Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales

GMARL



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Grand Master
Asesoría y Relaciones Laborales

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-relaciones-laborales**

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. 28

06 Estructura y contenido — pág. 34

07 Metodología — pág. 58

08 Perfil de nuestros alumnos — pág. 66

9 Impacto para tu carrera — pág. 70

10 Beneficios para tu empresa — pág. 74

11 Titulación — pág. 78

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

Este programa está diseñado para afianzar las capacidades directivas y de liderazgo, además de desarrollar nuevas competencias y habilidades que serán imprescindibles en su desarrollo profesional. Tras el programa, serás capaz 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 dirigir estratégicamente la actividad empresarial"

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

El **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales** capacitará al estudiante para:

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

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

03 Saber afrontar un proceso de selección y captación de personal de una forma eficiente, pudiendo conocer todas aquellas cuestiones que se precisan en relación con el ingreso del trabajador en la empresa

04 Aprender, con criterio, las distintas modalidades de contratación existentes para adecuarlas mejor a las necesidades empresariales (en caso de que asesore a la empresa)



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

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



07 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.

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

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

10 Tener una panorámica general sobre la extinción de la relación laboral. La conflictividad producida en este punto justifica un tratamiento autónomo en un módulo exclusivo donde se analizarán todas las formas de extinción del contrato de trabajo

11 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

12 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

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

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

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

16 Aprender a encuadrar a los trabajadores, darlos de alta y cuánto debe de cotizar por ellos

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

18 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

19 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

20 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

21 Adquirir las destrezas necesarias para poder entablar una demanda dentro de la jurisdicción social y enfrentarse a las subsiguientes tareas dentro de la tramitación procesal. En este sentido, se desarrollarán los sucesivos lances del proceso ordinario, así como las especialidades de otra serie de modalidades procesales específicas

22 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

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

24 Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

25 Utilizar un vocabulario científico ajustado a las demandas de los equipos multiprofesionales, participando en la coordinación en el seguimiento de los procesos implicados directamente con las Relaciones Laborales

26 Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

27 Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una buena relación laboral con los colaboradores

28 Utilizar la metodología, herramientas y recursos materiales adaptados para este fin

29 Poner en marcha planes pensados para aumentar una gestión efectiva y exitosa del talento

30 Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

31 Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

32 Saber realizar una gestión estratégica del departamento de RR.HH

33 Ahondar en la psicología del trabajo y de las organizaciones

34 Aprender a aplicar planes para la Administración del Personal

35 Determinar la normativa legal aplicable en la formación profesional continua para el empleo

36 Discutir los procesos de transformación digital

37 Conocer los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

38 Entender el funcionamiento de la contratación *outsourcing*

39 Aplicar correctamente planes que cuiden y velen por la salud del personal

40 Identificar las diferentes formas laborales a lo largo de la historia y en distintos modelos político-sociales

41 Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

42 Conocer el sistema de fuentes propio del Derecho Laboral

43 Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

44 Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

45 Conocer la dinámica del sistema de la asistencia social

46 Manejar sistemas informáticos concretos del ámbito de las Relaciones Laborales y Asesoría

47 Diferenciar los tipos de contratación y extinción contractual

48 Manejar las bonificaciones en colectivos determinados con igualdad de oportunidades

49 Realizar recibos de salarios y aplicar los elementos de cotización y bases salariales

50 Conocer los aspectos esenciales del Derecho Laboral

51 Conocer la dinámica del contrato

52 Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo

53 Conocer las vías de negociación para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

54 Adquirir habilidades relativas a la localización de materiales relacionados con los textos legislativos

55 Manejar la regulación constitucional del conflicto colectivo y del derecho a la huelga: sus tipos y cuestiones formales

56 Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

57 Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral

58 Realizar un análisis de los resultados del plan anual de desempeño

59 Manejar y utilizar estrategias que promuevan la flexibilidad laboral con el objetivo de la mejora del rendimiento y productividad laboral

60 Conocimiento y manejo de regímenes especiales laborales, así como su sistema de contratación y cotización

61 Conocimiento y gestión de mecanismos de subcontratación laboral mediante la estrategia de *outsourcing*, así como sus límites legales

62 Manejo de acuerdos de contratación con trabajadores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

63 Diseño y planificación de la actividad preventiva y de salud de la empresa

64 Gestión de los recursos preventivos y de protección de la empresa tanto humanos como materiales

65 Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección, salud laboral y prevención de riesgos laborales

66 Identificar los factores personales motivadores en la gestión del rendimiento y del desempeño en un entorno organizacional de cambio

67 Manejar estrategias de gestión de grupos de trabajo

68 Aplicar dinámicas de grupos para el fomento de la responsabilidad y gestión grupal

69 Analizar de la lógica de los sistemas complementarios de pensiones





70 Relacionar la dimensión privada de la protección con la más estrictamente pública

71 Comprender el funcionamiento de cada uno de los sistemas de protección social en sus diferentes dimensiones: colectivo-individual

72 Aplicar de las reglas del seguro privado y la influencia de la normativa fiscal

05

Competencias

Aspirar a un puesto directivo conlleva una gran responsabilidad en cuanto a su propia capacitación, que ha de ser de una calidad suprema, atendiendo a los conocimientos más actuales y completos. Con este programa, TECH propone una oportunidad única de adquisición de conocimientos y habilidades para su aplicación como líder seguro y capaz de gestionar proyectos desde una perspectiva empresarial. Una vez finalizado este programa Grand Máster en Asesoría y Relaciones Laborales, el profesional habrá integrado todos los conocimientos necesarios para gestionar cualquier proyecto que le asignen de manera eficaz. Profundizará en materia de derechos y deberes, nuevas normativas aplicadas a distintos sectores, y mejorará sus habilidades directivas y de liderazgo.





Obtén las competencias necesarias para triunfar en Asesoría y Relaciones Laborales"

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

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

03 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

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



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

06 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



07 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

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

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

10 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

11 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

12 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

13 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

14 Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

15 Colaborar y ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

16 Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen funcionamiento de las organizaciones

17 Conocer el funcionamiento de los procedimientos de contratación y la Seguridad Social

18 Comprender y saber aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

19 Obtener conocimientos teóricos y prácticos sobre el funcionamiento de la vertiente colectiva de las relaciones de trabajo

20 Describir las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital, a través de escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

21 Ser capaz de elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas e igualdad laboral

22 Interpretación adecuada de la legislación, normativa colectiva en materia de protección salud laboral y prevención de riesgos laborales

06

Estructura y contenido

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales es un programa a la medida de los alumnos, que se imparte en formato 100% online para que elija el momento y lugar que mejor se adapte a tu disponibilidad, horarios e intereses.

Un programa que se desarrolla a lo largo de 2 años y que pretende ser una experiencia única y estimulante que siembre las bases para su éxito como directivo y emprendedor.





Lo que estudias es muy importante. Las destrezas y competencias que adquieres es lo fundamental. No encontrarás un temario más completo que este, créenos”

Plan de estudios

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intenso que te prepara para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional.

El contenido del Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales 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 capacitación, el alumno analiza multitud de casos prácticos mediante el trabajo individual y en equipo. Se trata, por tanto, de una auténtica inmersión en situaciones reales de negocio.

Este Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales trata en profundidad las principales áreas de la empresa, y está diseñado para capacitar a directivos que entiendan la dirección estratégica desde una perspectiva estratégica, internacional e innovadora.

Un plan pensado para el profesional, enfocado a su mejora profesional y que le prepara para alcanzar la excelencia en el ámbito de la dirección y la gestión empresarial. 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 le otorgará competencias para resolver situaciones críticas de forma creativa y eficiente.

Módulo 1	Teoría de las relaciones laborales
Módulo 2	La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo
Módulo 3	Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario
Módulo 4	Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral
Módulo 5	Seguridad social
Módulo 6	Administración de personal
Módulo 7	La extinción de la relación laboral
Módulo 8	La libertad sindical y modelo de representación en la empresa
Módulo 9	Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo
Módulo 10	Derecho del trabajo
Módulo 11	Derecho laboral colectivo
Módulo 12	El derecho de la Seguridad Social
Módulo 13	Gestión de desempeño y política retributiva
Módulo 14	*Outsourcing*, autónomos y relaciones laborales especiales
Módulo 15	Salud laboral, protección y prevención
Módulo 16	La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades
Módulo 17	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)
Módulo 18	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva
Módulo 19	Gestión del cambio
Módulo 20	Protección social complementaria y acción social en la empresa



¿Dónde, cuándo y cómo se imparte?

