



Curso Online de **Derecho Laboral** para no expertos

Para conocer los aspectos más relevantes del Derecho del Trabajo que afectan a la gestión del departamento de RRHH.



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Derecho Laboral para no expertos

Presentación

El conocimiento de la normativa legal laboral aplicado a los distintos procesos laborales de la empresa es una de las principales necesidades que la gestión de los RRHH requiere a diario. La toma de decisiones dentro de este ámbito exige un conocimiento profundo de las habilidades y técnicas jurídicas esenciales para llevarlas a cabo de forma eficaz.

Conocer aspectos referidos a temas tan importantes como la selección y contratación de personal, dar respuesta a peticiones de flexibilidad laboral y conciliación de la vida laboral y familiar, distribución de los tiempos de trabajo, fijación de retribuciones, los derechos en la suspensión de la relación laboral, etc. no sólo afectan a la imagen y a la responsabilidad social de la empresa, sino que un correcto cumplimiento de la normativa permite prevenir conflictos en sus estadios iniciales de gestación y evitar importantes riesgos económicos.

Con este curso conocerá los conceptos fundamentales del derecho laboral aplicados a la gestión del día a día de la empresa, las nuevas posibilidades legislativas de adaptación empresarial al contexto económico actual y cómo gestionar los procesos de mejora productiva de su empresa.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 30 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2 *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3 *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4 *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Derecho Laboral para no expertos

Objetivos del curso:

- Realizar de forma correcta la contratación de un empleado.
- Identificar los principales elementos que configuran la relación laboral.
- En qué situaciones se puede reducir la jornada de trabajo y cómo se traslada esta situación al contrato y la remuneración.
- Prevenir conflictos en sus estadios iniciales de gestación a fin de evitar contingencias económicas más complicadas de resolver a posteriori.
- Qué ocurre con los convenios que no se han vuelto a negociar.
- Cuál es la incidencia de la reforma laboral en la clasificación profesional y en la movilidad funcional.
- Saber modificar las funciones de un trabajador o reestructurar la organización del trabajo de la plantilla.
- Conocer las causas del despido basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa.
- Cuál es el grado de responsabilidad laboral de la empresa y sus responsables por las vías administrativa, civil y penal.
- Cumplir con la normativa laboral para evitar sanciones económicas.

“ Disponga de un criterio acertado ante situaciones especiales y conflictivas en la gestión del día a día de los RRHH”

Dirigido a:

Profesionales sin formación jurídica de los departamentos de la empresa, así como a todos aquellos profesionales que sin ser especialistas en Derecho Laboral necesitan conocer la normativa básica para valorar los problemas que en esta materia se les puedan plantear.

Derecho Laboral para no expertos

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 80 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

10 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Derecho Laboral para no expertos

Contenido del Curso

MÓDULO 1. El trabajo por cuenta ajena

4 horas

Son varios los instrumentos que se han puesto en marcha por el legislador para hacer frente al fenómeno creciente de simulación o disimulación de las relaciones laborales bajo otras formas jurídicas ajenas al Derecho del Trabajo. En este primer módulo del curso se analizan los elementos característicos del contrato laboral que permiten distinguirlo de figuras afines no laborales. Ello nos permitirá conocer las relaciones de trabajo excluidas del ámbito laboral y las relaciones laborales de carácter especial.

- 1.1. El contrato laboral: cómo distinguirlo de figuras afines.
- 1.2. Relaciones de trabajo excluidas del ámbito laboral y relaciones laborales de carácter especial:
 - 1.2.1. Prestaciones de trabajo expresamente excluidas de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
 - 1.2.2. Los trabajadores autónomos y los trabajadores autónomos dependientes (TRADE).
 - 1.2.3. Relaciones laborales de carácter especial.

MÓDULO 2. Marco regulador de las relaciones laborales: conocimientos imprescindibles

4 horas

Conocer el marco normativo de las relaciones laborales nos permitirá delimitar el ámbito aplicativo de las distintas normas y el modo en que éstas interactúan entre sí en el seno del ordenamiento jurídico laboral.

- 2.1. Normas laborales nacionales e internacionales.
- 2.2. Cómo interactúan las distintas normas: jerarquía y otras reglas aplicativas.
- 2.3. El convenio colectivo: proceso de negociación, contenido, vigencia y aplicación:
 - 2.3.1. Concepto y eficacia general de los convenios.
 - 2.3.2. Contenido de los convenios.
 - 2.3.3. Vigencia de los convenios.
 - 2.3.4. Proceso de negociación.

