bienvenida — pág. 4

02 ¿Por qué estudiar en TECH? — pág. 6

03 ¿Por qué nuestro programa? — pág. 10

04 Objetivos — pág. 14

05 Competencias — pág. 20

06 Estructura y contenido — pág. 26

07 Metodología — pág. 46

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 54

09 Dirección del curso — pág. 58

10 Impacto para tu carrera — pág. 64

11 Beneficios para tu empresa — pág. 68

12 Titulación — pág. 72

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 multivídeo 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.



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 estudios de casos de Harvard Business School"

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), junto a los *"case studies"* de Harvard Business School. 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.

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

Los profesionales de los negocios encontrarán en este Grand Master la especialización que necesitan para mejorar su trabajo en la asesoría laboral y fiscal de empresas. Un programa que ha sido diseñado con el principal objetivo de mejorar la capacitación de los alumnos en un ámbito fundamental para el asesoramiento a empresas. Y este objetivo se cumple gracias a un temario de gran calidad y un cuadro docente de primer nivel.





Mejora tus habilidades para la gestión de empresas gracias a este completísimo programa de TECH”

Tus objetivos son los nuestros.
Trabajamos conjuntamente para ayudarte a conseguirlos.

El **Grand Master en Asesoría Integral** lo capacitará para:

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

02 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

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

04 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



05 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

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

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



09 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

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

10 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

11 Adquirir los conocimientos básicos para poder recurrir las resoluciones judiciales, ya sea ante el propio órgano judicial que los ha dictado o en sede se suplicación y sobre el recurso de casación para la unificación de la doctrina

12 Conocer las obligaciones fiscales materiales y formales de la constitución de la empresa y ser capaz de llevar a cabo sus trámites

13 Conocer los caracteres generales del Impuesto sobre Sociedades, en el régimen general

14 Aprender los elementos necesarios para la determinación de la cuota del Impuesto sobre Sociedades



15 Conocer el régimen de tributación consolidada, los supuestos en que es aplicable y los efectos que implica

16 Ser capaz de hacer los ajustes derivados de una fusión, una escisión, un canje de valores o una aportación no dineraria



17 Conocer los distintos hechos imponibles del impuesto, los supuestos de no sujeción y las exenciones aplicables, así como las reglas generales y especiales para la cuantificación de la base imponible

18 Aprender las normas sobre repercusión del IVA y sus requisitos, con especial hincapié en la facturación en papel y por medios telemáticos

19 Conocer los distintos regímenes especiales del IVA, su carácter voluntario u obligatorio y los requisitos subjetivos y objetivos para su aplicación

20 Comprender la forma de cálculo de los diversos impuestos especiales

05

Competencias

Los alumnos que estudien este programa de TECH podrán desarrollar las habilidades y destrezas necesarias para ser más eficaz y eficiente en el asesoramiento de empresas. De esta manera, tras la realización de este Grand Master estarán más capacitados para desarrollarse con éxito en su práctica diaria, aportando todos estos nuevos conocimientos a su trabajo. Sin duda, un programa que marcará un antes y un después en su manera de trabajar.





Conoce las particularidades de la asesoría fiscal y laboral y sé más eficiente en tu práctica diaria"

El profesional, al finalizar este programa, será capaz de:

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 le 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

11 Realizar los trámites fiscales de forma telemática

12 Conseguir un manejo fluido en la legislación, la doctrina administrativa y la jurisprudencia en la materia

13 Conocer el régimen de contabilización del IVA y el IS

14 Entender las normas de reconocimiento y valoración de los elementos del activo de la empresa



15 Manejar la doctrina administrativa y la jurisprudencia interpretativa de la ley

16 Poder presentar la declaración del impuesto



17 Determinar el Impuesto sobre Sociedades en los casos de aplicación de un régimen especial

18 Aplicar los ajustes a las cooperativas en el Impuesto sobre Sociedades, derivados de su régimen especial

19 Aplicar las normas sobre devengo del impuesto para las distintas operaciones

20 Manejar la información de la AEAT y la doctrina administrativa y jurisprudencial entorno al impuesto

06

Estructura y contenido

La asesoría en el ámbito empresarial es fundamental, ya que las compañías precisan contar con profesionales que sean capaces de gestionarles todas las cuestiones laborales y tributarias que deben llevar al día, para evitar posibles problemas económicos y judiciales. Por ello, TECH ha diseñado este Grand Master, que cuenta con la información más completa y relevante en este campo, y que ha sido estructurado para que los alumnos puedan autogestionar su tiempo de estudio de manera cómoda.