TECH ofrece la posibilidad de desarrollar este programa de manera totalmente online. Durante los 2 años que dura la capacitación, podrá acceder a los contenidos de este programa en cualquier momento, lo que le 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. Teoría de las relaciones laborales

1.1. Historia de las Relaciones Laborales
1.1.1. Marco conceptual y definición. (Conceptos básicos de empleo, trabajo)
1.1.2. Evolución histórica de las relaciones laborales
1.1.3. La sociedad del conocimiento en el s.XXI

1.2. Evolución de las formas de trabajo
1.2.1. Las relaciones laborales y los mercados de trabajo
1.2.2. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo y sus prácticas

1.3. Socialismo – Comunismo en las relaciones laborales
1.3.1. Marco conceptual del socialismo y del comunismo
1.3.2. Breve descripción histórica
1.3.3. Las relaciones laborales bajo el marco político comunista
1.3.4. Las relaciones laborales bajo el marco político del socialismo

1.4. Liberalismo - Capitalismo en las relaciones laborales
1.4.1. Concepto de liberalismo versus capitalismo
1.4.2. El capitalismo a lo largo de la historia de la economía
1.4.3. Las relaciones laborales bajo el prisma del capitalismo económico

1.5. Derecho sindical
1.5.1. El sindicalismo
1.5.2. Fundamentos del Derecho Sindical
1.5.3. El papel de la negociación colectiva

1.6. Representación de los trabajadores
1.6.1. Concepto
1.6.2. Marco regulador
1.6.3. Negociación

1.7. La intervención estatal en las relaciones laborales
1.7.1. Marco histórico
1.7.2. La intervención pública en la configuración de las relaciones laborales individuales
1.7.3. Contratos laborales, jornadas laborales, salario y prestaciones

1.8. Institucionalismo y Pluralismo
1.8.1. Conceptualización y encuadre dentro de las teorías del estado
1.8.2. El institucionalismo
1.8.3. El pluralismo

1.9. Corporativismo
1.9.1. Conceptualización
1.9.2. Tipos de corporativismo en el panorama internacional

1.10. Las políticas sociales en el ámbito internacional
1.10.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
1.10.2. Modelos de intervención
1.10.3. El estado de Bienestar

Módulo 2. La relación laboral, el empresario y el contrato de trabajo

2.1. Las fuentes del ordenamiento laboral (I)
2.1.1. Contenido laboral de la Constitución Española de 1978
2.1.2. La normas internacionales y supranacionales
2.1.3. Las normas con rango de ley
2.1.4. Los reglamentos y demás disposiciones reglamentarias

2.2. Las fuentes del ordenamiento laboral (II)
2.2.1. El convenio colectivo como fuente específica del Derecho del Trabajo
2.2.2. El contrato individual de trabajo
2.2.3. La costumbre y los principios generales del derecho
2.2.4. La condición más beneficiosa
2.2.5. Los criterios de ordenación entre normas laborales concurrentes

2.3. El concepto de trabajador: notas definitorias y zonas grises
2.3.1. Los presupuestos de laboralidad: prestación persona, voluntariedad, carácter retribuido, ajenidad y dependencia
2.3.2. Las relaciones laborales de carácter especial
2.3.3. Actividades excluidas de la legislación laboral

2.4. El empresario laboral (I)
2.4.1. Concepto de empresario en el Derecho del Trabajo
2.4.2. La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva
2.4.3. Los grupos de empresas a los efectos laborales
2.4.4. La externalización de servicios: contratas y subcontratas

2.5. El empresario laboral (II)
2.5.1. La cesión ilegal de trabajadores
2.5.2. La transmisión de la empresa

2.6. La selección y reclutamiento de trabajadores
2.6.1. El proceso de reclutamiento de trabajadores
2.6.2. El proceso de selección de trabajadores
2.6.3. La discriminación en el acceso al empleo
2.6.4. Las medidas de acción positiva en el acceso al empleo

2.7. La contratación laboral: límites y elementos esenciales
2.7.1. La capacidad para trabajar
2.7.2. Limitaciones para trabajar de los menores de edad
2.7.3. La forma del contrato de trabajo
2.7.4. La ineficacia del contrato de trabajo
2.7.5. La copia básica del contrato de trabajo
2.7.6. La protección de datos de carácter personal

2.8. Los pactos accesorios al contrato de trabajo
2.8.1. El pacto de plena dedición o exclusividad en la prestación laboral
2.8.2. El pacto de permanencia en la empresa
2.8.3. La prohibición de competencia postcontractual

2.9. El régimen jurídico del periodo de prueba
2.9.1. El pacto del periodo de prueba y su duración
2.9.2. Libre desistimiento durante el período de prueba
2.9.3. El desistimiento durante el período de prueba de la trabajadora embarazada

2.10. Los derechos de los trabajadores sobre sus creaciones intelectuales
2.10.1. Los derechos de explotación de las creaciones de los trabajadores: requisitos y alcance
2.10.2. Los derechos de explotación de las creaciones informáticas
2.10.3. Los derechos morales

Módulo 3. Las modalidades de la contratación laboral y el poder de dirección del empresario

3.1. La contratación indefinida
3.1.1. El contrato indefinido ordinario
3.1.2. El fomento de la contratación indefinida
3.1.3. El contrato fijo discontinuo y fijo periódico

3.2. La contratación temporal (I)
3.2.1. El contrato de obra o servicio determinado
3.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción
3.2.3. El contrato de interinidad

3.3. La contratación temporal (II)
3.3.1. El contrato para la formación y el aprendizaje
3.3.2. El contrato en prácticas

3.4. La contratación temporal (III)
3.4.1. Disposiciones comunes a la contratación temporal
3.4.2. Otras modalidades de contratación temporal
3.4.3. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

3.5. El contrato a tiempo parcial y sus variedades
3.5.1. El contrato a tiempo parcial común
3.5.2. Aspectos comandos al contrato a tiempo parcial
3.5.3. La bolsa de horas complementarias
3.5.4. La jubilación parcial y el contrato de relevo

3.6 El trabajo a distancia y el "teletrabajo"
3.6.1. La voluntariedad del trabajo a distancia
3.6.2. Los requisitos que debe de contener el contrato
3.6.3. La jornada y la desconexión digital
3.6.4. El control de la actividad laboral

3.7. El derecho a la ocupación efectiva y los derechos fundamentales de los trabajadores
3.7.1. El derecho a la ocupación efectiva
3.7.2. Los derechos fundamentales específicos de la relación laboral
3.7.3. Los derechos fundamentales inespecíficos de la relación laboral
3.7.4. La reparación del daño: los daños morales

3.8. Los deberes del trabajador
3.8.1. El deber de no concurrir con la actividad de la empresa
3.8.2. El deber de diligencia y de buena fe
3.8.3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud
3.8.4. El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empleador

3.9. El poder de dirección y nuevos mecanismos de control tecnológico
3.9.1. El poder de dirección del empresario
3.9.1.1. El control de las taquillas y enseres personales
3.9.2. El poder de dirección y nuevos mecanismos de vigilancia y control
3.9.2.1. El control informático de las herramientas tecnológicas
3.9.2.2. El control a través de sistemas de geolocalización o GPS
3.9.2.3. El control a través de sistemas de vídeovigilancia

3.10. La determinación de la prestación laboral y movilidad funcional
3.10.1. Determinación de la prestación de trabajo: aspectos generales
3.10.2. El sistema de clasificación profesional: los grupos profesionales
3.10.3. La movilidad funcional y el ius variandi empresarial
3.10.3.1. Requisitos generales: titulación y respeto a la dignidad del trabajador
3.10.3.2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional: horizontal
3.10.3.3. La movilidad funcional fuera del grupo profesional: vertical

