

Máster Profesional

Dirección de Relaciones Sindicales





tech formación
profesional

Máster Profesional Dirección de Relaciones Sindicales

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-sindicales

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

En el entorno laboral se producen conflictos de intereses entre trabajadores y la propia empresa que desembocan en problemas complejos. Así, estos deben ser solventados adecuadamente, con el fin de lograr una solución que satisfaga a ambas partes y que permita alcanzar un ambiente de primer nivel. Para ello, es necesaria la mediación y el asesoramiento de los expertos de las relaciones sindicales, por lo que su presencia cobra una especial relevancia en la actividad profesional. Ante esta coyuntura, TECH ha diseñado este programa, mediante el que manejarás las claves del derecho del trabajo y las mejores estrategias de gestión del contexto de empleo para integrar este demandado sector. Además, obtendrás dicho aprendizaje de forma 100% online, sin la necesidad de depender de incómodos horarios preestablecidos.

“

Maneja, por medio de esta capacitación, las mejores estrategias para resolver satisfactoriamente todos los conflictos que puedan surgir dentro del entorno laboral entre empleadores y empleados”





Las empresas, organizaciones e instituciones, al igual que los empleados, han de cumplir con rigurosidad y responsabilidad ciertas obligaciones. Sin embargo, en ocasiones, esto no sucede, lo que produce situaciones de conflicto entre los trabajadores y las cúpulas directivas de las compañías. En esta línea, es necesaria la intervención de expertos en la materia para su resolución, propiciando que estos perfiles sean altamente precisados para velar por el bienestar del ecosistema laboral.

Por este motivo, TECH ha creado este Máster Profesional, con el que adoptarás las habilidades para desenvolverte profesionalmente en este campo de trabajo. En este periodo académico, detectarás los derechos de protección de datos y dominarás los sofisticados mecanismos para intervenir en las relaciones entre el empleador y empleado. También serás capaz de manejar las vías de negociación existentes para el entendimiento de los procesos de acuerdos de conflictos colectivos extrajudiciales.

Dado que esta capacitación posee una metodología 100% online, obtendrás un excelso aprendizaje compatible con tu vida personal y tu empleo. Asimismo, este programa es diseñado por los mejores especialistas en activo en el área, por lo que los conocimientos que asimilarás preservarán una completa actualización.



Gracias a este Máster Profesional, dominarás las vías de negociación existentes para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales en el ámbito laboral"

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 recursos humanos están cada vez más implementados en empresas, organizaciones e instituciones de todo el mundo. Sin embargo, en ocasiones se producen casos de enconamiento en determinadas negociaciones entre empleados y empleadores. Así, los profesionales necesitan asesoramiento sobre algunos aspectos concretos para desbloquear estas complejas situaciones con plenas garantías. Por tanto, este programa te proporcionará las herramientas necesarias para prestar un servicio imprescindible en el ámbito laboral.

“

¿Has pensado dedicarte al ámbito de las Relaciones Sindicales, pero no sabes cómo? Este completo Máster Profesional te aportará unos conocimientos de alta calidad que permitirán que te dediques con éxito a este campo”



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

- ♦ Auxiliar administrativo de RR.HH y relaciones laborales
- ♦ Asistente para la mediación de conflictos empresariales internos
- ♦ Técnico de gestión de documentos y archivos de empleados
- ♦ Promotor de igualdad efectiva en la empresa
- ♦ Auxiliar técnico para la selección de personal
- ♦ Administrativo empresarial responsable de formación y desarrollo
- ♦ Administrativo de asesorías jurídicas
- ♦ Secretario de dirección



04

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

Dedícate con éxito a la Dirección de las Relaciones Sindicales con este completo Máster Profesional. Mediante el plan de estudios que se ha diseñado para este programa, basado en la excelencia académica, obtendrás aquellas habilidades que te permitirán desempeñar con solvencia tus tareas en este campo de trabajo.

01

Dominar la evolución de los recursos humanos, especialmente en el entorno empresarial

02

Ser un activo valioso a la hora de contratar profesionales efectivos y funcionales para las organizaciones

03

Participar en el entendimiento de la directiva de las organizaciones de la importancia de una Administración efectiva del Personal

04

Desarrollar procedimientos de contratación y la Seguridad Social





05

Respetar los derechos de protección de datos inherentes a los trabajadores

06

Reconocer la política sindical para la representación de los trabajadores

07

Intervenir en las relaciones laborales entre el empleador y empleado

08

Aproximar al alumno a las fuentes de investigación, indicándole su clasificación y profundizando en la fiabilidad de las mismas a la hora de comenzar una investigación

09

Hacer uso de técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos y cuantitativos

10

Actualizarse constantemente sobre el funcionamiento general del mercado del trabajo

11

Aplicar el ordenamiento jurídico para la resolución de casos prácticos

12

Ahondar en los aspectos esenciales del Derecho Laboral

13

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





14

Aprovechar todas las vías de negociación para el entendimiento de los procesos de resolución de conflictos colectivos extrajudiciales

15

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

16

Identificar el contexto de la intermediación laboral en las políticas de empleo nacionales e internacionales

17

Conectar con los agentes intermediadores de empleo, su política de colaboración público – privada con los Servicios Públicos de Empleo y las actuaciones que los regulan