Un temario muy bien estructurado que facilitará tu aprendizaje y te aportará una nueva forma de gestionar las relaciones laborales"

Plan de estudios

El Grand Master Asesoría Integral de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional. Su contenido 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 3.000 horas de estudio, el alumno analizará multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual, logrando un aprendizaje de gran calidad que podrá aplicar, posteriormente, a su práctica diaria. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este programa trata en profundidad las principales áreas de la empresa y está diseñado para que los directivos entiendan el asesoramiento a empresas desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para los alumnos, enfocado a su mejora profesional y que les prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la asesoría laboral y fiscal. Un programa que entiende sus necesidades y las de su empresa 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 24 meses y se divide en 20 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

Módulo 11	Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa
Módulo 12	La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria
Módulo 13	El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)
Módulo 14	El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)
Módulo 15	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)
Módulo 16	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)
Módulo 17	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)
Módulo 18	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)
Módulo 19	El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales
Módulo 20	Impuestos especiales

¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 24 meses que dura la capacitación, se podrá acceder a todos los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que permitirá autogestionar el 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 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
- 3.1.1.1. 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. El horario
3.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
3.1.8. Trabajo a turnos

3.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación

3.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
3.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
3.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
3.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
3.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
3.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL

3.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales

3.3.1. El calendario laboral
3.3.2. El régimen de descansos
- 3.3.2.1. Descanso durante la jornada
- 3.3.2.2. Descanso entre jornadas
- 3.3.2.3. Descanso semanal

3.3.3. Fiestas laborales
3.3.4. Vacaciones
- 3.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
- 3.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
- 3.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
- 3.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
- 3.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución

3.4. La prestación salarial

3.4.1. Concepto y función del salario
3.4.2. Salario en metálico y en especie
3.4.3. Las percepciones extrasalariales
3.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
3.4.5. Estructura del salario
- 3.4.5.1. Salario base
- 3.4.5.2. Complementos salariales
- 3.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales

3.4.6. Las pagas extraordinarias
3.4.7. La determinación del salario
- 3.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
- 3.4.7.2. El salario profesional
- 3.4.7.3. El salario contractual

3.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
3.4.9. El pago del salario
3.4.10. La protección del salario
- 3.4.10.1. La inembargabilidad salarial
- 3.4.10.2. El salario como crédito privilegiado

3.4.11. El Fondo de Garantía Salarial

3.5. La movilidad geográfica de los trabajadores

3.5.1. Concepto y características
3.5.2. El régimen jurídico de los traslados
- 3.5.2.1. Concepto
- 3.5.2.2. Elemento causal
- 3.5.2.3. Tipos de traslados
- 3.5.2.4. Procedimiento

3.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
- 3.5.3.1. Concepto
- 3.5.3.2. Elemento causal
- 3.5.3.3. Procedimiento
- 3.5.3.4. Efectos

3.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

3.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
3.6.2. Elemento causal
3.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
3.6.4. Concepto de modificación sustancial
3.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
3.6.6. Procedimiento
- 3.6.6.1. La modificación individual
- 3.6.6.2. La modificación colectiva

3.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET

3.7. Modificaciones de las condiciones de trabajo por voluntad del trabajador

3.7.1. Ascensos
- 3.7.1.1. Concepto
- 3.7.1.2. Régimen jurídico

3.7.2. Reagrupamiento familiar
3.7.3. 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 casusas disciplinarios
4.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo
4.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

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

5.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
5.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
5.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
5.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
5.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la libertad sindical
5.1.2.3. Contenido esencial
5.1.2.4. Contenido adicional

5.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
5.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
5.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
5.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatutos, registro, Publicidad
5.2.4. El derecho individual de afiliación (libertad sindical subjetiva)
5.2.5. Libertad positiva y negativa
5.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
5.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
5.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva

5.3. La mayor representatividad sindical
5.3.1. Audiencia electoral
5.3.2. La irradiación

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

5.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
5.5.1. Sujetos legitimados
5.5.2. Funciones de la participación institucional
5.5.3. Diálogo social
5.5.4. Participación en órganos tripartitos

5.6. Libertad sindical y negociación colectiva
5.6.1. Estructura de la negociación colectiva
5.6.2. La negociación colectiva estatutaria
5.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
5.6.4. Los acuerdos marco
5.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa

5.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
5.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales
5.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
5.7.3. Funciones y competencias
5.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
5.7.5. La representación sindical en la Función Pública

5.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
5.8.1. Representación Unitaria
5.8.2. Comité de empresa
5.8.3. Delegados de personal
5.8.4. Comité intercentros
5.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores

5.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
5.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
5.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo

5.10. Otras representaciones legales
5.10.1. Comisiones *ad hoc*
5.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
5.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

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

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

6.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
6.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos 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
7.3.2. 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

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

Módulo 11. Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa

11.1. Constitución de la empresa: obligaciones tributarias
11.1.1. La declaración censal
11.1.2. El impuesto sobre operaciones societarias. Gravamen de los actos jurídicos documentados
11.1.3. El Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)

11.2. Declaraciones tributarias periódicas y no periódicas

11.3. Responsabilidad de los consejeros y administradores

11.4. Retenciones que debe realizar la empresa

11.5. Tributación de la transmisión de la empresa
11.5.1. Por acto inter vivos
11.5.2. Por acto *mortis* causa
11.5.3. Los efectos de la subrogación y sucesión de empresas
11.5.4. Responsabilidad del adquirente de empresa y del subcontratista

11.6. La colaboración con la administración tributaria
11.6.1. La empresa como colaboradora
11.6.2. Las obligaciones de información por suministro y mediante requerimiento
11.6.3. La comprobación del cumplimiento de deberes formales

11.7. Administración tributaria electrónica
11.7.1. Obligados a relacionarse electrónicamente con las administraciones
11.7.2. Sistemas de identificación y firma electrónica
11.7.2.1. Certificado electrónico
11.7.2.2. DNI electrónico (DNIe)
11.7.2.3. Sistema CL@VE PIN

11.8. Notificaciones electrónicas
11.8.1. Notificaciones electrónicas de suscripción voluntaria
11.8.2. Notificaciones electrónicas obligatorias -NEO

11.9. Nuevas tecnologías en la relación con la AEAT
11.9.1. Soluciones informáticas web
11.9.2. Aplicaciones informáticas para dispositivos móviles

11.10. La factura electrónica

Módulo 12. La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria

12.1. Normas comunes de la aplicación de los tributos

12.2. La gestión tributaria (I)

12.3. La gestión tributaria (II)

12.4. La inspección de los tributos (I)

12.5. La inspección de los tributos (II)

12.6. La recaudación de los tributos (I)

12.7. La recaudación de los tributos (II)

12.8. Infracciones y sanciones tributarias (I)

12.9. Infracciones y sanciones tributarias (II)

12.10. Procedimientos de revisión en materia tributaria

Módulo 13. El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)

13.1. Caracteres generales del impuesto
- 13.1.1. Marco normativo
- 13.1.2. Hecho imponible
- 13.1.3. Contribuyente
  - 13.1.3.1. Contribuyentes sujetos y exentos
  - 13.1.3.2. Comunidades de bienes y sociedades civiles
  - 13.1.3.3. Entidades de mera tenencia de bienes
- 13.1.4. Domicilio fiscal
- 13.1.5. Período impositivo y de declaración

13.2. Ajustes en la base imponible: gastos deducibles
- 13.2.1. Requisitos para la deducibilidad de los gastos
- 13.2.2. Gastos no deducibles

13.3. Gastos financieros

13.4. Imputación temporal de ingresos y gastos

13.5. Amortizaciones

13.6. Normas de valoración y operaciones vinculadas

13.7. Provisiones para riesgos y gastos

13.8. Pérdidas por deterioro y régimen de los activos por impuesto diferido

13.9. Exenciones por doble imposición

13.10. *Patent box*

13.11. Reserva de capitalización

Módulo 14. El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)

