

Máster Profesional

Dirección de Relaciones Laborales





Máster Profesional Dirección de Relaciones Laborales

Modalidad: Online

Titulación: TECH Formación Profesional

Duración: 12 meses

Horas: 1.500

Acceso web: www.tech-fp.com/administracion-gestion/master-profesional/master-profesional-direccion-relaciones-laborales

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

Requisitos de acceso

pág. 6

03

Salidas profesionales

pág. 8

04

¿Qué seré capaz de hacer
al finalizar el Máster
Profesional?

pág. 10

05

Plan de formación

pág. 14

06

Metodología

pág. 26

07

Titulación

pág. 30

01

Presentación

El experto en Relaciones Laborales es una figura cada vez más imprescindible dentro de las empresas, organizaciones e instituciones alrededor de todo el mundo. Así, un especialista en esta materia podrá colaborar con los cuerpos directivos para formular contratos con base en las necesidades de la empresa. Además, es capaz de mediar en situaciones de disputa o desacuerdo entre empleados, sindicatos y empleadores. Por todo ello, este completo programa de TECH te brindará una serie de competencias completamente aplicables en el ámbito laboral real desde el primer momento. A lo largo del mismo, manejarás las mejores técnicas de administración de personal y dominarás las claves del Derecho Laboral colectivo. De tal modo, incrementarás tus oportunidades de formar parte de un campo de trabajo con elevada empleabilidad, de forma 100% online y en tu propio hogar.

“

El Máster Profesional en Dirección de Relaciones Laborales te permitirá manejar las mejores técnicas y herramientas para acometer los procedimientos de administración de personal en el seno empresarial”





Las Relaciones Laborales, así como los Recursos Humanos, son una imprescindible figura dentro de las empresas para optimizar su funcionamiento. Velan por el respeto a la legalidad vigente y garantizan la satisfacción de los empleados. Además, se trata de un ámbito en constante actualización, dado que también lo hacen las políticas laborales, las cuestiones de equidad de género o las relaciones con los sindicatos. Por ello, los profesionales con elevadas y vanguardistas competencias que gozan de amplias perspectivas de trabajo.

Ante esta situación, TECH ha creado este Máster Profesional, que te convertirá en un activo valioso para contratar trabajadores efectivos y funcionales para las organizaciones. Durante 12 meses de aprendizaje, aplicarás el ordenamiento jurídico para la resolución de casos y manejarás las herramientas tecnológicas más sofisticadas de RR HH. Igualmente, elaborarás un plan anual de desempeño dentro de las normas de igualdad.

Todo ello, mediante una metodología 100% online, que te permitirá obtener una educación eficaz a través de la elaboración de tus horarios de estudio. Asimismo, gozarás de contenidos didácticos en formatos como el vídeo o el resumen interactivo, con el fin de adecuar tu enseñanza a tus preferencias académicas.



Aprende, con este completo programa 100% online, todo sobre los recientes avances y las líneas de investigación en el ámbito de las Relaciones Laborales”

02

Requisitos de acceso

Esta titulación no exige ningún requisito de acceso previo al alumno. Esto quiere decir que, para inscribirse y completar el programa, no es necesario haber realizado ningún estudio de forma previa, ni resulta obligatorio cumplir ninguna otra clase de criterio preliminar. Esto te permitirá matricularte y comenzar a aprender de forma inmediata, y sin los complejos trámites exigidos por otras instituciones académicas.

Gracias a este acceso inmediato conseguirás potenciar y poner al día tus conocimientos de un modo cómodo y práctico. Lo que te posicionará fácilmente en un mercado laboral altamente demandado y sin tener que dedicar cientos de horas a estudiar formación reglada previa.

Por todo ello, este programa se presenta como una gran oportunidad para mejorar tus perspectivas de crecimiento profesional de forma rápida y eficiente. Todo esto, a través de un itinerario académico 100% online y con la garantía de calidad, prestigio y empleabilidad de TECH Formación Profesional.

“

TECH te permite el acceso inmediato a esta titulación, sin requerimientos previos de ingreso ni complejos trámites para matricularte y completar el programa”





Las ventajas de cursar este programa sin necesidad de cumplir requisitos de acceso previo son:

01

Podrás matricularte inmediatamente y comenzar a estudiar cuando quieras. A tu ritmo y sin esperas

02

Tendrás acceso a un programa de alto valor curricular, donde podrás adquirir las habilidades profesionales más demandadas en la actualidad de un modo práctico

03

Mejorarás tus perspectivas laborales en tan solo unas semanas

04

Tendrás acceso a los recursos didácticos multimedia más avanzados del mercado educativo

05

Te prepararás para responder a las necesidades actuales del mercado profesional aprendiendo mediante un formato 100% online

06

Obtendrás una titulación de TECH, una institución académica de referencia a nivel internacional

03

Salidas profesionales

Los departamentos de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se han consolidado en las empresas, organizaciones e instituciones. En esta línea, los expertos en este campo son cruciales para manejar los vínculos entre los empleados y los cargos de responsabilidad de la empresa, así como para garantizar que las compañías cumplen plenamente con los derechos de los trabajadores. Por tanto, a través de esta capacitación, obtendrás las habilidades requeridas para favorecer tu incursión en un sector muy demandado.