18

Ampliar la visión de igualdad y diversidad en los entornos laborales

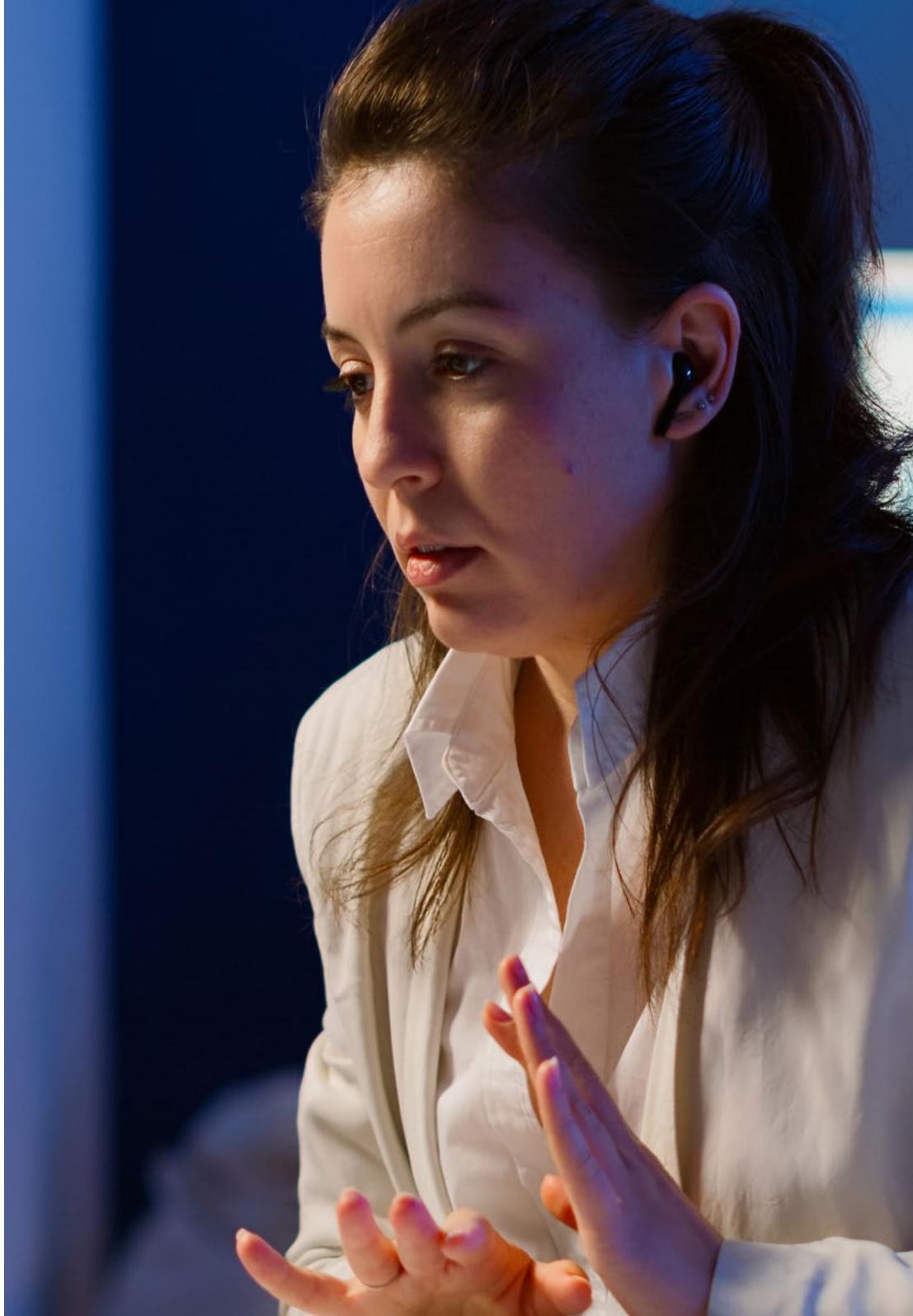
05

Plan de formación

El plan de estudios de este Máster Profesional ha sido ideado para que puedas dedicarte con éxito a liderar las relaciones laborales entre empleados y empleadores por medio de 10 completos módulos. Los materiales didácticos de los que dispondrás a lo largo de esta capacitación están presentes en un extenso abanico de formatos de carácter textual y multimedia altamente variados entre sí. Debido a ello, y gracias a su metodología 100% online, podrás obtener una enseñanza de primer nivel, efectiva y adaptada por completo a tus preferencias académicas.

“

Este plan de estudios, diseñado por los mejores expertos en Relaciones Sindicales, te proporcionará los conocimientos con mayor aplicabilidad laboral en este campo”



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
 - 1.8.4. Corporativismo
 - 1.8.5. Conceptualización
 - 1.8.6. Tipos de corporativismo en el panorama internacional
- 1.9. Las políticas sociales en el ámbito internacional
 - 1.9.1. Políticas sociales (convergencias y divergencias)
 - 1.9.2. Modelos de intervención
 - 1.9.3. El estado de Bienestar

Módulo 2. Sociología del trabajo

- 2.1. Concepto de Sociología del Trabajo
 - 2.1.1. Introducción, objetivos y concepto de sociología
 - 2.1.2. Concepto del trabajo
 - 2.1.3. Concepto de sociología del trabajo
 - 2.1.4. Campo de acción de la sociología del trabajo
- 2.2. Estudio de la conducta humana en la sociedad
 - 2.2.1. La acción humana, medios y fines
 - 2.2.2. La producción y los trabajadores
 - 2.2.3. El impacto del crecimiento de la población en el trabajo
- 2.3. Aspectos económicos. Estudio de la sociología del trabajo
 - 2.3.1. Teoría del valor en los economistas clásicos
 - 2.3.2. Teoría del valor en Karl Marx
 - 2.3.3. Críticas a la Teoría del valor trabajo
 - 2.3.4. El Keynesianismo