14.1. La compensación de bases imponibles

14.2. Tipos de gravamen y cuota íntegra

14.3. Bonificaciones

14.4. Deducciones por doble imposición

14.5. Deducción por investigación y desarrollo e innovación tecnológica

14.6. Deducción por inversiones en producciones cinematográficas, series audiovisuales y espectáculos en vivo de artes escénicas y musicales

14.7. Deducciones por creación de empleo

14.8. Deducción por inversiones de empresas portuarias

14.9. Normas comunes a las deducciones

14.10. Pagos fraccionados

Módulo 15. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)

15.1. Gestión del impuesto sobre sociedades

15.2. Agrupaciones de interés económico y uniones temporales de empresas

15.3. Régimen de consolidación fiscal: conceptos básicos

15.3.1. Definición
15.3.2. Contribuyente
15.3.3. Responsabilidades tributarias derivadas de la aplicación del régimen de consolidación fiscal

15.4. Régimen de consolidación (II)

15.4.1. Obligaciones de información
15.4.2. Pérdida del régimen de consolidación fiscal: causas y efectos

15.5. Grupo fiscal

15.5.1. Definición del grupo fiscal. Entidad dominante. Entidades dependientes
15.5.2. Inclusión o exclusión de entidades en el grupo fiscal
15.5.3. Determinación del dominio y de los derechos de voto en las participaciones indirectas
15.5.4. Reglas especiales de incorporación de entidades en el grupo fiscal

15.6. Base imponible del grupo consolidado

15.6.1. Reglas especiales aplicables en la determinación de las bases imponibles individuales de las entidades integrantes del grupo fiscal
15.6.2. Eliminaciones
15.6.3. Incorporaciones
15.6.4. Compensación de bases imponibles negativas

15.7. Liquidación consolidada

15.7.1. Tipo de gravamen del grupo fiscal
15.7.2. Cuota íntegra del grupo fiscal
15.7.3. Deducciones y bonificaciones de la cuota íntegra del grupo fiscal
15.7.4. Declaración y autoliquidación del grupo fiscal

15.8. Régimen de empresas de reducida dimensión (I)

15.8.1. Concepto de empresa de reducida dimensión
15.8.2. Libertad de amortización con creación de empleo
15.8.3. Amortización acelerada

15.9. Régimen de empresas de reducida dimensión (II)

15.9.1. Pérdidas por deterioro de insolvencias
15.9.2. Reserva de nivelación

15.10. Régimen de arrendamiento financiero

Módulo 16. El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)

16.1. Régimen de reestructuraciones societarias. Concepto, ámbito y supuestos de aplicación

16.2. Requisitos del régimen
16.2.1. El motivo económico válido
16.2.2. La comunicación del régimen

16.3. Régimen de reestructuraciones societarias
16.3.1. Régimen aplicable a los elementos transmitidos
16.3.2. Valoración de las participaciones adquiridas
16.6.3. Régimen de tributación de los socios
16.6.4. Régimen del canje de valores

16.4. Régimen de reestructuraciones societarias (III)
16.4.1. Participaciones en el capital de la entidad transmitente y de la entidad adquirente
16.4.2. Aportaciones no dinerarias

16.5. Régimen de reestructuraciones societarias (IV)
16.5.1. Subrogación en la posición jurídica
16.5.2. Deberes contables

16.6. Régimen fiscal de cooperativas (I). Calificación fiscal
16.6.1. Clasificación fiscal de las cooperativas
16.6.2. Efectos de la pérdida de la condición fiscal

16.7. Régimen fiscal de cooperativas (II). Causas de pérdida de la protección fiscal

16.8. Cooperativas especialmente protegidas (III). Enumeración y requisitos

16.9. Régimen fiscal de cooperativas (III) Reglas especiales en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades
16.9.1. Doble base imponible
16.9.2. Valoración de operaciones con socios
16.9.3. Gastos especiales: FEP e intereses del capital
16.9.4. Tratamiento del FRO

