

# MÁSTER DE **GESTIÓN AVANZADA** DE RECURSOS HUMANOS

13<sup>º</sup> PROMOCIÓN  
2024-2025

METODOLOGÍA HYFLEX



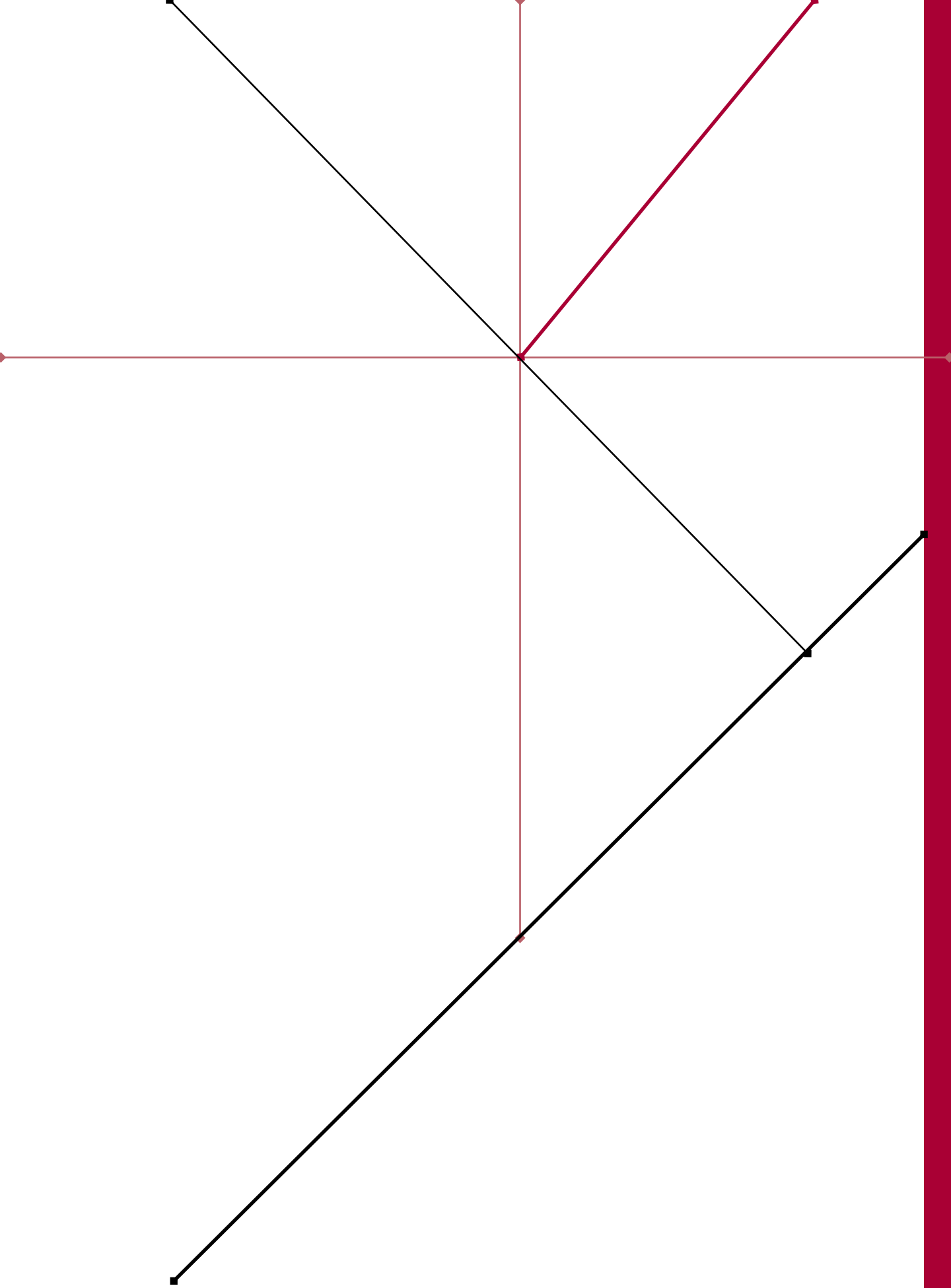
PRESENCIAL

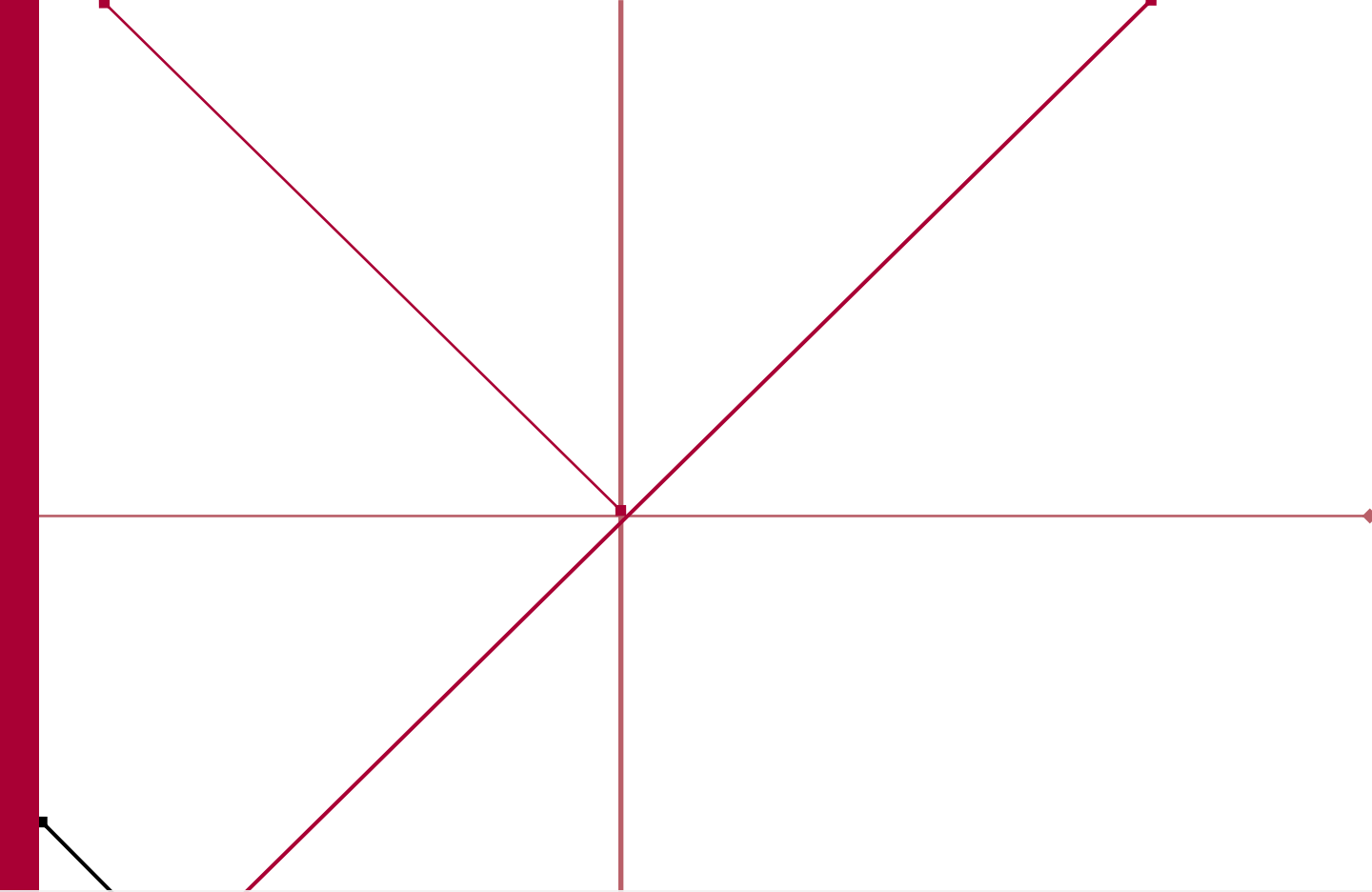


SÍNCRONO ONLINE

**7.500€**

**250 horas lectivas**





OMD Human Resources Academy - *División de formación de OMD HR CONSULTING*- y CECA MAGÁN Abogados, han unido sus fuerzas para crear el MÁSTER DE RECURSOS HUMANOS más completo de España.

Tras 12 años de ediciones en abierto, y promociones "*in company*" para importantes Compañías, el Máster de RRHH de OMD HR Academy - Ceca Magán Abogados tiene una duración de 250 horas lectivas, en las que se combina la formación técnica en todos los Procesos de Gestión de Recursos Humanos, con los aspectos clave de las relaciones laborales, a través de una metodología eminentemente práctica y funcional.

# experiencia<sup>2</sup>

# A QUIÉN VA DIRIGIDO



El Máster de Gestión Avanzada de Recursos Humanos está dirigido a:

- Directores de Recursos Humanos
- Managers y Técnicos de Recursos Humanos especialistas
- HR Business Partners
- Profesionales de áreas relacionadas que deseen orientar su carrera profesional en este ámbito

que quieran una visión integral, integrada y actualizada de la gestión de los recursos humanos.

# PERFIL DE NUESTROS ALUMNOS

Más de 700 alumnos han confiado en nosotros, con los perfiles que mostramos a continuación.