- 2.4. Evolución histórica y contexto social del trabajo
 - 2.4.1. El trabajo en la antigüedad
 - 2.4.2. La revolución industrial
 - 2.4.3. El desarrollo de la sociedad industrial y sus efectos laborales
 - 2.4.4. De la sociedad industrial a la sociedad postindustrial
 - 2.4.5. El trabajo en la sociedad de la información
- 2.5. Historia de las principales teorías sociológicas del trabajo y de las organizaciones
 - 2.5.1. Teorías sociológicas del trabajo
 - 2.5.2. Teorías sociológicas contemporáneas del trabajo
 - 2.5.3. Taylor y la organización científica del trabajo
- 2.6. El comportamiento grupal en las organizaciones
 - 2.6.1. Análisis del proceso de trabajo
 - 2.6.2. Los recursos humanos. Trabajo mecánico y creatividad
 - 2.6.3. El orden social en las organizaciones. Cosmos y taxis
- 2.7. Sociología de las relaciones laborales en la empresa
 - 2.7.1. Teorías de la subjetividad
 - 2.7.2. Teorías del mercado de trabajo
 - 2.7.3. Sociología de las relaciones laborales
- 2.8. Aspectos centrales en las organizaciones
 - 2.8.1. Los distintos roles dentro de la organización
 - 2.8.2. Estructuras organizativas
- 2.9. Paradigma tecnológico y mercado de trabajo
 - 2.9.1. El impacto de la innovación
 - 2.9.2. La innovación en la empresa moderna
 - 2.9.3. La automatización en la producción
 - 2.9.4. Gestión de datos e Inteligencia Artificial

- 2.10. Retos del mercado de trabajo en el S.XXI
 - 2.10.1. Los sindicatos en el siglo XXI
 - 2.10.2. Manifestaciones y huelgas de trabajadores
 - 2.10.3. El futuro del trabajo
 - 2.10.4. La inmigración y el mercado de trabajo
 - 2.10.5. Emigración, globalización y trabajo

Módulo 3. Estrategias y métodos de investigación social

- 3.1. Nociones básicas sobre investigación: la ciencia y el método científico
 - 3.1.1. Definición del método científico
 - 3.1.2. Método analítico
 - 3.1.3. Método sintético
 - 3.1.4. Método inductivo
 - 3.1.5. El pensamiento cartesiano
 - 3.1.6. Las reglas del método cartesiano
 - 3.1.7. La duda metódica
 - 3.1.8. El primer principio cartesiano
 - 3.1.9. Los procedimientos de inducción según J. Mill Stuart
- 3.2. El proceso general de la investigación: enfoque cuantitativo y cualitativo
 - 3.2.1. Presupuestos epistemológicos
 - 3.2.2. Aproximación a la realidad y al objeto de estudio
 - 3.2.3. Relación sujeto-objeto
 - 3.2.4. Objetividad
 - 3.2.5. Procesos metodológicos
 - 3.2.6. La integración de métodos

- 3.3. Paradigmas de investigación y métodos derivados de ellos
 - 3.3.1. ¿Cómo surgen las ideas de investigación?
 - 3.3.2. ¿Qué investigar en educación?
 - 3.3.3. Planteamiento del problema de investigación
 - 3.3.4. Antecedentes, justificación y objetivos de la investigación
 - 3.3.5. Fundamentación teórica
 - 3.3.6. Hipótesis, variables y definición de conceptos operativos
 - 3.3.7. Selección del diseño de investigación
 - 3.3.8. El muestreo en estudios cuantitativos y cualitativos
- 3.4. Proceso y etapas de la investigación cuantitativa
 - 3.4.1. Fase 1: Fase conceptual
 - 3.4.2. Fase 2: Fase de planificación y diseño
 - 3.4.3. Fase 3: Fase empírica
 - 3.4.4. Fase 4: Fase analítica
 - 3.4.5. Fase 5: Fase de difusión
- 3.5. Tipos de investigación cuantitativa
 - 3.5.1. Investigación histórica
 - 3.5.2. Investigación correlacional
 - 3.5.3. Estudio de caso
 - 3.5.4. Investigación "ex post facto" sobre hechos cumplidos
 - 3.5.5. Investigación cuasi-experimental
 - 3.5.6. Investigación experimental
- 3.6. Proceso y etapas de la investigación cualitativa
 - 3.6.1. Fase 1: Fase preparatoria
 - 3.6.2. Fase 2: Fase de campo
 - 3.6.3. Fase 3: Fase analítica
 - 3.6.4. Fase 4: Fase informativa
- 3.7. Tipos de investigación cualitativa
 - 3.7.1. La etnografía
 - 3.7.2. La teoría fundamentada
 - 3.7.3. La fenomenología
 - 3.7.4. El método biográfico y la historia de vida
 - 3.7.5. El estudio de casos
 - 3.7.6. El análisis de contenido
 - 3.7.7. El examen del discurso
 - 3.7.8. La investigación acción participativa
- 3.8. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cuantitativos
 - 3.8.1. La entrevista estructurada
 - 3.8.2. El cuestionario estructurado
 - 3.8.3. Observación sistemática
 - 3.8.4. Escalas de actitud
 - 3.8.5. Estadísticas
 - 3.8.6. Fuentes secundarias de información
- 3.9. Técnicas e instrumentos para la recogida de datos cualitativos
 - 3.9.1. Entrevista no estructurada
 - 3.9.2. Entrevista en profundidad
 - 3.9.3. Grupos focales
 - 3.9.4. Observación simple, no regulada y participativa
 - 3.9.5. Historias de vida
 - 3.9.6. Diarios
 - 3.9.7. Análisis de contenidos
 - 3.9.8. El método etnográfico

- 3.10. Control de calidad de los datos
 - 3.10.1. Requisitos de un instrumento de medición
 - 3.10.2. Procesamiento y análisis de datos cuantitativos
 - 3.10.2.1. Validación de datos cuantitativos
 - 3.10.2.2. Estadística para el análisis de datos
 - 3.10.2.3. Estadística descriptiva
 - 3.10.2.4. Estadística inferencial
 - 3.10.3. Procesamiento y análisis de datos cualitativos
 - 3.10.3.1. Reducción y categorización
 - 3.10.3.2. Clarificar, sinterizar y comparar
 - 3.10.3.3. Programas para el análisis cualitativo de datos textuales

