

Objetivos

1. Conocer los elementos que debe figurar en un contrato laboral para su correcta celebración.
2. Determinar qué elementos puede ser susceptibles de modificación para no incurrir en la anulación del contrato.
3. Conceptualizar el salario para su correcta estructuración en nómina.
4. Conceptualizar y contextualizar la figura del despido para no incurrir en la improcedencia o nulidad del mismo.
5. Diferenciar la tipología de despidos para que pueda ser trasladada a la realidad empresarial.

Parámetros de evaluación

1. Confeccionar un contrato con los elementos necesarios.
2. Elementos susceptibles de modificación contractual.
3. Saber estructurar el salario.
4. Utilizar correctamente la figura del despido en una empresa en el contexto de fuentes de derecho laboral.
5. Delimitar correctamente la tipología de despido ante un supuesto de hecho.

Programa

Unidad 1. Elementos

1. El contrato de trabajo laboral.
 - 1.1 Elementos esenciales.
 - 1.1.1 Capacitación de las partes.
 - 1.1.2 Requisitos específicos.
 - 1.2 Forma del contrato.
 - 1.3 Nulidad del contrato.
2. El precontrato.
3. El periodo de prueba.
 - 3.1 Forma.
 - 3.2 Duración.

Unidad 2. Configuración

1. Modificación del contrato de trabajo.
2. Mutuo acuerdo de las partes.
 - 2.1 Unilateral del empresario. 2.1.1 Movilidad funcional.
 - 2.1.2 Movilidad geográfica.
 - 2.1.3 Movilidad sustanciales.
 - 2.2 A instancias del trabajador.
 - 2.3 Proceso concursal.

Unidad 3. Concepto Salario.

1. Salario: Concepto y regulación.
2. Retribuciones extrasalariales.
3. Estructura del salario.
4. Determinación del salario.
 - 4.1 Absorción y compensación de salarios
 - 4.2 Igualdad de remuneración por razón de sexo (ART. 28 T.R.L.E.T)

Unidad 4. Conceptos.

1. Concepto de despido y diferenciación de otras figuras.

2. El convenio colectivo de un despido.
3. El contrato de trabajo como manifestación de la voluntad de las partes.
4. El principio de proporcionalidad frente a otras fórmulas: la razonabilidad del despido.

Unidad 5. Tipologías.

1. Criterios de clasificación de un despido.
2. Tipología de despidos según sus causas.
3. Tipología de despidos según sus efectos.
4. Tipología de despidos según el número de trabajadores afectados.

Material desarrollado por

Antonio José López Rodríguez

GRADUADO SOCIAL (CONSULTOR RRHH)

Experiencia profesional

Graduado Social Titular en Despacho Profesional (LEGISLABORIS, Asesoría y Consultoría Laboral) 2018 - Actualidad.

Responsable Área Laboral (VERTICE Asesores) 2006 - 2018.

Asesor Laboral (Asesoría CEMSA) 2001 -2006.

Competencia docente

Profesor en Máster en Área de Gestión de Personal (VÉRTICE Business School).

Profesor en Gestión Laboral de Nominas (Academia Keops- Kefren).

Formación académica

Diplomatura en Relaciones Laborales (Universidad Pablo de Olavide).

Máster Universitario en Tributación (Universidad de Málaga).