“

Cursa este programa e incrementa tus posibilidades de ejercer como técnico en Relaciones Laborales en empresas de primer nivel”



Esta titulación, en definitiva, te convertirá en un gran especialista preparado para trabajar en alguno de los siguientes puestos:

- ♦ Auxiliar administrativo de RRHH y relaciones laborales
- ♦ Ayudante de oficina
- ♦ Asistente de dirección
- ♦ Secretario
- ♦ Técnico de gestión de documentos y archivos de empleados
- ♦ Técnico administrativo de gestión de nóminas
- ♦ Promotor de igualdad efectiva en la empresa
- ♦ Asistente para la mediación de conflictos empresariales internos



04

¿Qué seré capaz de hacer al finalizar el Máster Profesional?

Con este Máster Profesional lograrás desempeñarte con éxito en el ámbito laboral real. Por su probado método de estudio, ahondarás en profundidad en la Dirección de Relaciones Laborales, adquiriendo las destrezas y las habilidades necesarias para hacer frente a todos los retos que presente tu profesión.

01

Conocer el funcionamiento y la evolución de las Relaciones Laborales

02

Colaborar y ser un activo valioso en la contratación de profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

03

Establecer planes de reclutamiento laboral que fomenten el desarrollo y buen desempeño organizacional

04

Familiarizarse con los procedimientos de contratación y la Seguridad Social





05

Sumergirse en la psicología del trabajo y de las organizaciones

06

Entender los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

07

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

08

Participar en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

09

Aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

10

Comprender los aspectos esenciales del Derecho Laboral

11

Conocer la dinámica del sistema de asistencia social

12

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





13

Explorar las vías de negociación para la resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

14

Desarrollar habilidades de búsqueda de materiales relacionados con los textos legislativos

15

Analizar las nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital mediante escalas de evaluación de desempeño y técnicas de observación

16

Elaborar un plan anual de desempeño en función de la organización dentro del ámbito de las políticas de igualdad laboral

05

Plan de formación

Este plan de estudios ha sido formulado por auténticos expertos y profesionales dentro del ámbito de la Dirección de Relaciones Laborales. Mediante su completo temario lograrás no sólo acceder a un material de alta calidad, sino que también desarrollarás tus mejores destrezas y habilidades. Además, obtendrás este aprendizaje de un modo 100% online, eligiendo los formatos textuales e interactivos que se adecúen a tus necesidades personales y académicas.

“

El sistema Relearning que proporciona esta capacitación te permitirá aprender a tu medida, sin limitaciones externas de enseñanza”



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. Seguridad social

- 2.1. El modelo constitucional de protección social. El Sistema de la Seguridad Social
 - 2.1.1. El modelo constitucional de protección social
 - 2.1.1.1. Las medidas de protección de las necesidades sociales
 - 2.1.1.2. La Seguridad Social
 - 2.1.1.3. Las declaraciones de la Constitución española de 1978 en materia de protección social
 - 2.1.2. El Sistema de la Seguridad Social
 - 2.1.2.1. Evolución de la Seguridad Social en España
 - 2.1.2.2. Composición del Sistema
 - 2.1.2.3. Acción protectora: prestaciones de la Seguridad Social
 - 2.1.3. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 2.1.4. Gestión de la Seguridad Social