Módulo 4. Economía laboral y de mercado

- 4.1. Introducción al mercado de trabajo
 - 4.1.1. Definición del mercado de trabajo
 - 4.1.2. Funcionamiento del mercado de trabajo
 - 4.1.3. Los sistemas económicos y la economía del mercado
 - 4.1.4. Distribución de la población
- 4.2. La ley de Demanda y Oferta Laboral
 - 4.2.1. Los sistemas económicos y la economía de mercado
 - 4.2.2. El funcionamiento del mercado: la demanda y la oferta
 - 4.2.3. Elasticidad y desplazamiento de las curvas de oferta y demanda
 - 4.2.4. El equilibrio del mercado
- 4.3. La economía como ciencia
 - 4.3.1. El concepto de escasez y el uso de bienes
 - 4.3.2. La actividad económica
 - 4.3.3. Los factores productivos
 - 4.3.4. La población como condicionante de la actividad económica

- 4.4. Los mercados de trabajo
 - 4.4.1. Distribución de la población
 - 4.4.2. Situación de colectivos desfavorecidos
 - 4.4.3. Perspectivas del mercado laboral en Latinoamérica
- 4.5. Los sindicatos
 - 4.5.1. La libertad sindical
 - 4.5.2. Funcionamiento del sindicato
 - 4.5.3. Régimen jurídico sindical
- 4.6. La representación sindical en la empresa
 - 4.6.1. La representación sindical en la empresa
 - 4.6.2. Las asociaciones de sindicatos
 - 4.6.3. La huelga
- 4.7. Negociación colectiva
 - 4.7.1. El papel de la negociación colectiva
 - 4.7.2. Los convenios colectivos
 - 4.7.3. Los convenios sectoriales
 - 4.7.4. Comisiones encargadas de la negociación en la organización
- 4.8. Políticas gubernamentales
 - 4.8.1. Políticas para la creación de empleos
 - 4.8.2. Políticas sociales de apoyo al desempleado
 - 4.8.3. Ejemplos internacionales
- 4.9. Orientación Vocacional
 - 4.9.1. Introducción a la Orientación Vocacional
 - 4.9.2. La orientación vocacional como un detonador de empleo
 - 4.9.3. Tendencia regional en la demanda de puestos de trabajo
- 4.10. La responsabilidad social en el otorgamiento de puestos laborales
 - 4.10.1. Responsabilidad social
 - 4.10.2. Grupos sociales expuestos a discriminación
 - 4.10.3. Políticas y programas incluyentes en la organización

Módulo 5. Derecho del trabajo

- 5.1. Las fuentes del Derecho del Trabajo
 - 5.1.1. Las fuentes normativas del ordenamiento laboral. Introducción
 - 5.1.2. Las fuentes internacionales
 - 5.1.2.1. La función normativa de la Organización Internacional del Trabajo
 - 5.1.2.2. La función normativa de la Unión Europea. El Derecho Comunitario
 - 5.1.2.3. El Derecho internacional paccionado. Los convenios bilaterales y multilaterales
 - 5.1.3. Las fuentes internas
 - 5.1.3.1. La Constitución Española
 - 5.1.3.2. Las leyes y las normas con rango de ley
 - 5.1.3.3. Los reglamentos
 - 5.1.3.4. Los convenios colectivos
 - 5.1.3.5. Los usos y costumbres locales y profesionales
 - 5.1.3.6. Los principios del derecho-trabajo
 - 5.1.3.7. La doctrina emanada de los órganos judiciales
- 5.2. El trabajador
 - 5.2.1. Introducción
 - 5.2.2. Las características propias de la relación laboral
 - 5.2.2.1. Carácter personalísimo
 - 5.2.2.2. Voluntariedad
 - 5.2.2.3. Dependencia
 - 5.2.2.4. Ajenidad
 - 5.2.2.5. Retribución
 - 5.2.3. Las relaciones laborales de naturaleza especial
 - 5.2.3.1. El personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores
 - 5.2.3.2. El servicio del hogar familiar
 - 5.2.3.3. Los penados en instituciones penitenciarias
 - 5.2.3.4. Los deportistas profesionales
 - 5.2.3.5. Los artistas en espectáculos públicos
 - 5.2.3.6. 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
 - 5.2.3.7. Las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo
 - 5.2.3.8. Los estibadores portuarios
 - 5.2.3.9. La residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud
 - 5.2.3.10. Los letrados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos
- 5.2.4. Los trabajos excluidos
 - 5.2.4.1. Los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de la Administración
 - 5.2.4.2. Las prestaciones personales obligatorias
 - 5.2.4.3. Los consejeros de las empresas societarias
 - 5.2.4.4. Los trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad
 - 5.2.4.5. Los trabajos familiares
 - 5.2.4.6. La intermediación mercantil con asunción del riesgo
 - 5.2.4.7. El servicio de transporte
 - 5.2.4.8. Los trabajos realizados por cuenta propia
- 5.3. El empleador y la empresa
 - 5.3.1. El empresario. Concepto y naturaleza jurídica
 - 5.3.2. La subrogación empresarial
 - 5.3.3. Los grupos de empresas
 - 5.3.4. La descentralización productiva. Contratas y subcontratas de obras y servicios
 - 5.3.4.1. Los diferentes supuestos de responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social
 - 5.3.4.2. La externalización productiva y la seguridad y salud en el entorno laboral
 - 5.3.4.3. Deberes de información, consulta y participación en el contexto de una contrata de obras o servicios