Módulo 4. Vicisitudes de la relación laboral: jornada, descansos, modificación de condiciones e interrupción de la prestación laboral

4.1. Tiempo de trabajo: la jornada laboral

4.1.1. La jornada laboral ordinaria
4.1.1.2. Duración de la jornada
4.1.1.3. Distribución de la jornada
4.1.2. Jornadas especiales por razón de la actividad
4.1.3. Jornadas especiales por razones personales
4.1.4. Obligación de registro
4.1.5. Las horas extraordinarias
4.1.5.1. Concepto y clasificación
4.1.5.2. Naturaleza
4.1.5.3. Compensación por su realización
4.1.5.4. Prohibiciones
4.1.5.5. Registro
4.1.5.6. Horario de trabajo
4.1.6. El horario
4.1.7. Trabajo nocturno y trabajador nocturno
4.1.8. Trabajo a turnos

4.2. Adaptación de la jornada y derechos de conciliación

4.2.1. Disminución de la jornada por cuidado del lactante
4.2.2. Ausencia o reducción de la jornada por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del nacido
4.2.3. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores, familiares o disminuidos
4.2.4. Reducción de jornada o adaptación en caso de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave
4.2.5. Disminución de jornada por violencia de género o terrorismo
4.2.6. Disminución de la jornada para recibir formación en PRL

4.3. El régimen de descansos y vacaciones anuales

4.3.1. El calendario laboral
4.3.2. El régimen de descansos
4.3.2.1. Descanso durante la jornada
4.3.2.2. Descanso entre jornadas
4.3.2.3. Descanso semanal
4.3.3. Fiestas laborales
4.3.4. Vacaciones
4.3.4.1. Nacimiento, duración y devengo
4.3.4.2. Proporcionalidad y períodos computables
4.3.4.3. Coincidencia de las vacaciones con situaciones de baja
4.3.4.4. Tiempo de disfrute de las vacaciones
4.3.4.5. Carácter retribuido y la posibilidad de sustitución

4.4. La prestación salarial

4.4.1. Concepto y función del salario
4.4.2. Salario en metálico y en especie
4.4.3. Las percepciones extrasalariales
4.4.4. Sistemas salariales: procedimientos para su determinación
4.4.5. Estructura del salario
4.4.5.1. Salario base
4.4.5.2. Complementos salariales
4.4.5.3. Consolidación de los complementos salariales
4.4.6. Las pagas extraordinarias
4.4.7. La determinación del salario
4.4.7.1. El Salario Mínimo Interprofesional
4.4.7.2. El salario profesional
4.4.7.3. El salario contractual
4.4.8. El mecanismo de absorción y compensación salarial
4.4.9. El pago del salario
4.4.10. La protección del salario
4.4.10.1. La inembargabilidad salarial
4.4.10.2. El salario como crédito privilegiado
4.4.11. El Fondo de Garantía Salarial

4.5. La movilidad geográfica de los trabajadores

4.5.1. Concepto y características
4.5.2. El régimen jurídico de los traslados
4.5.2.1. Concepto
4.5.2.2. Elemento causal
4.5.2.3. Tipos de traslados
4.5.2.4. Procedimiento
4.5.3. El régimen jurídico de los desplazamientos
4.5.3.1. Concepto
4.5.3.2. Elemento causal
4.5.3.3. Procedimiento
4.5.3.4. Efectos

4.6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

4.6.1. Alcance del artículo 41 ET y supuestos excluidos
4.6.2. Elemento causal
4.6.3. Condiciones de trabajo susceptibles de modificación
4.6.4. Concepto de modificación sustancial
4.6.5. Tipo de modificación sustancial: individual o colectiva
4.6.6. Procedimiento
4.6.6.1. La modificación individual
4.6.6.2. La modificación colectiva
4.6.7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo estatutario: artículo 82.3 ET

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

4.7.1. Ascensos
4.7.1.1. Concepto
4.7.1.2. Régimen jurídico
4.7.2. Reagrupamiento familiar
4.7.3. Finalidad
4.7.4. Régimen jurídico
4.7.5. Causas objetivas
4.7.5.1. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y del terrorismo
4.7.5.2. Protección de las personas con discapacidad
4.7.5.3. Protección de la integridad física del trabajador

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

4.8.1. Concepto y características
4.8.2. Tipología de permisos
4.8.3. Otras interrupciones de la prestación laboral por causas no imputables al trabajador
4.8.4. Efectos y disfrute

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

4.9.1. Concepto y características
4.9.2. Causas de suspensión
4.9.2.1. Suspensión contractual por voluntad de las partes
4.9.2.2. Suspensión por incapacidad temporal
4.9.2.3. Suspensión por motivos familiares
4.9.2.4. Suspensión por voluntad del trabajador
4.9.2.5. Trabajadora víctima de violencia de género
4.9.2.6. Ejercicio del derecho de huelga
4.9.2.7. Suspensión por voluntad de la empresa
4.9.2.8. Por motivos disciplinarios
4.9.2.9. Por cierre legal de la empresa
4.9.3. La suspensión y reducción de jornada por causas empresariales
4.9.4. La suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor

4.10. El régimen jurídico de las excedencias laborales

4.10.1. Concepto y tipología
4.10.2. La excedencia forzosa
4.10.2.1. Designación o elección para cargo público
4.10.2.2 Cargos sindicales
4.10.2.3. Efectos
4.10.3. La excedencia por cuidado de hijos y familiares
4.10.3.1. Supuestos
4.10.3.2. Efectos
4.10.4. La excedencia voluntaria
4.10.4.1. Requisitos
4.10.4.2. Efectos

Módulo 5. Seguridad social

5.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social

5.1.1. El modelo constitucional de protección social
5.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
5.1.1.2. La Seguridad Social
5.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
5.1.2. El sistema de la Seguridad Social
5.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
5.1.2.2. Composición del Sistema
5.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
5.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
5.1.4. Gestión de la Seguridad Social

5.2. Personas y contingencias protegidas

5.2.1. Campo de aplicación del Sistema
5.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
5.2.3. Inscripción de empresarios
5.2.4. Afiliación de trabajadores
5.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
5.2.4.2. Clases de alta
5.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
5.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
5.2.5. Efectos de los actos indebidos

5.3. Personas y contingencias protegidas II

5.3.1. Situaciones protegidas
5.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
5.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
5.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
5.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
5.3.6. Automaticidad de las prestaciones

5.4. Gestión y financiación (parte I)

5.4.1. Gestión de la Seguridad Social
5.4.1.1. Entidades Gestoras
5.4.2. Los Servicios Comunes
5.4.3. La Colaboración en la gestión

5.5. Gestión y financiación (parte II)

5.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
5.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
5.5.3. La cotización a la Seguridad Social
5.5.3.1. Bases y tipos de cotización
5.5.4. Recaudación

5.6. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones I

5.6.1. Introducción
5.6.2. Incapacidad temporal
5.6.3. Maternidad
5.6.4. Paternidad
5.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
5.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
5.6.7. Desempleo

5.7. Prestaciones Económicas: subsidios y pensiones II

5.7.1. Introducción
5.7.2. Prestaciones contributivas
5.7.2.1. Incapacidad permanente
5.7.2.2. Jubilación
5.7.2.3. Muerte y supervivencia
5.7.3. Prestaciones no contributivas
5.7.3.1. Invalidez
5.7.3.2. Jubilación
5.7.4. Prestaciones familiares

5.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos

5.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
5.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
5.8.3. El Sistema Nacional de Salud
5.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
5.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
5.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
5.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
5.8.8. Gestión de la prestación

5.9. El Sistema de Asistencia Social

5.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
5.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
5.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
5.9.4. Servicios Sociales
5.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

5.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social

5.10.1. Introducción
5.10.2. Las mejoras voluntarias
5.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 6. Administración de personal