16.10. Régimen fiscal de cooperativas (IV). Beneficios fiscales de las cooperativas
16.10.1. Beneficios fiscales en la cuota del IS
16.10.2. Beneficios fiscales en otros impuestos

Módulo 17. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)

17.1. Introducción al IVA

17.2. Hecho imponible del IVA
17.2.1. Entregas de bienes y prestaciones de servicios
17.2.2. Operaciones asimiladas

17.3. Operaciones intracomunitarias y de comercio exterior
17.3.1. Adquisiciones intracomunitarias de bienes
17.3.2. Prestación y adquisición de servicios intracomunitarios
17.3.3. Importación de bienes

17.4. Supuestos de no sujeción

17.5. Exenciones

17.6. Sujetos pasivos y responsables
17.6.1. Regla general
17.6.2. Regla de inversión del sujeto pasivo
17.6.3. Responsables del impuesto

17.7. Lugar de realización
17.7.1. Entregas de bienes
17.7.2. Prestaciones de servicios

17.8. Devengo del impuesto
17.8.1. Regla general
17.8.2. Reglas especiales

17.9. Base imponible
17.9.1. Regla general
17.9.2. Reglas especiales

17.10. Modificación de la base imponible

Módulo 18. El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)

18.1. Tipos de gravamen

18.2. Repercusión del impuesto
18.2.1. Requisitos temporales y formales
18.2.2. Deberes de facturación
18.2.3. Facturación electrónica
18.2.4. Sistema de suministro inmediato de información (SII)

18.3. Deducción de cuotas soportadas
18.3.1. Requisitos
18.3.2. Limitaciones
18.3.3. Exclusiones y restricciones

18.4. Deducciones en sectores diferenciados de actividad

18.5. Liquidación del impuesto
18.5.1. Régimen general
18.5.2. Regla de prorrata
18.5.2.1. Prorrata general
18.5.2.2. Prorrata especial

18.6. Devoluciones

18.7. Rectificaciones
18.7.1. Rectificación de cuotas repercutidas
18.7.2. Rectificación de deducciones

18.8. Regularización de deducciones
18.8.1. Por aplicación de prorrata provisional
18.8.2. Por adquisición o importación de bienes de inversión
18.8.3. Por deducciones anteriores al inicio

18.9. Obligaciones formales

18.10. Gestión del impuesto

Módulo 19. El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales

19.1. Normas comunes a los regímenes especiales del IVA

19.2. Régimen especial simplificado

19.3. Régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca

19.4. Régimen especial de bienes usados, objetos de arte, antigüedades y objetos de colección

19.5. Régimen especial de operaciones con oro de inversión

19.6. Régimen especial de las agencias de viajes

19.7. Régimen especial del recargo de equivalencia

19.8. Regímenes especiales aplicables a los servicios de telecomunicaciones, radiodifusión o televisión y a los prestados por vía electrónica

19.9. Régimen especial del grupo de entidades

19.10. Régimen especial del criterio de caja

Módulo 20. Impuestos especiales

20.1. Impuestos especiales: introducción	20.2. Impuestos especiales de fabricación	20.3. Impuesto especial sobre el carbón	20.4. Impuesto especial sobre determinados medios de transporte
20.5. Impuesto sobre el valor de la producción de energía eléctrica	20.6. Impuesto sobre la producción de combustible nuclear gastado y residuos radiactivos resultantes de la generación de energía eléctrica	20.7. Impuesto sobre el almacenamiento de combustible nuclear gastado y residuos radiactivos en instalaciones centralizadas	20.8. Impuesto sobre los gases fluorados de efecto invernadero
20.9. Impuesto sobre el valor de la extracción de gas, petróleo y condensados	20.10. Impuesto sobre plásticos		

El temario más completo y actualizado del panorama académico actual"

08

Perfil de nuestros alumnos

Los alumnos de este programa sobre asesoría integral de TECH Universidad Tecnológica son profesionales con amplia experiencia en el asesoramiento a empresas, que buscan una oportunidad educativa para mejorar su capacitación con un postgrado de gran nivel académico. Personas que entienden la necesidad de continuar con sus estudios durante toda su faceta laboral como método indispensable para lograr una mejora laboral, aumentar su empleabilidad y ser más competitivos en su trabajo.