Derecho Laboral para no expertos

MÓDULO 3. Los empresarios en la relación laboral

4 horas

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el empresario interesa como contraparte en un contrato de trabajo y, como tal, poseedor de un conjunto de derechos y deberes. A diferencia de lo que sucede en el caso del trabajador, empresario puede serlo tanto una persona física como una jurídica, no siendo preciso que se persiga fin de lucro, ni que concurren las notas de habitualidad y profesionalidad.

- 3.1. Concepto de empresario individual y plural. El grupo de empresas.
- 3.2. Implicaciones laborales de la transmisión de empresa.
- 3.3. Colaboración entre empresas:
 - 3.3.1. Las contratas y subcontratas.
 - 3.3.2. La cesión ilegal de trabajadores.
 - 3.3.3. Las empresas de trabajo temporal.

MÓDULO 4. El contrato de trabajo

8 horas

En derecho laboral, a nivel contractual rige el principio de libertad de forma. De manera que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, siendo válido y eficaz un contrato realizado verbalmente.

Existen, sin embargo, determinados contratos para los cuales el ET exige la forma escrita. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- 4.1. Formalización y requisitos básicos del contrato de trabajo.
- 4.2. El período de prueba.
- 4.3. El teletrabajo.
- 4.4. Contratos suscritos antes de la Reforma Laboral:
 - 4.4.1. El contrato de obra o servicio.
 - 4.4.2. El contrato eventual.
 - 4.4.3. El contrato de interinidad.
 - 4.4.4. El contrato en prácticas.
 - 4.4.5. El contrato de formación y de aprendizaje:
 - 4.4.5.1. Condiciones de trabajo.
 - 4.4.5.2. Actividad formativa.
- 4.5. Contratos suscritos después de la Reforma Laboral:

Derecho Laboral para no expertos

- 4.5.1. Los contratos formativos:
 - 4.5.1.1. Contrato de formación en alternancia.
 - 4.5.1.2. Contrato de prácticas.
 - 4.5.1.3. Normas comunes a ambas modalidades de contrato formativo.
- 4.5.2. La contratación temporal después de la Reforma Laboral:
 - 4.5.2.1. Contrato por circunstancias de la producción imprevisibles (CCPI largo).
 - 4.5.2.2. Contrato por circunstancias de la producción previsibles (CCPP corto).
 - 4.5.2.3. Contratos de sustitución.
 - 4.5.2.4. Fraude en la contratación temporal.
 - 4.5.2.5. Igualdad de derechos.
- 4.5.3. El contrato fijo-discontinuo:
 - 4.5.3.1. Causa y forma del contrato.
 - 4.5.3.2. Ejecución de contratos.
 - 4.5.3.3. Llamamiento de los trabajadores.
 - 4.5.3.4. Derechos de conciliación y de formación.
 - 4.5.3.5. Antigüedad de los fijos discontinuos.
 - 4.5.3.6. Vacantes.

MÓDULO 5. La ordenación del tiempo de trabajo

8 horas

La jornada indica el tiempo que dedica el trabajador a la ejecución de su prestación de servicios en el marco del contrato de trabajo. Las normas sobre jornada no solo establecen límites a nivel cuantitativo (en número de horas debidas) utilizando un parámetro diario, semanal o anual, sino también en relación a su distribución (lo que acaba determinando en horario).

- 5.1. La jornada ordinaria de trabajo. Concepto de tiempo trabajo efectivo.
- 5.2. Las horas extraordinarias.
- 5.3. Distribución de la jornada ordinaria de trabajo. Límites diarios y semanales.
- 5.4. Descanso semanal, festivos y vacaciones.
- 5.5. El horario y el calendario. Trabajo nocturno y trabajo a turnos.
- 5.6. Permisos retribuidos.
- 5.7. La reducción de la jornada.
- 5.8. El contrato a tiempo parcial:
 - 5.8.1. Condiciones de trabajo del trabajador a tiempo parcial.
 - 5.8.2. Conversión del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.
 - 5.8.3. Las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial.
- 5.9. El contrato de relevo.

Derecho Laboral para no expertos

MÓDULO 6. Las facultades directivas del empresario

10 horas

Corresponde al empresario la facultad de determinar el contenido concreto de la prestación de servicios por parte de un trabajador dentro de los márgenes de su contrato. Es importante saber el contenido del poder de dirección del empresario y sus límites, derechos y deberes de los trabajadores (incluido su derecho de resistencia frente a las órdenes empresariales).

6.1. Las facultades directivas del empresario:

- 6.1.1. Contenido de poder de dirección y de control.
- 6.1.2. Deberes del trabajador.
- 6.1.3. Limitaciones.
- 6.1.4. Derecho de resistencia del trabajador.