- 5.3.5. La cesión ilegal de trabajadores
 - 5.3.5.1. Concepto y descripción del fenómeno
 - 5.3.5.2. Consecuencias de la cesión ilegal
- 5.3.6. Las empresas de trabajo temporal
 - 5.3.6.1. El compromiso civil o mercantil entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. El contrato de puesta a disposición
 - 5.3.6.2. La relación laboral entre la empresa de trabajo temporal y el empleado cedido. El contrato de trabajo
 - 5.3.6.3. La especial situación del trabajador en el seno de la empresa usuaria
- 5.4. El contrato de trabajo
 - 5.4.1. El contrato de trabajo. Concepto y características básicas
 - 5.4.2. Formalidades del contrato de trabajo
 - 5.4.2.1. Consentimiento, objeto y causa
 - 5.4.2.2. Capacidad para contratar
 - 5.4.2.3. La forma del contrato
 - 5.4.2.4. La validez del contrato. La nulidad total y parcial del vínculo laboral
 - 5.4.2.5. La simulación del contrato de trabajo
 - 5.4.3. El período de prueba
 - 5.4.4. Principales modalidades contractuales
 - 5.4.4.1. Contratos indefinidos
 - 5.4.4.2. Contratos de duración determinada
 - 5.4.4.3. Contratos formativos
 - 5.4.4.4. Otras modalidades contractuales
- 5.5. Derechos y deberes laborales básicos
 - 5.5.1. Derechos y deberes básicos del trabajador
 - 5.5.1.1. Derechos
 - 5.5.1.2. Deberes
 - 5.5.2. Derechos y deberes básicos del empresario
 - 5.5.2.1. El poder de dirección
 - 5.5.2.2. El poder disciplinario
- 5.6. La prevención de riesgos laborales
 - 5.6.1. Introducción
 - 5.6.2. La garantía a la tutela frente a los riesgos profesionales. Los principios de la acción preventiva
 - 5.6.3. El plan de prevención. La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad tuteladora
 - 5.6.4. Los equipos de trabajo y los medios de protección
 - 5.6.5. La información, consulta y participación de los trabajadores
 - 5.6.6. La formación de los trabajadores
 - 5.6.7. Las medidas de emergencia
 - 5.6.8. El riesgo grave e inminente
 - 5.6.9. El deber de vigilancia de la salud
 - 5.6.10. Las responsabilidades de naturaleza documental
 - 5.6.11. La coordinación de las actividades empresariales
 - 5.6.12. La singular atención dispensada a ciertos colectivos
 - 5.6.12.1. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
 - 5.6.12.2. La maternidad
 - 5.6.12.3. Los menores
 - 5.6.12.4. Los trabajadores con relaciones laborales temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal
 - 5.6.13. Las responsabilidades de la mano de obra en relación con la prevención de los riesgos profesionales
- 5.7. El salario
 - 5.7.1. El salario
 - 5.7.1.1. Concepto y caracteres
 - 5.7.1.2. Forma de pago: en dinero o en especie
 - 5.7.1.3. La estructura salarial
 - 5.7.1.4. Liquidación y pago del salario
 - 5.7.1.5. La compensación y absorción de salarios
 - 5.7.1.6. Las garantías del salario
 - 5.7.1.7. Las gratificaciones extraordinarias

- 5.7.2. Las percepciones extrasalariales
- 5.7.3. El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el devengo y abono de la retribución
- 5.7.4. El derecho a la promoción económica
- 5.8. El tiempo de trabajo
 - 5.8.1. La jornada de trabajo
 - 5.8.1.1. La jornada ordinaria de trabajo
 - 5.8.1.2. Las horas extraordinarias
 - 5.8.1.3. Las jornadas especiales de trabajo
 - 5.8.1.4. Las reducciones de jornada previstas en el Estatuto de los Trabajadores
 - 5.8.2. El trabajo nocturno y a turnos
 - 5.8.2.1. El trabajo nocturno
 - 5.8.2.2. El trabajo a turnos
 - 5.8.3. Las fiestas laborales, los permisos y las vacaciones anuales
 - 5.8.3.1. Las fiestas laborales
 - 5.8.3.2. Los permisos
 - 5.8.3.3. Las vacaciones anuales
 - 5.8.4. El calendario laboral
- 5.9. Novación del contrato de trabajo
 - 5.9.1. La movilidad funcional
 - 5.9.2. La movilidad geográfica
 - 5.9.2.1. La movilidad geográfica a instancias del empresario
 - 5.9.2.2. La movilidad geográfica a instancias del trabajador
 - 5.9.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 5.9.3.1. Primer requisito: concurrencia de una causa justificativa
 - 5.9.3.2. Segundo requisito: materia objeto de modificación
 - 5.9.3.3. Tercer requisito: procedimiento a seguir
 - 5.9.4. La modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario

- 5.10. La suspensión y la extinción del contrato de trabajo
 - 5.10.1. La suspensión del contrato de trabajo
 - 5.10.1.1. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo
 - 5.10.1.2. Las excedencias
 - 5.10.1.3. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - 5.10.1.4. La suspensión del contrato por fuerza mayor
 - 5.10.2. La extinción del contrato de trabajo
 - 5.10.2.1. La extinción por voluntad unilateral del trabajador
 - 5.10.3. La extinción por voluntad unilateral del empleador: el despido

Módulo 6. Derecho laboral colectivo

- 6.1. Autonomía colectiva y sistema de relaciones laborales
 - 6.1.1. Autonomía colectiva: concepto y elementos estructurales
 - 6.1.2. La estructura tridimensional de la autonomía colectiva y su reflejo: libertad sindical Y derecho a huelga
 - 6.1.3. El derecho a la negociación colectiva
- 6.2. La libertad sindical
 - 6.2.1. La configuración constitucional de la libertad sindical
 - 6.2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical
 - 6.2.3. Contenido del derecho de libertad sindical
 - 6.2.4. Tutela de la libertad sindical: jurisdiccional, constitucional, administrativa y penal
- 6.3. Régimen jurídico del sindicato
 - 6.3.1. Constitución y adquisición de la personalidad jurídica
 - 6.3.2. Funcionamiento interno del sindicato y régimen económico
 - 6.3.3. La responsabilidad del sindicato