Un programa dirigido a profesionales que buscan una mejora laboral en poco tiempo"

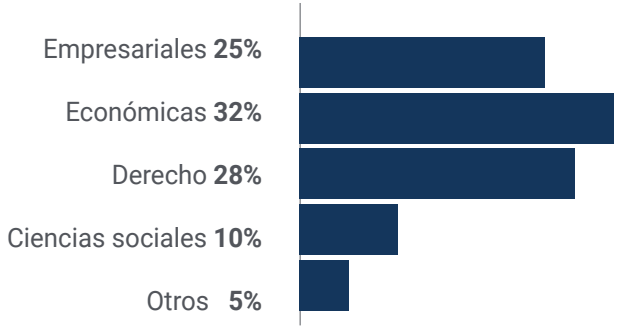
Edad media

Entre **35** y **45** años

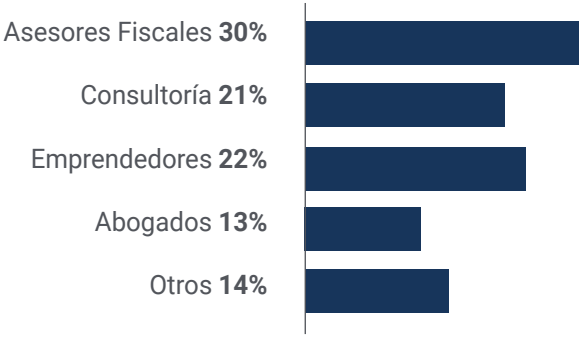
Años de experiencia



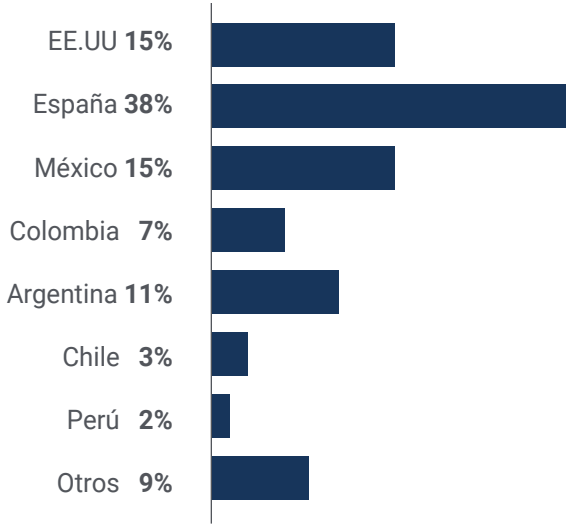
Formación



Perfil Académico



Distribución Geográfica





Miguel Molina

Asesor de empresas

"Este programa me ha dado la oportunidad de ampliar mi capacitación en un área fundamental para mi desarrollo profesional. De esta manera, en este Grand Master de TECH he encontrado información absolutamente nueva y necesaria para mi práctica profesional, por lo que he podido ponerme al día y ahora estoy más seguro a la hora de tomar decisiones. Además, la modalidad online ha sido un gran plus, ya que he podido continuar con mis estudios sin necesidad de dejar de lado el resto de mis obligaciones"

09

Dirección del curso

Los docentes de este programa de TECH son profesionales con amplia experiencia en el asesoramiento de empresas, pero también en el ámbito docente e investigativo. Profesores que entienden la importancia del aprendizaje durante toda la etapa laboral y que han diseñado un programa de gran nivel, adaptado a las necesidades de los alumnos del siglo XXI. Pero, además, están al día con las nuevas tecnologías didácticas, por lo que aportan en este programa multitud de recursos teórico-prácticos.