6.1. Introducción a la administración de personal

6.1.1. Los recursos humanos en la empresa
6.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RR.HH)

6.2. Modalidades de contratación

6.2.1. El contrato de trabajo
6.2.2. Tipos de contratación
6.2.3. Tipos de extinción del contrato

6.3. El recibo de nómina (I)

6.3.1. El salario
6.3.2. Percepciones salariales
6.3.3. Percepciones extra salariales

6.4. El recibo de nómina (II): cálculo

6.4.1. Estructura de la nómina
6.4.2. Bases de cotización
6.4.3. Cálculo de la nómina

6.5. El recibo de nómina (III): deducciones

6.5.1. Deducciones
6.5.2. Impuestos
6.5.3. Seguridad Social
6.5.4. Otros tipos de deducciones

6.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos

6.6.1. Jornada laboral
6.6.2. Vacaciones
6.6.3. Permisos de trabajo
6.6.4. Incapacidades

6.7. Impuestos

6.7.1. El sistema tributario
6.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
6.7.3. Obligaciones tributarias del patrón

6.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas

6.8.1. El ERP concepto
6.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
6.8.3. Programas más comunes

6.9. Compensaciones y beneficios

6.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
6.9.2. Prestaciones superiores a la ley
6.9.3. Salario emocional
6.9.4. *Home office*

6.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal

6.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
6.10.2. Equidad de género
6.10.3. Responsabilidad social

Módulo 7. La extinción de la relación laboral

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

7.1.1. Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes
- 7.1.1.1. Concepto
- 7.1.1.2. Requisitos
- 7.1.1.3. Efectos

7.1.2. Extinción contractual por causas válidamente consignadas en el contrato: concepto y requisitos

7.1.3. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

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

7.2.1. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario

7.2.2. Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador

7.3. El libre desistimiento o abandono del trabajador

7.3.1 Concepto de dimisión y abandono

7.3.2. La dimisión con preaviso

7.3.3. La dimisión preaviso

7.3.4. Aspectos formales y efectos

7.3.5. La dimisión del personal de alta dirección

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

7.4.1. Resolución del contrato por incumplimiento empresarial: causas
- 7.4.1.1 Modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador
- 7.4.1.2 Falta de pago o retrasos continuados
- 7.4.1.3 Otros incumplimientos empresariales grave

7.4.2. Procedimiento

7.4.3. Efectos

7.5. El despido disciplinario

7.5.1. Concepto y características

7.5.2. Causas
- 7.5.2.1. Faltas repetidas de asistencia o puntualidad
- 7.5.2.2. Indisciplina o desobediencia en el trabajo
- 7.5.2.3. Ofensas verbales o físicas
- 7.5.2.4. Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
- 7.5.2.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento
- 7.5.2.6. Embriaguez habitual o toxicomanía
- 7.5.2.7. Acoso discriminatorio al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

7.5.3. La forma y el procedimiento
- 7.5.3.1. La carta de despido
- 7.5.3.2. La fecha de efectos
- 7.5.3.3. La comunicación del despido al trabajador

7.5.4. El procedimiento de despido disciplinario en el caso de los representantes legales de los trabajadores

7.6. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: el despido objetivo

7.6.1. Concepto y régimen jurídico

7.6.2. Causas
- 7.6.2.1. Ineptitud del trabajador
- 7.6.2.2. Falta de adaptación a los cambios técnicos en el puesto de trabajo
- 7.6.2.3. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas
- 7.6.2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria

7.6.3. Requisitos formales y procedimentales
- 7.6.3.1. La puesta a disposición de la indemnización
- 7.6.3.2. La carta de despido
- 7.6.3.3. El período de preaviso y la licencia de horas para encontrar empleo

7.6.4. La prioridad de permanencia

7.7. El despido colectivo

7.7.1. Concepto y características

7.7.2. Causas
- 7.7.1.1. Causas económicas
- 7.7.1.2. Causas organizativas
- 7.7.1.3. Causas técnicas
- 7.7.1.4. Causas productivas

7.7.3. Ámbito de afectación de las causas: los umbrales

7.7.4. El procedimiento
- 7.7.4.1. Fase colectiva del despido colectivo: período de consultas y proceso de negociación
- 7.7.4.2. Fase individual del despido colectivo

7.7.5. Breve referencia al despido colectivo en empresas concursadas

7.8. El despido por fuerza mayor

7.8.1. Concepto de fuerza mayor

7.8.2. Procedimiento

7.8.3. Efectos

7.9. La extinción del contrato del personal laboral de las administraciones públicas

7.9.1. La extinción por finalización de contrato

7.9.2. El despido disciplinario del personal laboral de las administraciones públicas

7.9.3. El despido por causas objetivas

7.9.4. El despido colectivo

7.10. La extinción del contrato del personal laboral de alta dirección

7.10.1. El desistimiento por parte del directivo

7.10.2. El despido ad nutum o sin causa

7.10.3. El despido por casusas disciplinarios

7.10.4. Las cláusulas blindaje o indemnización en favor del directivo

7.10.5. La extinción dentro del proceso concursal

Módulo 8. La libertad sindical y modelo de representación en la empresa

8.1. El derecho sindical y su reconocimiento constitucional
8.1.1. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. Como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical
8.1.2. El reconocimiento jurídico de los sindicatos en el ordenamiento jurídico español
8.1.2.1. Los antecedentes: a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España
8.1.2.2. El reconocimiento constitucional de la Libertad Sindical
8.1.2.3. Contenido esencial
8.1.2.4. Contenido adicional

8.2. La regulación legal: la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)
8.2.1. El derecho de fundación o de creación de sindicatos
8.2.2. La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
8.2.3. El procedimiento fundacional de sindicatos: estatutos. Registro. Publicidad
8.2.4. El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva)
8.2.5. Libertad positiva y negativa
8.2.6. Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical
8.2.7. Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina. Cuota empresarial por gastos de convenio
8.2.8. Cuota o canon de negociación colectiva

8.3. La mayor representatividad sindical
8.3.1. Audiencia electoral
8.3.2. La irradiación

8.4. La tutela de la libertad sindical
8.4.1. La impugnación de los estatutos sindicales
8.4.2. El proceso especial para la protección de los derechos sindicales
8.4.3. La tutela judicial constitucional
8.4.4. La tutela administrativa de la libertad sindical
8.4.5. La tutela internacional de la libertad sindical

8.5. La representación de intereses colectivos y la concertación social
8.5.1. Sujetos legitimados
8.5.2. Funciones de la participación institucional
8.5.3. Diálogo social
8.5.4. Participación en órganos tripartitos

8.6. Libertad sindical y negociación colectiva
8.6.1. Estructura de la negociación colectiva
8.6.2. La negociación colectiva estatutaria
8.6.3. La negociación colectiva extraestatutaria y otros tipos de negociación
8.6.4. Los acuerdos marco
8.6.5. Los mecanismos de flexibilidad interna negociada y los acuerdos colectivos de empresa

8.7. Organización y acción sindical en la empresa y en las AAPP
8.7.1. Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales:
8.7.2. Régimen jurídico: ámbito y tipos legales
8.7.3. Funciones y competencias
8.7.4. Garantías de los representantes sindicales en la empresa
8.7.5. La representación sindical en la Función Pública

8.8. Representación electiva de los trabajadores en la empresa
8.8.1. Representación Unitaria
8.8.2. Comité de empresa
8.8.3. Delegados de personal
8.8.4. Comité intercentros
8.8.5. Procedimiento elección representantes de los trabajadores

8.9. Atribuciones y competencias de la representación institucionalizada
8.9.1. Garantías de los representantes de los trabajadores
8.9.2. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores: el deber de sigilo

8.10. Otras representaciones legales
8.10.1. Comisiones ad hoc
8.10.2. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud
8.10.3. Representaciones en comités de empresa europeo

Módulo 9. Convenios y acuerdos de empresa y medidas de conflicto colectivo

9.1. El convenio colectivo estatutario
9.1.1. Concepto y naturaleza del convenio colectivo
9.1.2. Clases de convenios colectivos
9.1.3. Ámbito de aplicación de los convenios colectivo

9.2. El convenio colectivo estatutario y el proceso de negociación
9.2.1. Partes del convenio colectivo, legitimación negociadora y sujetos obligad
9.2.2. Procedimiento de elaboración del convenio colectivo
9.2.3. Contenido y límites del convenio colectivo