- 6.4. Asociacionismo empresarial
 - 6.4.1. La estructura patronal y sindical
 - 6.4.2. Representación sindical: sindicatos más representativos
 - 6.4.3. Estructura de representación patronal, criterios e determinación atribuciones
- 6.5. La representación y acción colectiva de los trabajadores en la empresa
 - 6.5.1. El doble canal de representación en la empresa
 - 6.5.2. La representación unitaria: delgados de personal y comités de empresa
 - 6.5.3. Las elecciones sindicales
 - 6.5.4. El derecho de reunión en las empresas: asambleas de trabajadores
- 6.6. La negociación colectiva
 - 6.6.1. El reconocimiento constitucional y legal del derecho a la negociación colectiva
 - 6.6.2. Convenios y acuerdos colectivos el trabajo: clasificación y tipología
 - 6.6.3. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios
- 6.7. La dinámica de la negociación colectiva de eficacia general: elaboración, vigencia y aplicación del convenio
 - 6.7.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
 - 6.7.2. Proceso de negociación: el deber de negociar
 - 6.7.3. Requisitos formales y control de legalidad: la impugnación del convenio
 - 6.7.4. Aplicación e interpretación del convenio: cuestiones básicas
 - 6.7.5. La vigencia del convenio
 - 6.7.6. La adhesión y extensión del convenio
- 6.8. El conflicto colectivo
 - 6.8.1. Concepto y clases de conflicto colectivo
 - 6.8.2. La regulación constitucional el conflicto colectivo
 - 6.8.3. Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores y empresarios
- 6.9. La huelga
 - 6.9.1. El reconocimiento constitucional de derecho de huelga: titularidad y contenido
 - 6.9.2. El ejercicio del derecho de huelga: cuestiones formales. El comité de Huelga
 - 6.9.3. Tipos de huelga: huelgas ilegales y huelgas abusivas
 - 6.9.4. Los efectos de la huelga

- 6.10. Las medidas de solución de los conflictos colectivos
 - 6.10.1. Heterocomposición y autocomposición de los conflictos colectivos en el ordenamiento español: tipología, tramitación y efectos
 - 6.10.2. Los medios extrajudiciales de solución de conflictos
 - 6.10.3. Acuerdo estatal de solución extrajudicial de conflictos (ASACV)

Módulo 7. Gestión de políticas en intermediación laboral

- 7.1. La intermediación laboral en la cartera común de los Servicios del Sistema nacional de empleo
 - 7.1.1. La intermediación laboral
 - 7.1.2. El nuevo papel de los servicios público de empleo
 - 7.1.3. Discriminación en el acceso al empleo
- 7.2. La intermediación laboral
 - 7.2.1. Conceptualización de la intermediación: principios básicos
 - 7.2.2. Intermediación laboral y orientación profesional
 - 7.2.3. La intermediación laboral dentro de las políticas activas de empleo en los Servicios Públicos
 - 7.2.4. Agentes colaboradores en la Externalización de la intermediación: agencias de colocación y empresas de trabajo temporal
- 7.3. Prospección laboral (I)
 - 7.3.1. Datos estadísticos sobre el tejido empresarial
 - 7.3.2. Fuentes de información sobre el mercado laboral
 - 7.3.3. Indicadores del mercado de trabajo actual
 - 7.3.4. Yacimientos de empleo
- 7.4. Prospección laboral (II)
 - 7.4.1. Diagnóstico y análisis del mercado laboral
 - 7.4.2. La prospección y sus fases: acercamiento a la empresa y plan de captación
 - 7.4.3. Fidelizar y evaluar la relación con las empresas
 - 7.4.4. Gestión de la demanda de empleo y acompañamiento a la empresa

- 7.5. Las actividades de reclutamiento
 - 7.5.1. Conceptualización del reclutamiento.: tipologías
 - 7.5.2. Procedimientos de reclutamiento en la era digital: eRecruitment
 - 7.5.3. El reclutamiento en las entidades colaboradoras de colocación
 - 7.6. Itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
 - 7.6.1. Aspectos básicos y elementos que lo incluyen
 - 7.6.2. Elaboración de los itinerarios personalizados de orientación e inserción laboral
 - 7.6.3. Consideraciones especiales en colectivos con dificultades de inserción laboral
 - 7.7. El régimen sancionador en materia de intermediación
 - 7.7.1. Las carencias sancionadoras del reclutamiento de mano de obra irregular. La orientación y la colocación
 - 7.7.2. El régimen sancionador en materia de formación
 - 7.8. Cesión ilegal de trabajadores: marco normativo
 - 7.8.1. Las sucesivas reformas del concepto y la actual identificación de la cesión ilegal
 - 7.8.2. Cesiones ilegales interempresariales
 - 7.8.3. Consecuencias de la cesión ilícita
 - 7.9. La colaboración público – privada en la intermediación laboral
 - 7.9.1. Modelos europeos de colaboración público- privada
 - 7.9.2. El Acuerdo Marco de colaboración público-privada tras la reforma laboral
 - 7.9.3. La convergencia de obligaciones formativas con los servicios públicos de empleo
 - 7.10. Retos de las políticas de intermediación laboral en la era digital
 - 7.10.1. La intermediación laboral en agencias de colocación telemáticas
 - 7.10.2. La movilidad laboral y la globalización en las políticas de empleo
 - 7.10.3. La prospección laboral en la era digital
- Módulo 8. Gestión estratégica de la igualdad y la diversidad en los RR.HH**
- 8.1. Programas y políticas de empleo gubernamentales
 - 8.1.1. Conocimiento de las políticas de empleo gubernamentales vigentes
 - 8.1.2. Programas de subsidio al empleo
 - 8.1.3. El gobierno como otorgante de empleo
 - 8.2. Políticas de pobreza y exclusión social
 - 8.2.1. Conceptualización de la pobreza en términos socioeconómicos:
 - 8.2.2. Contextualización jurídica y social
 - 8.2.3. La pobreza y la inclusión social en las políticas de empleo
 - 8.3. Grupos sociales y las dificultades en el empleo
 - 8.3.1. Identificación de los grupos sociales
 - 8.3.2. Prácticas laborales excluyentes
 - 8.3.3. Programas y leyes protectoras de los grupos sociales
 - 8.4. Discapacidad en el entorno laboral
 - 8.4.1. Conceptualización de la discapacidad
 - 8.4.2. Programas de inclusión laboral en la empresa
 - 8.4.3. Incentivos gubernamentales
 - 8.5. Programas de jóvenes y primer empleo
 - 8.5.1. Políticas de becarios y practicantes en la empresa
 - 8.5.2. Programas gubernamentales
 - 8.5.3. Retos del empleo juvenil en el contexto de transformación digital
 - 8.6. Pensiones y jubilación
 - 8.6.1. Leyes correspondientes
 - 8.6.2. Sujetos de derecho a pensión o jubilación
 - 8.7. Mujer y Trabajo (I): violencia de género
 - 8.7.1. Contextualización de la violencia de género
 - 8.7.2. Programas empresariales contra la violencia de género
 - 8.7.3. La promoción del empleo en las mujeres víctimas de violencia de género
 - 8.8. Mujer y Trabajo (II): discriminación y marginación en el empleo
 - 8.8.1. La mujer en el contexto laboral a lo largo de la historia
 - 8.8.2. Discriminación en el empleo
 - 8.8.3. Sectores productivos de mayor empleabilidad para las mujeres