El mejor equipo docente del momento para ayudarte a crecer profesionalmente”

Dirección



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- Doctorado en Derecho, Empresa y Justicia. Universidad de Valencia
- Licenciado en Derecho en la Universidad de Valencia
- Máster Oficial en Derecho, Empresa y Justicia. Universidad de Valencia
- Diploma de Especialización en Mediación Laboral. Universidad de Valencia
- XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 'Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial'
- Asistencia al XXVII Congreso Nacional de la AEDTSS 'Balance y Perspectivas de la Política Laboral y Social Europea'
- Participación como docente en el Curso 'La Responsabilidad Empresarial 2019', con la ponencia sobre La Responsabilidad Civil Patronal
- Autor de Innovación Docente y Ciencia Jurídica. pp. 199 - 210. (España): Aranzadi (Thomson Reuters), 2017. Nombre del material: "El uso de Facebook como herramienta de innovación docente en derecho del trabajo". Taléns Visconti, Eduardo Enrique

Coordinación

Dña. Alguacil Marí, María Pilar

- Catedrática de Derecho Financiero y Tributario
- Miembro del consejo redactor de varias revistas científicas, como Civitas Revista Española de Derecho Financiero, y CIRIEC, revista jurídica de Economía social y cooperativa
- Autora de más de 100 publicaciones científicas, en forma de libros, capítulos de libros y colaboraciones en revistas nacionales e internacionales
- Ha realizado estancias de investigación en las Universidades de Bolonia, Catania, UQAM, Verona, y Sussex, así con en la agencia europea EUROFOUND
- Ha asesorado a las organizaciones más representativas de la Economía Social
- Ha participado como ponente en sesiones del Comité Económico y Social Europeo, y en el Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo

Profesores

D. De Buján y Arranz, Antonio Fernández

- Asociado Senior de KPMG Abogados
- Licenciado en Derecho por ICADE (Universidad Pontificia Comillas)
- Diplomado en Empresariales por ICADE (Universidad Pontificia Comillas)
- Máster Oficial Universitario en Derecho Público por la UCM
- Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.
- Profesor de la Asignatura Impuestos Especiales del Máster en Práctica Tributaria en el Centro de Estudios Garrigues
- Miembro del consejo de redacción de Aranzadi Experto Fiscal en los en los capítulos relativos a los Impuestos Especiales y medioambientales y evaluador externo de la Revista Técnica Tributaria
- Premio Jurídico Internacional ISDE en el área de Derecho Fiscal y Tributario, en la categoría profesional, por su trabajo «El denominado IVA asimilado a la importación»

Dra. Bonet Sánchez, María Pilar

- Abogada del ICAV (Ilustre Colegio de Abogados de Valencia)
- Doctora en Derecho por la Universitat de València (2005)
- Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia (1976)
- Profesora titular de Universidad de Derecho Financiero y Tributario (2010)
- Directora del Certificado Universitario en la gestión fiscal y laboral del autónomo (5 ediciones)
- Miembro del equipo de la Cátedra de Cooperativas Agroalimentarias
- Investigadora en diversos proyectos relacionados con la economía social y el cooperativismo
- Asesora de diversas cooperativas, especialmente en relación con el IVA
- Evaluador anónimo externo de artículos científicos para su publicación en diversas revistas

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

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. 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. Díaz de Atauri, Pablo Gimeno

- 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
- Participación en proyectos. Cambio tecnológico y transformación en las fuentes laborales: ley y convenio colectivo ante la disrupción digital, MERCADER UGUNIA, JESÚS R., Ministerio de Innovación, Ciencia y Universidades

Dr. Correcher Mato, Carlos

- Doctor en Derecho Financiero y Tributario

Dña. Puchol Tur, Teresa

- Doctoranda en Derecho Tributario
- Grado Economía
- Máster en Derecho de la Empresa

10

Impacto para tu carrera

La realización de este Grand Master Asesoría integral de TECH supone una oportunidad única para lograr el cambio profesional que desean los alumnos. De esta manera, los estudiantes encontrarán en este programa la mejor capacitación sobre el asesoramiento laboral y fiscal a empresas del panorama académico actual, lo que será fundamental para su desarrollo profesional y dará el impulso deseado a su carrera. La ocasión perfecta para especializarse en un área fundamental en los negocios.





Los recursos teórico-prácticos de este programa facilitarán tu aprendizaje en este campo"

La realización de este programa marcará un antes y un después en tu carrera.