- 2.2. Personas y contingencias protegidas
 - 2.2.1. Campo de aplicación del Sistema
 - 2.2.2. Campo de aplicación del Régimen General
 - 2.2.3. Inscripción de empresarios
 - 2.2.4. Afiliación de trabajadores
 - 2.2.4.1. Altas y bajas de los trabajadores
 - 2.2.4.2. Clases de alta
 - 2.2.4.3. El convenio especial como situación asimilada al alta
 - 2.2.4.4. Efectos de las altas, bajas y comunicación de datos de los trabajadores
 - 2.2.5. Efectos de los actos indebidos
- 2.3. Personas y contingencias protegidas II
 - 2.3.1. Situaciones protegidas
 - 2.3.2. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional
 - 2.3.3. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social
 - 2.3.4. Requisitos generales del derecho a las prestaciones contributivas
 - 2.3.5. Responsabilidad en orden a las prestaciones
 - 2.3.6. Automaticidad de las prestaciones
- 2.4. Gestión y financiación (parte I)
 - 2.4.1. Gestión de la Seguridad Social
 - 2.4.1.1. Entidades Gestoras
 - 2.4.2. Los Servicios Comunes
 - 2.4.3. La Colaboración en la gestión
- 2.5. Gestión y financiación (parte II)
 - 2.5.1. Régimen económico financiero de la Seguridad Social
 - 2.5.2. Recursos generales de la Seguridad Social
 - 2.5.3. La cotización a la Seguridad Social
 - 2.5.3.1. Bases y tipos de cotización
 - 2.5.4. Recaudación
- 2.6. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones I
 - 2.6.1. Introducción
 - 2.6.2. Incapacidad temporal
 - 2.6.3. Maternidad
 - 2.6.4. Paternidad
 - 2.6.5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia
 - 2.6.6. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
 - 2.6.7. Desempleo
- 2.7. Prestaciones Económicas: Subsidios y Pensiones II
 - 2.7.1. Introducción
 - 2.7.2. Prestaciones contributivas
 - 2.7.2.1. Incapacidad permanente
 - 2.7.2.2. Jubilación
 - 2.7.2.3. Muerte y supervivencia
 - 2.7.3. Prestaciones no contributivas
 - 2.7.3.1. Invalidez
 - 2.7.3.2. Jubilación
 - 2.7.4. Prestaciones familiares
- 2.8. El Sistema de Salud. La cartera de Servicios y los Medicamentos
 - 2.8.1. El Sistema de Salud y la Seguridad Social
 - 2.8.2. Evolución en la protección del derecho a la salud
 - 2.8.3. El Sistema Nacional de Salud
 - 2.8.4. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud
 - 2.8.5. Competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de Sanidad
 - 2.8.6. Los medicamentos y la prestación farmacéutica
 - 2.8.7. Asegurados y beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria
 - 2.8.8. Gestión de la prestación

- 2.9. El Sistema de Asistencia Social
 - 2.9.1. Delimitación del concepto. Asistencia Social
 - 2.9.2. La Asistencia Social interna de la Seguridad Social
 - 2.9.3. La Asistencia Social externa al Sistema de la Seguridad Social
 - 2.9.4. Servicios Sociales
 - 2.9.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
- 2.10. Planes y Fondos de Pensiones. Mutualidades de Previsión Social
 - 2.10.1. Introducción
 - 2.10.2. Las mejoras voluntarias
 - 2.10.3. Las Mutualidades de Previsión Social. Los planes y Fondos de Pensiones

Módulo 3. Administración de personal

- 3.1. Introducción a la administración de personal
 - 3.1.1. Los recursos humanos en la empresa
 - 3.1.2. Gestión de la administración de personal en los Recursos Humanos (RRHH)
- 3.2. Modalidades de contratación
 - 3.2.1. El contrato de trabajo
 - 3.2.2. Tipos de contratación
 - 3.2.3. Tipos de extinción del contrato
- 3.3. El recibo de nómina (I)
 - 3.3.1. El salario
 - 3.3.2. Percepciones salariales
 - 3.3.4. Percepciones extrasalariales
- 3.4. El recibo de nómina (II): cálculo
 - 3.4.1. Estructura de la nómina
 - 3.4.2. Bases de cotización
 - 3.4.3. Cálculo de la nómina
- 3.5. El recibo de nómina (III): deducciones
 - 3.5.1. Deducciones
 - 3.5.2. Impuestos
 - 3.5.3. Seguridad Social
 - 3.5.4. Otros tipos de deducciones
- 3.6. Jornada laboral, vacaciones y permisos
 - 3.6.1. Jornada laboral
 - 3.6.2. Vacaciones
 - 3.6.3. Permisos de trabajo
 - 3.6.4. Incapacidades
- 3.7. Impuestos
 - 3.7.1. El sistema tributario
 - 3.7.2. Obligaciones tributarias de los trabajadores
 - 3.7.3. Obligaciones Tributarias del patrón
- 3.8. Herramientas tecnológicas para la elaboración de nóminas
 - 3.8.1. El ERP concepto
 - 3.8.2. Importancia en la gestión de la nómina
 - 3.8.3. Programas más comunes
- 3.9. Compensaciones y beneficios
 - 3.9.1. La administración de compensaciones y beneficios
 - 3.9.2. Prestaciones superiores a la ley
 - 3.9.3. Salario emocional
 - 3.9.4. Home office
- 3.10. Igualdad de oportunidades en la administración de personal
 - 3.10.1. La igualdad de oportunidades como parte de la cultura organizacional
 - 3.10.2. Equidad de género
 - 3.10.3. Responsabilidad social

Módulo 4. Derecho del trabajo

- 4.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
 - 4.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 4.1.2. Las fuentes internacionales
 - 4.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 4.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 4.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 4.1.3. Las fuentes internas
 - 4.1.3.1. La Constitución Española
 - 4.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 4.1.3.3. Los reglamentos
 - 4.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 4.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 4.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 4.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales
- 4.2. El trabajador
 - 4.2.1. Introducción
 - 4.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 4.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 4.2.2.2. Voluntariedad
 - 4.2.2.3. Dependencia
 - 4.2.2.4. Ajenidad
 - 4.2.2.5. Retribución
 - 4.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 4.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 4.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 4.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 4.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 4.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 4.2.3.6. 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
 - 4.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
 - 4.2.3.8. Los estibadores portuarios
 - 4.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
 - 4.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
 - 4.2.4. Los trabajos excluidos
 - 4.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 4.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 4.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
 - 4.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad
 - 4.2.4.5. Los trabajos familiares
 - 4.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
 - 4.2.4.7. El servicio de transporte
 - 4.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia

- 4.3. El empleador y la empresa
 - 4.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
 - 4.3.2. La subrogación empresarial
 - 4.3.3. Los grupos de empresas
 - 4.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
 - 4.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 4.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 4.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios
 - 4.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 4.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 4.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
 - 4.3.6. Las empresas de trabajo temporal
 - 4.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
 - 4.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
 - 4.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria
- 4.4. El contrato de trabajo
 - 4.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
 - 4.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 4.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
 - 4.4.2.2. Capacidad para contratar
 - 4.4.2.3. La forma del contrato
 - 4.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
 - 4.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
 - 4.4.3. El período de prueba
 - 4.4.4. Principales modalidades contractuales
 - 4.4.4.1. Contratos indefinidos
 - 4.4.4.2. Contratos de duración determinada
 - 4.4.4.3. Contratos formativos
 - 4.4.4.4. Otras modalidades contractuales
- 4.5. Derechos y deberes laborales básicos
 - 4.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 4.5.1.1. Derechos
 - 4.5.1.2. Deberes
 - 4.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 4.5.2.1. El poder de dirección
 - 4.5.2.2. El poder disciplinario
- 4.6. La prevención de riesgos laborales
 - 4.6.1. Introducción
 - 4.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
 - 4.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
 - 4.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
 - 4.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
 - 4.6.7. La formación de los trabajadores
 - 4.6.8. Las medidas de emergencia
 - 4.6.9. El riesgo grave e inminente
 - 4.6.10. El deber de vigilancia de la salud
 - 4.6.11. Las responsabilidades de naturaleza documental
 - 4.6.12. La coordinación de las actividades empresariales

- 4.6.13. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
 - 4.6.13.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
 - 4.6.13.2. La maternidad
 - 4.6.13.3. Los menores
 - 4.6.13.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
- 4.6.14. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales
- 4.7. El salario
 - 4.7.1. El salario
 - 4.7.1.1. Concepto y caracteres
 - 4.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
 - 4.7.1.3. La estructura salarial
 - 4.7.1.4. Liquidación y pago del salario
 - 4.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
 - 4.7.1.6. Las garantías del salario
 - 4.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias
 - 4.7.2. Las percepciones extrasalariales
 - 4.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
 - 4.7.4. El derecho a la promoción económica
- 4.8. El tiempo de trabajo
 - 4.8.1. La jornada de trabajo
 - 4.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
 - 4.8.1.2. Las horas extraordinarias
 - 4.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
 - 4.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
 - 4.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 4.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 4.8.2.2. El trabajo a turnos
 - 4.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 4.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 4.8.3.2. Los permisos
 - 4.8.3.3. Las vacaciones anuales
 - 4.8.4. El calendario laboral
- 4.9. Novación del contrato de trabajo
 - 4.9.1. La movilidad funcional
 - 4.9.2. La movilidad geográfica
 - 4.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 4.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
 - 4.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 4.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 4.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 4.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
 - 4.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario
- 4.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
 - 4.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 4.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo 1
 - 4.10.1.2. Las excedencias
 - 4.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 4.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
 - 4.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 4.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 4.10.2.2. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 5. Derecho laboral colectivo

- 5.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales
 - 5.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 - 5.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical Y derecho a huelga
 - 5.1.3. El derecho a la negociación colectiva
- 5.2. La libertad sindical
 - 5.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 - 5.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 - 5.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
 - 5.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal
- 5.3. Régimen jurídico del sindicato
 - 5.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 - 5.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 - 5.3.3. La responsabilidad del sindicato
- 5.4. Asociacionismo empresarial
 - 5.4.1. La estructura patronal y sindical
 - 5.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 - 5.4.3. Estructura de representación patronal, criterios y determinación atribuciones
- 5.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
 - 5.5.1. El doble canal de representación en la empresa
 - 5.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
 - 5.5.3. Las elecciones sindicales
 - 5.5.4. El derecho de reunión e n las empresas: asambleas de trabajadores
- 5.6. La negociación colectiva
 - 5.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
 - 5.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
 - 5.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios
- 5.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
 - 5.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
 - 5.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
 - 5.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
 - 5.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
 - 5.7.5. La vigencia del convenio
 - 5.7.6. La adhesión y extensión del convenio
- 5.8. El conflicto colectivo
 - 5.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
 - 5.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
 - 5.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios
- 5.9. La huelga
 - 5.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
 - 5.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
 - 5.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
 - 5.9.4. Los efectos de la huelga
- 5.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
 - 5.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
 - 5.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
 - 5.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 6. Gestión de desempeño y política retributiva