9.3. El convenio colectivo estatutario y su aplicación temporal
9.3.1. Duración del convenio colectivo
9.3.2. La ultraactividad
9.3.3. La inaplicación del convenio colectivo

9.4. Las relaciones entre convenios
9.4.1. La concurrencia de convenios colectivos
9.4.2. Adhesión y extensión de los convenios colectivos

9.5. Acuerdos de empresa
9.5.1. Clases de acuerdos de empresa
9.5.2. Acuerdos de empresa subsidiarios
9.5.3. Acuerdos de empresa modificativos
9.5.4. Acuerdos de empresa de reorganización productiva
9.5.5. Acuerdos o pactos informales de empresa
9.5.6. Procedimiento acuerdos de empresa

9.6. Procedimientos autónomos de solución de conflictos
9.6.1. La mediación
9.6.2. La conciliación
9.6.3. El arbitraje

9.7. La modalidad procesal de conflicto colectivo o acuerdos marco globales y negociación colectiva comunitaria
9.7.1. Legitimados para interponer la acción
9.7.2. Vicisitudes de esta modalidad especial
9.7.3. Efectos de la sentencia

9.8. El derecho de huelga: titularidad y tipología
9.8.1. La titularidad del derecho de huelga
9.8.2. La huelga de los Funcionarios Públicos
9.8.3. Modalidades de huelga

9.9. El procedimiento de realización de la huelga
9.9.1. Convocatoria de huelga
9.9.2. Administración de la huelga: comité de huelga
9.9.3. La terminación de la huelga

9.10. Efectos de la huelga y límites a su ejercicio
9.10.1. Efectos de la huelga
9.10.2. Servicios de seguridad y mantenimiento
9.10.3. Servicios mínimos

Módulo 10. Derecho del trabajo

10.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
10.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
10.1.2. Las fuentes internacionales
10.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
10.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
10.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
10.1.3. Las fuentes internas
10.1.3.1. La Constitución Española
10.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
10.1.3.3. Los reglamentos
10.1.3.4. Los convenios colectivos
10.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
10.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
10.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales

10.2. El trabajador
10.2.1. Introducción
10.2.2. Las características propias de la relación laboral
10.2.2.1. Carácter personalísimo
10.2.2.2. Voluntariedad
10.2.2.3. Dependencia
10.2.2.4. Ajenidad
10.2.2.5. Retribución
10.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
10.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
10.2.3.2. El servicio del hogar familiar
10.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
10.2.3.4. Los deportistas profesionales
10.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
10.2.3.6. Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas: los representantes de comercio
10.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
10.2.3.8. Los estibadores portuarios
10.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
10.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
10.2.4. Los trabajos excluidos
10.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
10.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
10.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias

10.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad
10.2.4.5. Los trabajos familiares
10.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
10.2.4.7. El servicio de transporte
10.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

10.3. El empleador y la empresa

10.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
10.3.2. La subrogación empresarial
10.3.3. Los grupos de empresas
10.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
10.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
10.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
10.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
10.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
10.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
10.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
10.3.6. Las empresas de trabajo temporal
10.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
10.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
10.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria

10.4. El contrato de trabajo

10.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
10.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
10.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
10.4.2.2. Capacidad para contratar
10.4.2.3. La forma del contrato
10.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
10.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
10.4.3. El período de prueba
10.4.4. Principales modalidades contractuales
10.4.4.1. Contratos indefinidos
10.4.4.2. Contratos de duración determinada
10.4.4.3. Contratos formativos
10.4.4.4. Otras modalidades contractuales

10.5. Derechos y deberes laborales básicos

10.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
10.5.1.1. Derechos
10.5.1.2. Deberes
10.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
10.5.2.1. El poder de dirección
10.5.2.2. El poder disciplinario

10.6. La prevención de riesgos laborales

10.6.1. Introducción
10.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
10.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
10.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
10.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
10.6.6. La formación de los trabajadores
10.6.7. Las medidas de emergencia
10.6.8. El riesgo grave e inminente
10.6.9. El deber de vigilancia de la salud
10.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
10.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
10.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
10.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
10.6.12.2. La maternidad
10.6.12.3. Los menores
10.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
10.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales

10.7. El salario

10.7.1. El salario
10.7.1.1. Concepto y caracteres
10.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
10.7.1.3. La estructura salarial
10.7.1.4. Liquidación y pago del salario
10.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
10.7.1.6. Las garantías del salario
10.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
10.7.2. Las percepciones extrasalariales
10.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
10.7.4. El derecho a la promoción económica

10.8. El tiempo de trabajo

10.8.1. La jornada de trabajo
10.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
10.8.1.2. Las horas extraordinarias
10.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
10.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
10.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
10.8.2.1. El trabajo nocturno
10.8.2.2. El trabajo a turnos
10.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
10.8.3.1. Las fiestas laborales
10.8.3.2. Los permisos
10.8.3.3. Las vacaciones anuales
10.8.4. El calendario laboral

10.9. Novación del contrato de trabajo

10.9.1. La movilidad funcional
10.9.2. La movilidad geográfica
10.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
10.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador

10.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
10.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
10.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
10.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
10.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

10.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
10.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
10.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
10.10.1.2. Las excedencias
10.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
10.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
10.10.2. La extinción del contrato de trabajo
10.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
10.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 11. Derecho laboral colectivo

11.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales
11.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
11.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical y derecho a huelga
11.1.3. El derecho a la negociación colectiva

11.2. La libertad sindical
11.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
11.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
11.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical

11.3. Régimen jurídico del sindicato
11.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
11.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
11.3.3. La responsabilidad del sindicato

11.4. Asociacionismo empresarial
11.4.1. La estructura patronal y sindical
11.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
11.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones

11.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
11.5.1. El doble canal de representación en la empresa
11.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
11.5.3. Las elecciones sindicales
11.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores

11.6. La negociación colectiva
11.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
11.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
11.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios

11.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
11.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
11.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
11.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
11.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
11.7.5. La vigencia del convenio
11.7.6. La adhesión y extensión del convenio

11.8. El conflicto colectivo
11.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
11.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
11.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios

11.9. La huelga
11.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
11.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de huelga
11.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
11.9.4. Los efectos de la huelga

11.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
11.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos ene l ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
11.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
11.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 12. El derecho de la Seguridad Social

12.1. La protección frente al riesgo
12.1.1. Los riesgos sociales
12.1.2. Las técnicas de protección frente al riesgo y su evolución
12.1.3. La Seguridad Social como ejemplo paradigmático de la actividad prestacional del estado de bienestar
12.1.4. La configuración constitucional del sistema de Seguridad Social

12.2. Estructura y composición del sistema
12.2.1. Los dos niveles de protección
12.2.2. La división por regímenes
12.2.3. El campo de aplicación del Régimen General
12.2.4. El campo de aplicación del RETA
12.2.5. Las consecuencias de un encuadramiento incorrecto
12.2.6. Los efectos de un doble encuadramiento

12.3. La relación jurídica con la Seguridad Social
12.3.1. La inscripción del empresario
12.3.2. La afiliación
12.3.3. El alta
12.3.4. La baja
12.3.5. Las consecuencias administrativas y penales de un alta extemporánea o de la falta de alta
12.3.6. El convenio especial con la Seguridad Social

12.4. La financiación del Sistema de Seguridad Social
12.4.1. Los diferentes sistemas de financiación
12.4.2. Las fuentes de financiación del sistema español
12.4.3. La obligación de cotizar
12.4.4. Las consecuencias administrativas y penales de incumplir la obligación de cotizar
12.4.5. La liquidación de cuotas
12.4.6. La recaudación de la Seguridad Social

12.5. Las reglas generales de la acción protectora
12.5.1. Los riesgos causantes (el accidente de trabajo y la enfermedad profesional)
12.5.2. El tratamiento privilegiado de los riesgos profesionales
12.5.3. Tipos de prestaciones de Seguridad Social
12.5.4. Requisitos generales de acceso a la acción protectora (el requisito de alta y el requisito de carencia)