6.2. El poder disciplinario del empleador.

MÓDULO 7. Salario y clasificación profesional

8 horas

Existen distintas maneras de distribuir los diferentes elementos del salario, pero ello no es siempre de libre configuración por parte del empleador. La estructura del salario debe tener necesariamente dos componentes: el salario base y los complementos salariales que son establecidos por la ley.

- 7.1. Sistemas de remuneración, estructura y composición.
- 7.2. Absorción y compensación de complementos salariales.
- 7.3. Percepciones no salariales y presunción de salario.
- 7.4. Lugar, tiempo y forma de la liquidación y pago.
- 7.5. La clasificación profesional:
 - 7.5.1. El sistema de clasificación profesional.
 - 7.5.2. El acto de clasificación profesional.

MÓDULO 8. La modificación de las condiciones de trabajo

12 horas

- 8.1. Introducción: la modificación de las condiciones de trabajo.
- 8.2. La movilidad funcional:
 - 8.2.1. Límites legales a la modificación de funciones.

Derecho Laboral para no expertos

8.2.2. Efectos de la movilidad funcional en la retribución y en la promoción profesional.

8.3. La modificación sustancial de condiciones:

8.3.1. Objeto de la modificación:

8.3.1.1. Condiciones de trabajo modificables por este procedimiento.

8.3.1.2. Materias que pueden ser modificadas.

8.3.2. Causas.

8.3.3. Tipos de modificaciones: individuales y colectivas.

8.3.4. El periodo de consulta en caso de modificaciones de carácter colectivo.

8.3.5. Opciones que tiene el trabajador frente a la decisión modificativa.

8.4. La movilidad geográfica:

8.4.1. El traslado:

8.4.1.1. Requisitos.

8.4.1.2. Prioridades de permanencia.

8.4.1.3. Derecho a ser trasladado.

8.4.1.4. Opciones del trabajador trasladado.

8.4.1.5. El traslado colectivo.

8.4.2. El desplazamiento.

8.5. El procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas en convenio.

MÓDULO 9. La suspensión de la relación laboral

10 horas

La suspensión del contrato de trabajo implica la interrupción temporal del trabajo que exonera a trabajador y empresario de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, manteniéndose el vínculo entre las partes.

9.1. La suspensión del contrato.

9.2. Suspensión por nacimiento de hijo:

9.2.1. Dos supuestos.

9.2.2. Efectos.

9.3. Suspensión por adopción o acogimiento:

9.3.1. Duración y distribución temporal.

9.4. Suspensión por causas empresariales:

9.4.1. Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

9.4.2. Suspensión por fuerza mayor.

9.5. Las excedencias:

9.5.1. Excedencia forzosa por cargo público o sindical.

9.5.2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

- 9.5.2.1. Objeto de la excedencia.
- 9.5.2.2. Efectos.
- 9.5.3. Excedencia voluntaria.

MÓDULO 10. La extinción del contrato de trabajo

12 horas

La extinción del contrato de trabajo tiene como consecuencia la disolución del vínculo contractual y el cese de las prestaciones recíprocas entre empresario y trabajador.

- 10.1. La extinción del contrato de trabajo.**
- 10.2. Causas relativas al trabajador o al empresario:**
 - 10.2.1. Causas relativas al trabajador: la dimisión con preaviso y el abandono del puesto de trabajo.
 - 10.2.2. Causas relativas al empresario: muerte, incapacidad, jubilación.
- 10.3. El despido disciplinario:**
 - 10.3.1. Causas.
 - 10.3.2. Procedimiento.
- 10.4. El despido colectivo:**
 - 10.4.1. Causas y número.
 - 10.4.2. Procedimiento: el periodo de consultas:
 - 10.4.2.1. Comunicación del empresario.
 - 10.4.2.2. Cómo debe desarrollarse el periodo de consultas.
 - 10.4.2.3. Cómo finaliza el periodo de consultas.
 - 10.4.2.4. Criterios de selección de los trabajadores afectados.
 - 10.4.2.5. Intervención de la Administración.
- 10.5. El despido objetivo:**
 - 10.5.1. Causas.
 - 10.5.2. Carta de despido e indemnización.
- 10.6. Despidos por fuerza mayor.**
- 10.7. Calificación judicial del despido: consecuencias**
 - 10.7.1. El despido procedente.
 - 10.7.2. El despido improcedente.
 - 10.7.3. El despido nulo.

Derecho Laboral para no expertos

Autor



Mireia Llobera

Licenciada y Doctora en Derecho. LLM Degree with Merit (Master of Laws) por la Universidad de Londres y Postgraduate course on Alternative Dispute Resolution, por la Universidad de Harvard. Abogada sénior y profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia cuenta con más de 18 años de experiencia en organizaciones en el ámbito empresarial, sindical y público. Además, ha prestado servicios como consultora legal en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