- 8.9. Inmigración y trabajo
 - 8.9.1. Tipos de inmigrantes
 - 8.9.2. Permisos de trabajo
 - 8.9.3. La participación del gobierno en la promoción de la migración legal
- 8.10. Administración de personal internacional
 - 8.10.1. Empresas globales
 - 8.10.2. Inmigrantes y expatriados
 - 8.10.3. Fomentar una cultura empresarial global

Módulo 9. Gestión del entorno laboral I

- 9.1. Introducción en la gestión del entorno laboral
 - 9.1.1. La cultura organizacional, el liderazgo y el conflicto
 - 9.1.2. Elementos básicos de la cultura organizacional
 - 9.1.3. Conflictos: conceptos y tipos
 - 9.1.4. La relación entre cultura y liderazgo: su relación con el conflicto
- 9.2. Introducción a la prevención de riesgos laborales
 - 9.2.1. Introducción a la seguridad y salud laboral
 - 9.2.2. Introducción a la ergonomía laboral
 - 9.2.3. Introducción a la prevención de riesgos psicosociales
- 9.3. Condiciones del entorno para personas con discapacidad
 - 9.3.1. NOM -030- SSA3-2013
 - 9.3.2. Tipos de discapacidad
 - 9.3.3. Adecuación correcta del lugar de trabajo
- 9.4. Igualdad de género en la organización
 - 9.4.1. Artículo 86 de LFT
 - 9.4.2. Reglamento y sanciones en la organización
 - 9.4.3. Acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de empleo
- 9.5. Gestión de la inserción laboral
 - 9.5.1. La selección de personal
 - 9.5.2. Procesos de selección interna
 - 9.5.3. Procesos de selección externa
- 9.6. Ética y conducta empresarial
 - 9.6.1. El concepto de responsabilidad social
 - 9.6.2. Principios éticos que deben informar en la gestión de las empresas
 - 9.6.3. Responsabilidad social empresarial
 - 9.6.4. Responsabilidad social empresarial y mercadotecnia responsable
- 9.7. Clima laboral
 - 9.7.1. El clima en las organizaciones: concepto de clima laboral
 - 9.7.2. Dimensiones del clima laboral
 - 9.7.3. Medida del clima laboral
 - 9.7.4. Herramientas de medición cualitativa del clima laboral: análisis DAFO Y PESTEL
- 9.8. Deterioro clima laboral
 - 9.8.1. Riesgos psicosociales: burnout y mobbing
 - 9.8.2. Absentismo laboral
- 9.9. Marco normativo de protección de datos
 - 9.9.1. Introducción a la Protección Datos
 - 9.9.2. Ley federal de protección de datos en posesión de los particulares
 - 9.9.3. Multas y sanciones
- 9.10. Plan de mejora del clima laboral
 - 9.10.1. Prevención primaria, secundaria y terciaria
 - 9.10.2. Intervención en crisis
 - 9.10.3. Criterios esenciales de un plan de acción

Módulo 10. Gestión del entorno laboral II

- 10.1. Cambios en el diseño organizacional y cultural
 - 10.1.1. Evolución histórica de las configuraciones organizacionales: modelos actuales y tendencias en diseño organizacional
 - 10.1.2. El rol del gestor de entornos en el diseño en las organizaciones
- 10.2. Gestión del cambio en la cultura organizativa
 - 10.2.1. Las etapas del proceso de gestión del cambio
 - 10.2.2. Cambios en el entorno (socioeconómicos, demográficos, geopolíticos)
 - 10.2.3. Cambios en el modelo de negocio: rol actual y futuro del gestor del cambio como dinamizador del cambio en el modelo de negocio
 - 10.2.4. Transformación de los procesos
- 10.3. La transformación digital en las empresas
 - 10.3.1. El entorno laboral en la cuarta revolución industrial
 - 10.3.2. Elementos de la organización digital: alfabetismo digital e integración tecnológica
 - 10.3.3. Innovación en la era digital empresarial
 - 10.3.4. Planeación estratégica hacia la transformación Digital
- 10.4. Relaciones interpersonales y liderazgo transformador
 - 10.4.1. Tendencias en la gestión de personas y equipos
 - 10.4.2. Transformación personal: herramientas y técnicas
- 10.5. Responsabilidad Social Corporativa
 - 10.5.1. La sostenibilidad empresarial y los principios morales de la RSC
 - 10.5.2. Gestión y administración de empresas socialmente responsables planificación de objetivos de responsabilidad social
 - 10.5.3. Los *stakeholders*
 - 10.5.4. ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa
 - 10.5.5. Gestión de la responsabilidad social. Modelo RS10
- 10.6. Mercadotecnia social en el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
 - 10.6.1. Aspectos claves de la mercadotecnia social
 - 10.6.2. La perspectiva ética de la mercadotecnia social
 - 10.6.3. Plan de Mercadotecnia Social
- 10.7. Programa de asistencia al empleado
 - 10.7.1. Introducción e historia de los programas de asistencia al empleado (PAE)
 - 10.7.2. Beneficios de los programas de asistencia al empleado (PAE)
- 10.8. Programa de bienestar de empleado
 - 10.8.1. Concepto de bienestar laboral
 - 10.8.2. Elaboración de programas de bienestar laboral
- 10.9. Plan de igualdad de oportunidades en la empresa
 - 10.9.1. La igualdad en el entorno laboral: marco normativo
 - 10.9.2. La figura del agente de igualdad en la empresa
 - 10.9.3. Elaboración de diagnóstico de necesidades en materia de igualdad empresarial
 - 10.9.4. Elaboración del plan de igualdad empresarial
- 10.10. Plan de comunicación integral en la empresa
 - 10.10.1. La comunicación interna en la empresa
 - 10.10.2. Procesos de comunicación externa empresarial: posicionamiento, briefing y estrategias de comunicación publicitaria
 - 10.10.3. Elaboración de un plan de comunicación empresarial