- 6.1. Introducción a la gestión del desempeño y la dirección por objetivos
 - 6.1.1. La repercusión de la era digital en el desempeño profesional
 - 6.1.2. Transformación digital en las empresas
 - 6.1.3. Nuevas políticas de Recursos Humanos en la era digital
 - 6.1.4. Los nuevos entornos laborales
 - 6.1.5. Evaluación del desempeño: qué es y para qué sirve
 - 6.1.6. Modelos de evaluación del desempeño
- 6.2. El ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.1. Los nuevos entornos laborales
 - 6.2.2. Fases del ciclo de la gestión del desempeño
 - 6.2.3. Modelos en los sistemas de trabajo
- 6.3. Planificación del desempeño
 - 6.3.1. Diseño inicial de la evaluación de desempeño: análisis de la empresa
 - 6.3.2. Fijación de objetivos individuales y grupales
 - 6.3.3. Métricas de desempeño
 - 6.3.4. Sistemas de evaluación por competencias
- 6.4. Seguimiento del desempeño
 - 6.4.1. Gestión del mapa de talento empresarial
 - 6.4.2. Mecanismos de seguimiento del plan de acción individual y grupal: técnicas de observación, coaching y retroalimentación
 - 6.4.3. Planes de reconocimiento
- 6.5. Evaluación del desempeño
 - 6.5.1. Puntos clave en la evaluación del desempeño: objetivos, competencias y proyecto/equipo
 - 6.5.2. Definición de escalas de evaluación y parámetros de excelencia
 - 6.5.3. La aplicación de la evaluación

- 6.6. Gestión del bajo rendimiento
 - 6.6.1. Técnicas de observación
 - 6.6.2. Metodologías de motivación de incentivos y coaching
 - 6.6.3. Plan de recuperación
- 6.7. Política de retribución
 - 6.7.1. Regulación del trabajo y la retribución
 - 6.7.2. Establecimiento del sistema General de compensaciones
 - 6.7.3. Retribuciones variables
 - 6.7.4. Sistemas de control
- 6.8. Aspectos jurídico-laborales de la retribución
 - 6.8.1. Encuadre jurídico
 - 6.8.2. Aplicación
- 6.9. Planificación anual de los planes de desempeño
 - 6.9.1. Diseño y elaboración de un plan anual de desempeño
 - 6.9.2. Análisis de resultados
- 6.10. Aspectos de retribución adicionales
 - 6.10.1. Planes de pensiones
 - 6.10.2. Otras situaciones especiales

Módulo 7. Outsourcing, autónomos y relaciones laborales especiales

- 7.1. Flexibilidad y flexiseguridad en el trabajo
 - 7.1.1. Introducción a la rigidez y flexibilidad del mercado laboral
 - 7.1.2. Concepto de flexiseguridad
 - 7.1.3. Tipos de flexibilidad y acuerdos entre partes
 - 7.1.4. Libertades de contratación
- 7.2. Modificación sustancial en las relaciones de trabajo
 - 7.2.1. Las relaciones laborales: conceptos básicos
 - 7.2.2. Modificaciones sustanciales por parte del empleador
 - 7.2.3. Modificaciones sustanciales por parte del empleado

- 7.3. Suspensión de la relación laboral
 - 7.3.1. Concepto de la suspensión de la relación laboral
 - 7.3.2. Causas y tipos
 - 7.3.3. Implicaciones en la normativa reguladora laboral: cesión ilegal de trabajadores
- 7.4. Estrategias de flexibilidad en la contratación
 - 7.4.1. Contratación en jornada parcial
 - 7.4.2. Contratación en régimen de fijo- discontinuo
 - 7.4.3. Incorporación del Teletrabajo en la jornada laboral
- 7.5. Outsourcing
 - 7.5.1. Introducción conceptual y funcionamiento
 - 7.5.2. Procedimiento regulador
- 7.6. El régimen especial del trabajador Autónomo (RETA)
 - 7.6.1. Particularidades del RETA
 - 7.6.2. Medidas protectoras
 - 7.6.3. Fiscalidad del RETA
- 7.7. Relaciones Laborales Especiales (I): régimen especial de servicio en el hogar
 - 7.7.1. Introducción
 - 7.7.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 7.7.3. Cotizaciones
 - 7.7.4. Extinción de la contratación
 - 7.7.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.8. Relaciones laborales especiales (II): deporte
 - 7.8.1. Introducción
 - 7.8.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 7.8.3. Cotizaciones
 - 7.8.4. Extinción de la contratación
 - 7.8.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.9. Relaciones Laborales Especiales (III): trabajadores con discapacidad prestadores de servicios en Centros Especiales de Empleo
 - 7.9.1. Introducción
 - 7.9.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 7.9.3. Cotizaciones
 - 7.9.4. Extinción de la contratación
 - 7.9.5. Prestaciones y sistema protector
- 7.10. Relaciones Laborales especiales (IV): trabajos portuarios
 - 7.10.1. Introducción
 - 7.10.2. Sistema de Contratación y afiliación
 - 7.10.3. Cotizaciones
 - 7.10.4. Extinción de la contratación
 - 7.10.5. Prestaciones y sistema protector