12.6. La cuantía de las prestaciones
12.6.1. La dinámica de las prestaciones (reconocimiento, pago y extinción)
12.6.2. La responsabilidad en orden a las prestaciones
12.6.3. Las garantías de las prestaciones

12.7. La protección de la incapacidad
12.7.1. Los efectos de la incapacidad en el trabajo
12.7.2. El subsidio por incapacidad temporal
12.7.3. La indemnización por lesiones permanentes no invalidantes
12.7.4. Incapacidad permanente
12.7.5. La pensión por incapacidad permanente

12.8. Las prestaciones vinculadas al nacimiento o a la adopción de un hijo
12.8.1. El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
12.8.2. El subsidio por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
12.8.3. Las prestaciones por nacimiento y cuidado
12.8.4. El subsidio por cuidado de menores gravemente enfermos

12.9. La pensión de jubilación
12.9.1. Jubilación ordinaria
12.9.2. Jubilación anticipada
12.9.3. Jubilación tardía
12.9.4. Supuestos de compatibilidad entre el trabajo y la pensión (jubilación parcial, jubilación activa y jubilación flexible)

12.10. La protección frente a la pérdida del trabajo
12.10.1. La prestación contributiva por desempleo
12.10.2. El subsidio por desempleo
12.10.3. La prestación por cese de actividad de los profesionales autónomos

Módulo 13. Gestión de desempeño y política retributiva

13.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
13.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
13.1.2. Transformación digital en las empresas
13.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
13.1.4. Los nuevos entornos laborales
13.1.5. Evaluación del desempeño: ¿qué es y para qué sirve?
13.1.6. Modelos de evaluación del desempeño

13.2. El ciclo de la gestión del desempeño
13.2.1. Los nuevos entornos laborales
13.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
13.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo

13.3. Planificación del desempeño
13.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
13.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
13.3.3. Métricas de desempeño
13.3.4. Sistemas de evaluación por competencias

13.4. Seguimiento del desempeño
13.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
13.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, *Coaching* y retroalimentación
13.4.3. Planes de reconocimiento

13.5. Evaluación del desempeño
13.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
13.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
13.5.3. La aplicación de la evaluación

13.6. Gestión del bajo rendimiento
13.6.1. Técnicas de observación
13.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y *Coaching*
13.6.3. Plan de recuperación

13.7. Política de retribución
13.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
13.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
13.7.3. Retribuciones variables
13.7.4. Sistemas de control

13.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
13.8.1. Encuadre jurídico
13.8.2. Aplicación

13.9. Planificación anual de los planes de desempeño
13.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
13.9.2. Análisis de resultados

13.10. Aspectos de retribución adicionales
13.10.1. Planes de pensiones
13.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 14. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

14.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo
14.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
14.1.2. Concepto de flexiseguridad
14.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
14.1.4. Libertades de contratación

14.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
14.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
14.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
14.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

14.3. Suspensión de la relación laboral
14.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
14.3.2. Causas y tipos
14.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores

14.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
14.4.1. Contratación en jornada parcial
14.4.2. Contratación en régimen de fijo-discontinuo
14.4.3. Incorporación del teletrabajo en la jornada laboral

14.5. *Outsourcing*
14.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
14.5.2. Procedimiento regulador

14.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)
14.6.1. Particularidades del RETA
14.6.2. Medidas protectoras
14.6.3. Fiscalidad del RETA

14.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar
14.7.1. Introducción
14.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
14.7.3. Cotizaciones
14.7.4. Extinción de la contratación
14.7.5. Prestaciones y sistema protector

14.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte
14.8.1. Introducción
14.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
14.8.3. Cotizaciones
14.8.4. Extinción de la contratación
14.8.5. Prestaciones y sistema protector

14.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
14.9.1. Introducción
14.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
14.9.3. Cotizaciones
14.9.4. Extinción de la contratación
14.9.5. Prestaciones y sistema protector

14.10. Relaciones Laborales especiales (IV): trabajos portuarios
14.10.1. Introducción
14.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
14.10.3. Cotizaciones
14.10.4. Extinción de la contratación
14.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 15. Salud laboral, protección y prevención

15.1. Conceptos básicos
15.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
15.1.2. Contextualización en una empresa saludable

15.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
15.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
15.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales

15.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
15.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
15.3.2. Derechos y obligaciones del empleado

15.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
15.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa

15.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
15.5.1. Detección de riesgos
15.5.2. Diseño de medidas correctoras
15.5.3. Protocolo de plan de prevención

15.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
15.6.1. Representación legal de trabajadores
15.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
15.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa

15.7. Responsabilidades legales
15.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento

15.8. Técnicas preventivas
15.8.1. Concepto de técnica de prevención
15.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos

15.9. Externalización de servicios de prevención
15.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
15.9.2. Procedimientos de actuación

15.10. Satisfacción y salud laboral
15.10.1. Satisfacción laboral
15.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 16. La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades

16.1. La obligación de prevención
16.1.1. Contenido general, alcance y límites
16.1.2. Obligaciones instrumentales
16.1.3. Evaluación y planificación de la actividad preventiva
16.1.4. Obligaciones de formación e información
16.1.5. Obligación de facilitar los equipos de trabajo y medios de protección
16.1.6. Obligación de documentación
16.1.7. Obligaciones de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
16.1.8. Riesgo grave e inminente

16.2. La obligación específica de vigilancia de la salud
16.2.1. Sujetos encargados. Momento en que se ha de materializar
16.2.2. El principio de voluntariedad y sus excepciones
16.2.3. Los resultados de la vigilancia de la salud: acceso y confidencialidad de las informaciones

16.3. La obligación específica de coordinación de actividades empresariales
16.3.1. Las obligaciones en los supuestos de concurrencia de actividades
16.3.2. Las contratas y subcontratas
16.3.3. La especial regulación del sector de la construcción

16.4. La obligación de protección de determinados colectivos de profesionales
16.4.1. Trabajadores especialmente sensibles, mujeres embarazadas y en período de lactancia, trabajadores temporales y de ETT
16.4.2. La prevención de riesgos del trabajo autónomo

16.5. La obligación de prevención de los riesgos psicosociales
16.5.1. Tipos de riesgos psicosociales
16.5.2. Medidas preventivas
16.5.3. La desconexión digital como fórmula de protección de la salud del trabajador

16.6. El acoso en el trabajo como riesgo laboral
16.6.1. El acoso laboral o *Mobbing*
16.6.2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo
16.6.3. Diferencias con el conflicto laboral
16.6.4. Obligación de prevención y medidas preventivas

16.7. La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales
16.7.1. Principios de la potestad sancionadora de la administración
16.7.2. Sujetos responsables
16.7.3. Las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales
16.7.4. El procedimiento administrativo sancionador
16.7.5. El acta de infracción como presupuesto del inicio del procedimiento sancionador

16.8. La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales
16.8.1. Delitos específicos y genéricos en materia de prevención de riesgos laborales
16.8.2. Las situaciones de concursos de delitos
16.8.3. La compatibilidad de la responsabilidad penal con otras responsabilidades
16.8.4. Ámbito subjetivo de la responsabilidad penal
16.8.5. La persona jurídica como sujeto responsable penalmente
16.8.6. La responsabilidad penal de administradores, directivos y trabajadores

16.9. La responsabilidad civil
16.9.1. Naturaleza de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional
16.9.2. La responsabilidad del empresario por actos de sus empleados
16.9.3. La responsabilidad en materia de coordinación de actividades: la descentralización productiva y responsabilidad de contratas y subcontratas
16.9.4. Responsabilidad de los grupos de empresas
16.9.5. Las responsabilidades de fabricantes y suministradores

16.10. Responsabilidades de Seguridad Social
16.10.1. El recargo de prestaciones y su compatibilidad
16.10.2. Concepto y naturaleza
16.10.3. Sujetos responsables

Módulo 17. El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)

17.1. El orden jurisdiccional social: órganos y competencias
17.1.1. Fuentes reguladoras del orden jurisdiccional social
17.1.2. La competencia del orden jurisdiccional social
17.1.3. Solución extrajudicial
17.1.4. Los diferentes órganos del orden jurisdiccional social, competencia funcional y territorial