Este Máster Profesional 100% online te otorgará las bases de un aprendizaje sólido para que te puedas dedicar, exitosamente, al campo de la Dirección de Relaciones Sindicales”

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.



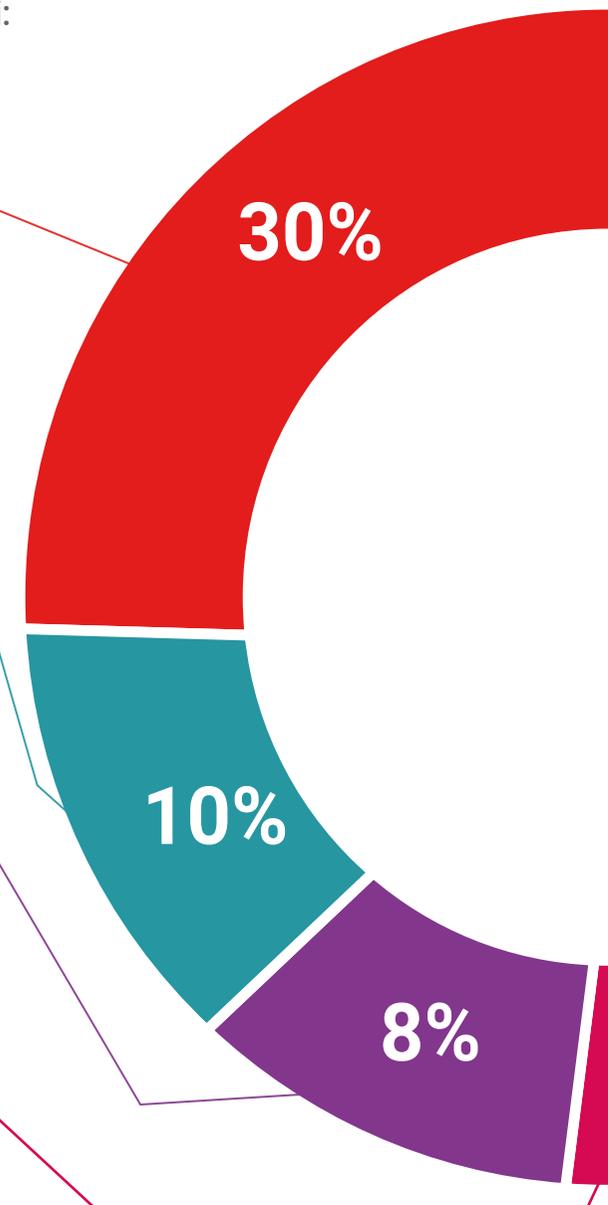
Prácticas de habilidades y competencias

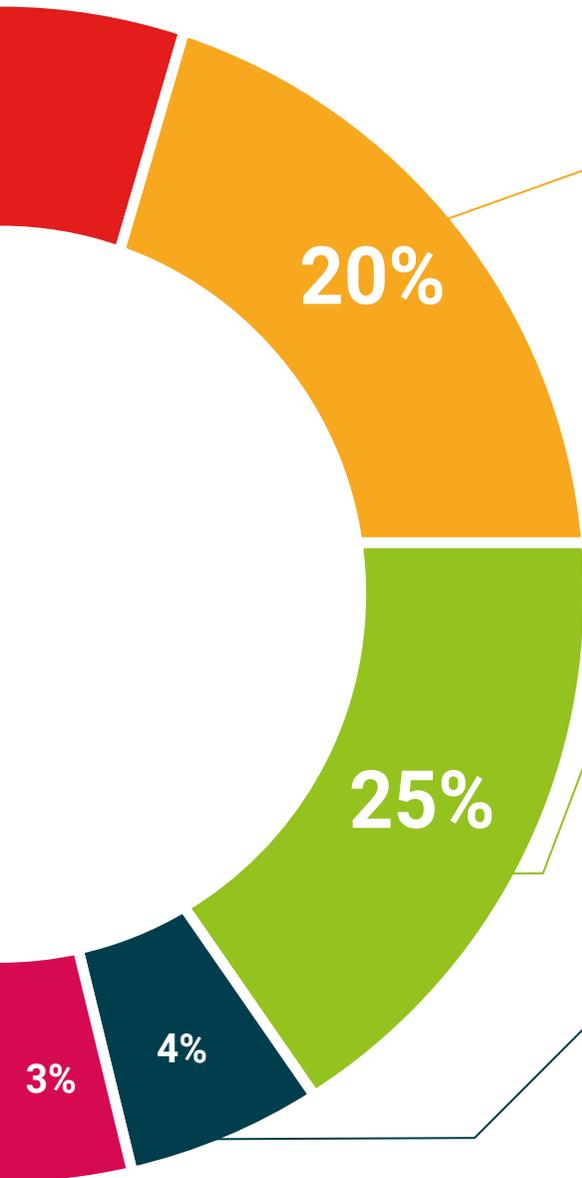
Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



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 Sindicales 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 Sindicales**

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 Sindicales

Modalidad: Online

Titulación: TECH Formación Profesional

Duración: 12 meses

Horas: 1.500

Máster Profesional

Dirección de Relaciones Sindicales