Módulo 8. Salud laboral, protección y prevención

- 8.1. Conceptos básicos
 - 8.1.1. Concepto de salud laboral, prevención y protección
 - 8.1.2. Contextualización en una empresa saludable
- 8.2. Marco jurídico de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales
 - 8.2.1. Marco jurídico internacional y europeo
 - 8.2.2. Mecanismos de política pública en la prevención de riesgos laborales
- 8.3. Derechos y obligaciones implicados en la salud laboral
 - 8.3.1. Derechos y obligaciones empresariales
 - 8.3.2. Derechos y obligaciones del empleado
- 8.4. Planificación y organización de la actividad preventiva
 - 8.4.1. La prevención y la protección en el sistema de gestión de la empresa
- 8.5. Elaboración de un plan de prevención integral empresarial
 - 8.5.1. Detección de riesgos
 - 8.5.2. Diseño de medidas correctoras
 - 8.5.3. Protocolo de plan de prevención

- 8.6. Representación del trabajador en las políticas de salud y protección
 - 8.6.1. Representación legal de trabajadores
 - 8.6.2. La figura del técnico de prevención de riesgos laborales
 - 8.6.3. La figura del recurso preventivo en la empresa
- 8.7. Responsabilidades legales
 - 8.7.1. Implicaciones jurídicas en casos de incumplimiento
- 8.8. Técnicas preventivas
 - 8.8.1. Concepto de técnica de prevención
 - 8.8.2. Procedimientos de técnicas preventivas según el tipo de riesgos
- 8.9. Externalización de servicios de prevención
 - 8.9.1. Encuadre de los servicios de prevención ajenos en la normativa
 - 8.9.2. Procedimientos de actuación
- 8.10. Satisfacción y salud laboral
 - 8.10.1. Satisfacción laboral
 - 8.10.2. Análisis de la correlación entre satisfacción laboral y cultura empresarial saludable

Módulo 9. Gestión del cambio

- 9.1. Cambios organizativos
 - 9.1.1. Estrategia y motivación para el puesto de trabajo
 - 9.1.2. Estudio de métodos y la medición del trabajo
- 9.2. Evaluación del desempeño
 - 9.2.1. Concepto de desempeño
 - 9.2.2. Sistemas de medición y evaluación del desempeño
- 9.3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento y desempeño
 - 9.3.1. Factores personales y motivación para el trabajo exitoso
 - 9.3.2. Integrar un equipo de alto desempeño
 - 9.3.3. Proyectos de cambio y desarrollo de personas y negocio
 - 9.3.4. Claves financieras para RH: negocio y personas
- 9.4. Gestión de grupos de trabajo
 - 9.4.1. La sinergia de los grupos
 - 9.4.2. El ciclo de vida del grupo
 - 9.4.3. Los grupos y la motivación
 - 9.4.4. Los grupos y la innovación
- 9.5. Dinámica de los grupos
 - 9.5.1. Los roles de las personas en los grupos
 - 9.5.2. El liderazgo del grupo
 - 9.5.3. Las normas del grupo
 - 9.5.4. La cohesión grupal
- 9.6. Responsabilidad y gestión grupal
 - 9.6.1. Toma de decisiones
 - 9.6.2. Razones inconscientes en la toma de decisiones
 - 9.6.3. La responsabilidad personal y la rendición de cuentas
- 9.7. Gestión de personas en la era digital
 - 9.7.1. Impacto de la IT en el capital intelectual
 - 9.7.2. Procesamiento de información en la gestión de macrodatos (BigData HR)
 - 9.7.3. Reputación en las redes sociales y marca personal
- 9.8. Recursos Humanos y calidad total
 - 9.8.1. Los costes de la calidad
 - 9.8.2. La importancia de la calidad de datos
 - 9.8.3. De la calidad total a la innovación
- 9.9. Procesos de comunicación empresarial
 - 9.9.1. La comunicación en la empresa
 - 9.9.2. Tipos de comunicación: interna y externa
 - 9.9.3. La comunicación empresarial en entornos digitales