17.2. Las partes procesales
17.2.1. Concepto, capacidad, legitimación
17.2.2. Procesos con pluralidad de partes
17.2.3. Intervención del Fondo de Garantía Salarial

17.3. Evitación del proceso
17.3.1. Los actos previos al proceso
17.3.2. La conciliación
17.3.3. La reclamación previa

17.4. Inicio del proceso declarativo
17.4.1. Los actos preparatorios y la anticipación de la prueba
17.4.2. Las medidas cautelares y el embargo preventivo
17.4.3. La demanda: presentación, admisión a trámite y subsanación de la demanda
17.4.4. Acumulación de acciones y procesos
17.4.5. Procedimiento monitorio

17.5. El juicio oral
17.5.1. Concepto del juicio oral y actuaciones anteriores al juicio oral
17.5.2. Conciliación judicial
17.5.3. Alegaciones de las partes
17.5.4. Proposición y práctica de la prueba
17.5.5. Conclusiones

17.6. Impugnación del despido
17.6.1. Caducidad de la acción
17.6.2. Los requisitos de la demanda
17.6.3. La sentencia y la calificación del despido
17.6.4. Los efectos de la declaración del despido procedente
17.6.5. Los efectos de la declaración del despido improcedente
17.6.6. Los efectos de la declaración del despido nulo

17.7. Impugnación de sanciones disciplinarias
17.7.1. La nulidad de la sanción
17.7.2. Confirmación de la sanción
17.7.3. La revocación total de la sanción
17.7.4. La revocación parcial de la sanción
17.7.5. La irrecurribilidad de la sentencia y sus excepciones

17.8. Extinción del contrato por causas objetivas
17.8.1. El proceso por extinción por causas objetivas
17.8.2. Los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción

17.9. Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
17.9.1. El proceso de vacaciones
17.9.2. El procedimiento de clasificación profesional
17.9.3. 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
17.9.4. El proceso en materia de permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares

17.10. Procesos de Seguridad Social
17.10.1. Sujetos legitimados
17.10.2. Reclamación previa y agotamiento de la vía previa
17.10.3. Demanda
17.10.4. Efectos de la sentencia

Módulo 18. El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva

18.1. Los medios de impugnación
18.1.1. Consideraciones generales

18.2. Recurso de reposición
18.2.1. Resoluciones recurribles
18.2.2. Procedimiento
18.2.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de reposición

18.3. Recurso de queja
18.3.1. Resoluciones recurribles
18.3.2. Procedimiento
18.3.3. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de queja

18.4. El recurso de suplicación
18.4.1. Consideraciones generales
18.4.2. Resoluciones recurribles
18.4.3. Procedimiento
18.4.4. Efectos de la desestimación y estimación del recurso de suplicación

18.5. El recurso de casación
18.5.1. Consideraciones generales
18.5.2. Resoluciones recurribles
18.5.3. Tramitación del recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
18.5.4 Efectos de la desestimación y estimación del recurso de casación

18.6. El recurso para la unificación de doctrina
18.6.1. Consideraciones generales
18.6.2. Resoluciones recurribles
18.6.3. Requisitos sustantivos de la contradicción
18.6.4 Tramitación del recurso

18.7. Consideraciones generales de la ejecución laboral
18.7.1. Títulos ejecutivos
18.7.2. El órgano judicial competente
18.7.3. La legitimación en el proceso de ejecución
18.7.4. Procedimiento de ejecución

18.8. Las ejecuciones ordinarias
18.8.1. Consideraciones generales
18.8.2. El embargo de bienes: concepto, fases e incidencias en el embargo
18.8.3. El procedimiento para la ejecución forzosa de los bienes embargados
18.8.4. El pago a los acreedores
18.8.5. La insolvencia empresarial

18.9. Las ejecuciones especiales
18.9.1. La ejecución de sentencias de despido
18.9.2. La ejecución de sentencias frente a entes públicos
18.9.3. Las ejecuciones colectivas

18.10. La ejecución provisional
18.10.1. Consideraciones generales
18.10.2. Ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidad
18.10.3. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social
18.10.4. Ejecuciones provisionales de sentencias condenatorias en materia de despido

Módulo 19. Gestión del cambio

19.1. Cambios organizativos
19.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
19.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo

19.2. Evaluación del desempeño
19.2.1. Concepto de desempeño
19.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño

19.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
19.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
19.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
19.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
19.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas

19.4. Gestión de grupos de trabajo
19.4.1. La sinergia de los grupos
19.4.2. El ciclo de vida del grupo
19.4.3. Los grupos y la motivación
19.4.4. Los grupos y la innovación

19.5. Dinámica de los grupos
19.5.1. Los roles de las personas en los grupos
19.5.2. El liderazgo del grupo
19.5.3. Las normas del grupo
19.5.4. La cohesión grupal

19.6. Responsabilidad y gestión grupal
19.6.1. Toma de decisiones
19.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
19.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas

19.7. Gestión de personas en la era digital
19.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
19.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos *(BigData HR)*
19.7.3. Reputación en las redes sociales y marca persona

19.8. Recursos Humanos y calidad total
19.8.1. Los costes de la calidad
19.8.2. La importancia de la calidad de datos
19.8.3. De la calidad total a la innovación

19.9. Procesos de comunicación empresarial
19.9.1. La comunicación en la empresa
19.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
19.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 20. Protección social complementaria y acción social en la empresa

20.1. Políticas de protección social
20.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
20.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
20.1.3. Política social vs. Trabajo social

20.2. Teorías de la acción social
20.2.1. La acción social en la teoría sociológica
20.2.2. Teoría de la acción social de Weber
20.2.3. La Sociología dentro de la Acción social

20.3. Acción social en la empresa
20.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
20.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
20.3.3. Economatos laborales
20.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
20.3.5. Servicio de transporte colectivo
20.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales

20.4. Planes de acción social
20.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
20.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
20.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa

20.5. La dimensión social en la empresa
20.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
20.5.2. La información de base social en la empresa
20.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa

20.6. La protección social complementaria en la empresa
20.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
20.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
20.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social

20.7. La protección social del empresario
20.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
20.7.2. Mutualidades y previsión social
20.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones

20.8. Previsión social voluntaria
20.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
20.8.2. Orígenes legislativos
20.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
20.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias

20.9. Seguridad social colectiva
20.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
20.9.2. Cuadro de acción protectora
20.9.3. Revalorización y complementos por mínimos

20.10. Fondos y planes de pensiones
20.10.1. Régimen y configuración jurídica
20.10.2. Régimen jurídico y financiero
20.10.3. Régimen jurídico
20.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

08

Perfil de nuestros alumnos

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH es un programa dirigido a personas con estudios universitarios y, al menos, cuatro años de experiencia profesional, que quieren transformar su carrera y orientarla a la dirección de empresas.

La diversidad de participantes con diferentes perfiles académicos y procedentes de múltiples nacionalidades conforman el enfoque multidisciplinar de este programa.