¿Estás preparado para dar el salto?
Una excelente mejora profesional te espera

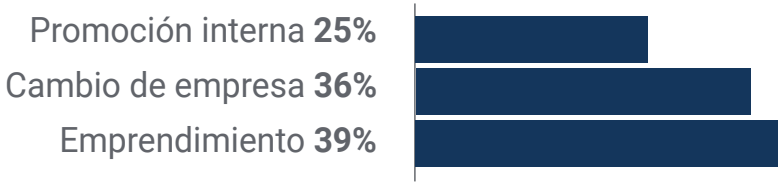
El Grand Master en Asesoría Integral de TECH Universidad Tecnológica es un programa intensivo que prepara a los alumnos para afrontar retos y decisiones empresariales, tanto a nivel nacional como internacional. Su objetivo principal es favorecer el crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.
Por ello, quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

Logra el cambio profesional que deseas ampliando tu capacitación con este programa.

Momento del cambio



Tipo de cambio



Mejora salarial

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

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
57.900 €	**25,22%**	**72.500 €**

11

Beneficios para tu empresa

Realizar este Grand Master Asesoría Integral de TECH Universidad Tecnológica supone una oportunidad única para los alumnos a nivel personal y profesional, pero también para las empresas en las que trabajen, ya que podrán aportar una nueva visión estratégica y nuevos métodos y técnicas de trabajo que permitirán mejorar su día a día. Sin duda, permitirá a los estudiantes alcanzar la excelencia profesional que desean y, por tanto, ser más competitivos en su labor diaria.





Estudia en TECH y aporta a tu empresa un nuevo método de trabajo, más dinámico, más efectivo, más adaptado a las necesidades del siglo XXI"

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

01

Crecimiento del talento y del capital intelectual

El directivo aportará 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 la empresa con el directivo y abre nuevas vías de crecimiento profesional dentro de la misma.

03

Construcción de agentes de cambio

El directivo será capaz 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, la empresa entrará en contacto con los principales mercados de la economía mundial.



05

Desarrollo de proyectos propios

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

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a los alumnos de las competencias necesarias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

12

Titulación

El Grand Master en Asesoría Integral garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Gran Master expedido por TECH Universidad Tecnológica.





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

Este **Grand Master en Asesoría Integral** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

Tras la superación de la evaluación, el alumno, recibirá por correo postal* con acuse de recibo su correspondiente título de **Grand Máster** emitido por **TECH Universidad Tecnológica.**

El título expedido por **TECH Universidad Tecnológica** expresará la calificación que haya obtenido en el Grand Master, y reunirá los requisitos comúnmente exigidos por las bolsas de trabajo, oposiciones y comités evaluadores de carreras profesionales.

Título: **Grand Master en Asesoría Integral**

ECTS: **120**

N.º Horas Oficiales: **3.000 h.**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

GRAND MASTER

en

Asesoría Integral

Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 3.000 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH es una Institución Particular de Educación Superior reconocida por la Secretaría de Educación Pública a partir del 28 de junio de 2018.

A 17 de junio de 2020

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

Este título propio se deberá acompañar siempre del título universitario habilitante expedido por la autoridad competente para ejercer profesionalmente en cada país. código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos


Grand Master en Asesoría Integral

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo	150	OB
1º	Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario	150	OB
1º	Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral	150	OB
1º	La extinción de la relación laboral	150	OB
1º	La libertad sindical y modelo de representación en la empresa	150	OB
1º	Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo	150	OB
1º	El derecho de la seguridad social	150	OB
1º	La prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades	150	OB

Curso	Materia	Horas	Carácter
2º	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)	150	OB
2º	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela	150	OB
2º	Constitución, transmisión y deberes formales de la empresa	150	OB
2º	La aplicación de los tributos, el régimen sancionador tributario y la revisión en materia tributaria	150	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: régimen general (I)	150	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: régimen general (II)	150	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (I)	150	OB
2º	El impuesto sobre sociedades: regímenes especiales (II)	150	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (I)	150	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: régimen general (II)	150	OB
2º	El impuesto sobre el valor añadido: regímenes especiales	150	OB
2º	Impuestos especiales	150	OB

Mtra.Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

*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.

tech universidad tecnológica

Grand Master
Asesoría Integral

Idioma: **Español**
Modalidad: **Online**
Duración: **2 años**
Acreditación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **3.000 h.**

Grand Master
Asesoría Integral



tech universidad tecnológica