Módulo 10. Protección social complementaria y acción social en la empresa

- 10.1. Políticas de protección social
 - 10.1.1. La política social en el sistema social del bienestar
 - 10.1.2. Tipos de políticas sociales según los diseños administrativos
 - 10.1.3. Política social vs. Trabajo social
- 10.2. Teorías de la acción social
 - 10.2.1. La acción social en la teoría sociológica
 - 10.2.2. Teoría de la acción social de Weber
 - 10.2.3. La Sociología dentro de la Acción social
- 10.3. Acción social en la empresa
 - 10.3.1. Concepto y caracteres de los beneficios sociales
 - 10.3.2. Concesión de préstamos y anticipos
 - 10.3.3. Economatos laborales
 - 10.3.4. Comedores sociales y fórmulas indirectas
 - 10.3.5. Servicio de transporte colectivo
 - 10.3.6. Guarderías y otros beneficios profesionales
- 10.4. Planes de acción social
 - 10.4.1. Cultura organizacional y estrategias de acción social
 - 10.4.2. Ámbitos de actuación interno y externo
 - 10.4.3. Diseño y planificación de la acción social en la empresa
- 10.5. La dimensión social en la empresa
 - 10.5.1. La empresa y su entorno: análisis social
 - 10.5.2. La información de base social en la empresa
 - 10.5.3. Evaluación de estrategias de acción social en la empresa
- 10.6. La protección social complementaria en la empresa
 - 10.6.1. Encuadre constitucional (Art. 41 Constitución Española)
 - 10.6.2. Los mecanismos de protección social complementaria de origen voluntario
 - 10.6.3. Las prestaciones sociales complementarias y su relación con la Seguridad Social
- 10.7. La protección social del empresario
 - 10.7.1. La figura del empresario dentro de los sistemas de protección social
 - 10.7.2. Mutualidades y previsión social
 - 10.7.3. Mejoras gestionadas mediante instrumentos externos al patrimonio empresarial: pensiones
- 10.8. Previsión social voluntaria
 - 10.8.1. Concepto y caracteres de las mejoras voluntarias
 - 10.8.2. Orígenes legislativos
 - 10.8.3. Tipología de mejoras voluntarias
 - 10.8.4. La naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias
- 10.9. Seguridad social colectiva
 - 10.9.1. Concepto, clases y relación de prestaciones protectoras
 - 10.9.2. Cuadro de acción protectora
 - 10.9.3. Revalorización y complementos por mínimos
- 10.10. Fondos y planes de pensiones
 - 10.10.1. Régimen y configuración jurídica
 - 10.10.2. Régimen jurídico y financiero
 - 10.10.3. Régimen jurídico
 - 10.10.4. Régimen de infracciones y sanciones

06

Metodología

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

Potenciamos los case studies con el mejor método de enseñanza 100% online: el *Relearning*.

TECH pone a tu disposición un método de aprendizaje que ha revolucionado la Formación Profesional y con el que mejorarás tus perspectivas de futuro de forma inmediata.

En TECH aprenderás con una metodología vanguardista concebida para capacitar a los profesionales del futuro. Este método, a la vanguardia pedagógica mundial, se denomina *Relearning*.

Nuestra institución es la única en habla hispana licenciada para emplear este exitoso método. En 2019 conseguimos mejorar los niveles de satisfacción global de nuestros alumnos (calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso, objetivos...) con respecto a los indicadores del mejor centro educativo online en español.



Esta titulación de TECH es un programa intensivo que te prepara para afrontar todos los retos en esta área, tanto en el ámbito nacional como internacional. Tenemos el compromiso de favorecer tu crecimiento personal y profesional, la mejor forma de caminar hacia el éxito, por eso en TECH utilizarás los *case studies*, la metodología de enseñanza más avanzada y eficaz del mercado educativo.

“ *Nuestro programa te proporciona las mejores habilidades profesionales, preparándote para afrontar todos los retos actuales y futuros en esta área*”

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

Ante una determinada situación, ¿qué harías tú? Esta es la pregunta a la que te enfrentamos en el método del caso, un método de aprendizaje orientado a la acción. A lo largo del curso, te enfrentarás a múltiples casos reales. Deberás integrar todos tus conocimientos, investigar, argumentar y defender tus ideas y decisiones.



En este programa tendrás acceso a los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para ti:



Material de estudio

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

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.



Clases magistrales

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

El denominado *Learning from an expert* afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en nuestras futuras decisiones difíciles.