Si tienes experiencia en dirección y Management, y buscas una interesante mejora en tu trayectoria mientras sigues trabajando, este es tu programa"

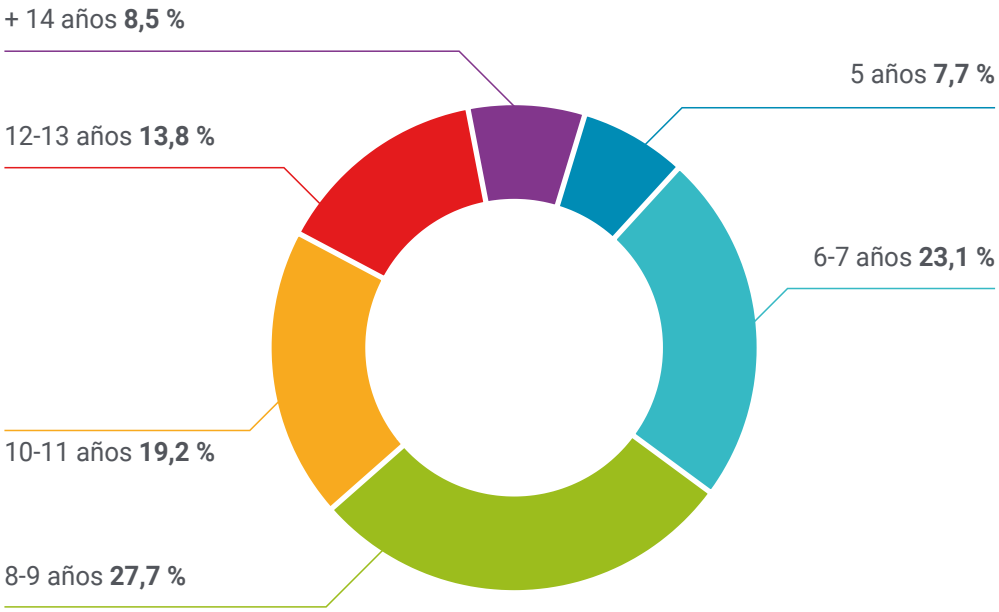
Edad media

Entre **35** y **45** años

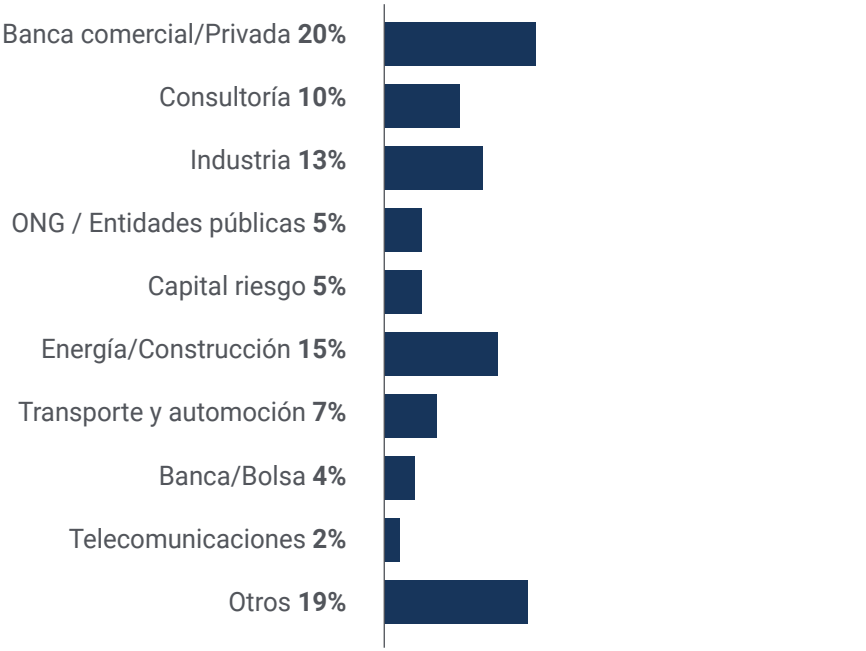
Formación



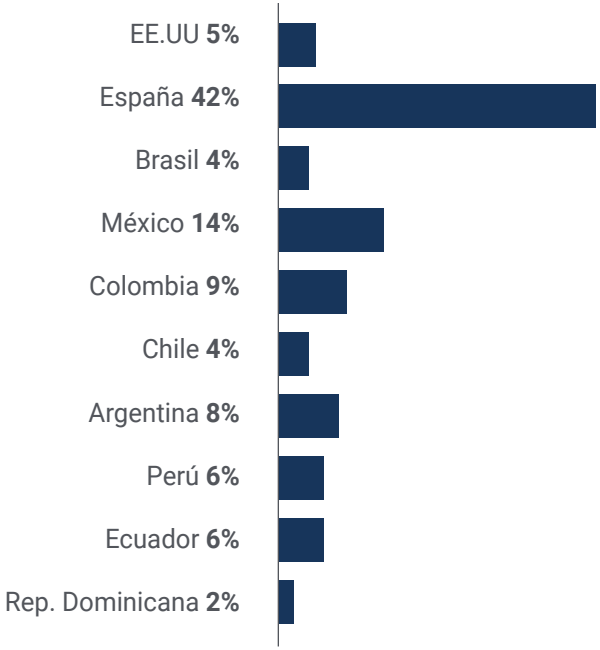
Años de experiencia



Perfil Académico



Distribución Geográfica





Pedro García

Director de una multinacional

"Por mucho que uno lo desee, plantearse un Grand Master no es una cuestión sencilla y, más aún, cuando hay que compaginarlo con la actividad profesional y la vida familiar. No obstante, el Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica me ofreció la posibilidad de lograrlo. El buen profesorado hizo aún más enriquecedora la experiencia y el aprendizaje. En buena parte, como fruto de aquello, hoy soy director de una gran empresa, nuevo cargo que ejerzo con ilusión y mi mejor hacer. En definitiva, el cambio por haber entrado en acción"

09

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.





Generar un cambio positivo en tu trayectoria profesional, ese es nuestro reto. Nos implicamos al máximo para ayudarte a conseguirlo"

Si quieres lograr un cambio positivo en tu profesión, el Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales te ayudará a conseguirlo.

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

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales de TECH Universidad Tecnológica es un programa intenso que prepara al profesional para afrontar retos y decisiones empresariales tanto a nivel nacional como internacional.

Su objetivo principal es favorecer su crecimiento personal y profesional. Ayudarles a conseguir el éxito.

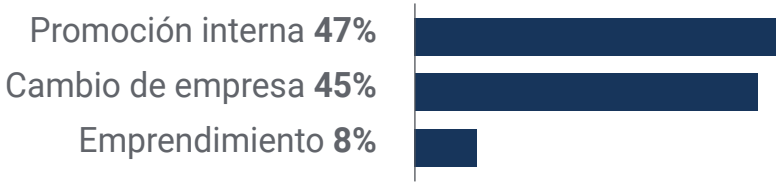
Por ello quienes deseen superarse a sí mismos, conseguir un cambio positivo a nivel profesional y relacionarse con los mejores, encontrarán su sitio en TECH.

No dejes pasar la oportunidad de capacitarte con nosotros y notarás cómo conseguirás la mejora que estabas buscando"

Momento del cambio

Durante el programa el	Durante el primer año el	Dos años después el
11%	**63%**	**26%**

Tipo de cambio



Mejora salarial

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

Salario previo	Incremento salarial del	Salario posterior
57.900 €	**25.22%**	**72.500 €**

10

Beneficios para tu empresa

El Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales contribuye a elevar el talento de la organización a su máximo potencial mediante la capacitación de líderes de alto nivel.

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





El directivo aportará a la empresa nuevos conceptos, estrategias y perspectivas que pueden provocar cambios relevantes en la organización”

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 puede trabajar en un proyecto real o desarrollar nuevos proyectos en el ámbito de I+D o Desarrollo de Negocio de su compañia.

06

Aumento de la competitividad

Este Grand Master dotará a sus directivos de competencias para asumir los nuevos desafíos e impulsar así la organización.

11

Titulación

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





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

Este **Grand Master en Asesoría y Relaciones Laborales** 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 Master** 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 y Relaciones Laborales**

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 y Relaciones Laborales

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 y Relaciones Laborales

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Teoría de las relaciones laboralesDerecho laboral colectivo	150	OB
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	Seguridad social	150	OB
1º	Administración de personal	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	Derecho del trabajo	150	OB
2º	Derecho laboral colectivo	150	OB
2º	El derecho de la Seguridad Social	150	OB
2º	Gestión de desempeño y política retributiva	150	OB
2º	*Outsourcing*, autónomos y relaciones laborales especiales	150	OB
2º	Salud laboral, protección y prevención	150	OB
2º	La Prevención de Riesgos Laborales: obligaciones y responsabilidades	150	OB
2º	El proceso laboral: tutela declarativa (parte general y modalidades procesales)	150	OB
2º	El proceso laboral: los medios de impugnación y la tutela ejecutiva	150	OB
2º	Gestión del cambio	150	OB
2º	Protección social complementaria y acción social en la empresa	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

Máster Título Propio
Asesoría y Relaciones Laborales

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

Grand Master

Asesoría y Relaciones Laborales



tech universidad tecnológica