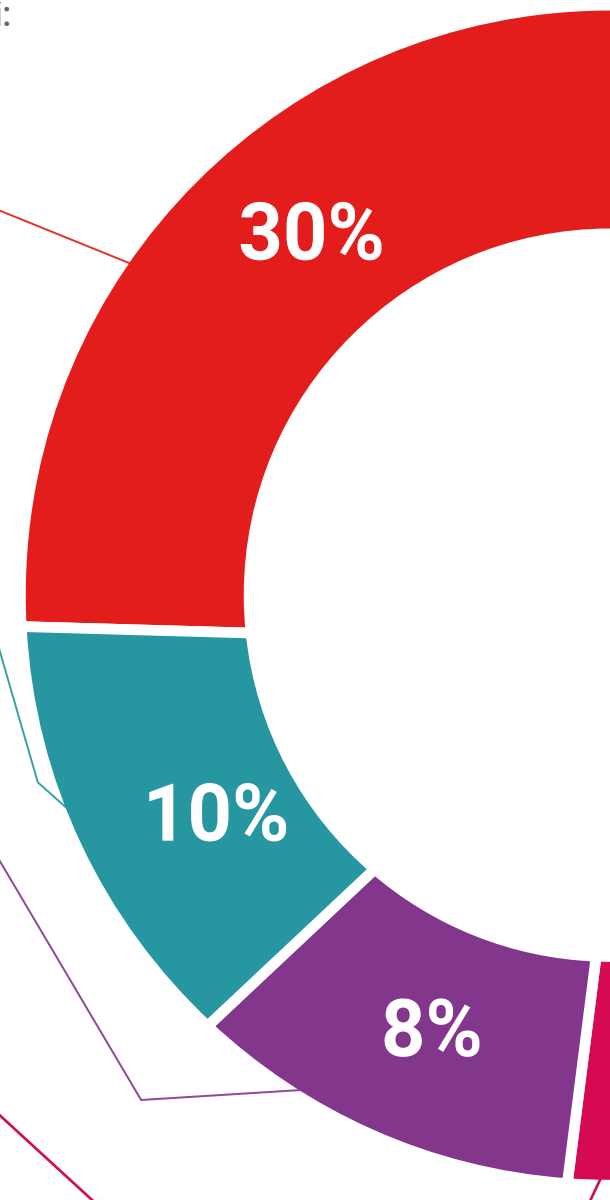
Prácticas de habilidades y competencias

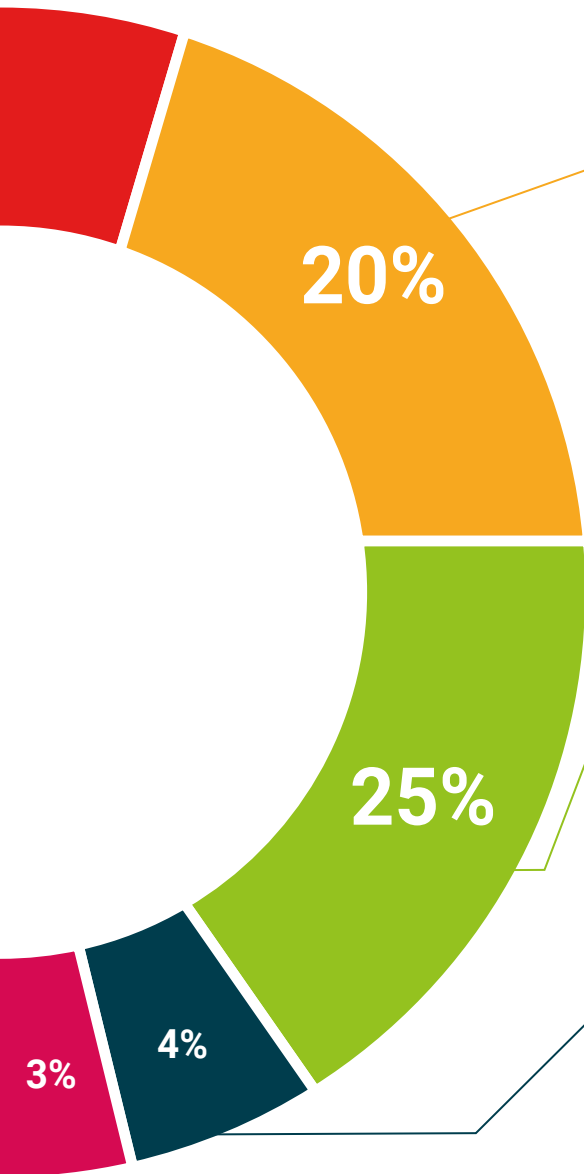
Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso, guías internacionales... En nuestra biblioteca virtual tendrás acceso a todo lo que necesitas para completar tu capacitación.





Case Studies

Completarás una selección de los mejores *case studies* de la materia. Casos presentados, analizados y tutorizados por los mejores especialistas del panorama internacional.



Resúmenes interactivos

Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Testing & Retesting

Evaluamos y reevaluamos periódicamente tu conocimiento a lo largo del programa. Lo hacemos sobre 3 de los 4 niveles de la Pirámide de Miller.



07

Titulación

El Máster Profesional en Dirección de Relaciones Laborales garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Profesional expedido por TECH.

Tras la superación de las evaluaciones, el alumno recibirá por correo postal con acuse de recibo su correspondiente Título de Máster Profesional emitido por TECH.

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

Título: **Máster Profesional en Dirección de Relaciones Laborales**

Modalidad: **Online**

Horas: **1.500**



salud futuro
confianza personas
educación información tutores
garantía acreditación enseñanza
instituciones tecnología aprendizaje
comunidad compromiso
atención personalizada innovación
conocimiento presente calidad
desarrollo web formación
aula virtual idiomas instituciones

tech formación profesional

Máster Profesional Dirección de Relaciones Laborales

Modalidad: Online

Titulación: TECH Formación Profesional

Duración: 12 meses

Horas: 1.500

Máster Profesional

Dirección de Relaciones Laborales