35 Media  
AÑOS

40% 

60% 

42%

MANAGER

47%

TÉCNICO

9%

DIRECTOR

2%

ADMINISTRATIVO

Farmacia/Salud	17%
Seguros	15%
Gran Consumo	14%
Bancario	11%
Ingeniería	7%
Servicio Profesionales	6%
Industrial	4%
Retail	3%
Transporte	2%
Automación	2%
Otros	4%

# EL RETO

Nuestro Máster se ha consolidado como una clara referencia para aquellos profesionales de Recursos Humanos que quieren adquirir una verdadera Excelencia Funcional, a través de una visión completa, integrada y actualizada de los Procesos Clave de Gestión de Recursos Humanos, tanto en lo relacionado con la Organización, como con las Personas, y con las Relaciones Laborales aprendiendo los aspectos más técnicos de cada uno de ellos, lo que les capacitará para poder implantarlos con solvencia y rigor.

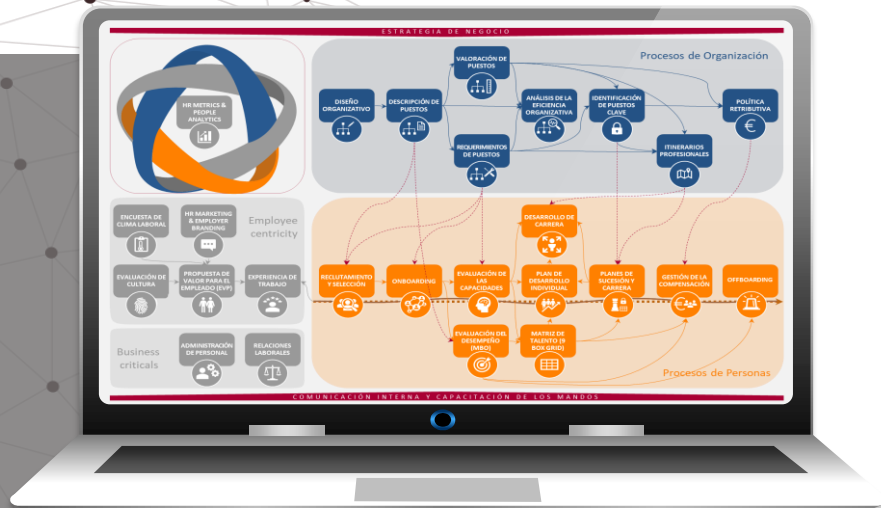
Las mejores compañías del mundo han transformado su cultura y su organización implantando procesos de gestión de recursos humanos consistentes y coherentes, que han dado a nuestra querida función la credibilidad y confianza que el negocio nos exige.

El Máster también pone el acento en el conocimiento del marco jurídico que condiciona las decisiones de gestión de personal y en las posibilidades de encontrar en su seno soluciones para los problemas que unas modernas Relaciones Laborales vienen planteando.

## ¿QUIERES GESTIONAR RECURSOS HUMANOS COMO LO HACEN LAS MEJORES ORGANIZACIONES DEL MUNDO?

¿Sabías que menos del 20% de las empresas invierten en el desarrollo de sus profesionales de recursos humanos? ¿Que los profesionales (y las empresas) que sobreviven y triunfan son los que se adaptan mejor y más rápidamente al cambio? ¿Quieres atraer y comprometer a los mejores profesionales?

*"Nuestra función no es una ciencia, pero sí requiere técnica. Por ello, para poder llevar a cabo una "gestión avanzada de los recursos humanos (organización y personas)", es necesario que los profesionales del área tengan una amplia y sólida excelencia funcional".*  
**Carlos Rivas. CEO OMD HR Consulting Group**



## APRENDE CÓMO HACER FUNCIONAR TUS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS, PARA ATRAER Y COMPROMETER A LOS MEJORES PROFESIONALES

¿Tienes interés en dominar el marco legal de las Relaciones Laborales desde el punto de vista de la gestión de los Recursos Humanos en la Empresa? ¿Adquirir un conocimiento actualizado y profundo de las nuevas Relaciones Laborales para moverse con eficiencia y con solvencia profesional en un mundo cada vez más complejo e interesante?

Descubre una visión integral e integrada de la gestión de los recursos humanos. Para asegurar la gestión de Recursos Humanos de forma consistente y coherente, es imprescindible:

- Poder medir aquello que gestionamos. *Los recursos humanos no son una ciencia, pero sí tienen una técnica, y debemos poder medir tanto la organización, como las personas, para tomar decisiones siempre basándonos en información, y no en opiniones.*
- Que ningún proceso de Recursos Humanos sea finalista, ya que su *output* siempre debe ser el *input* de otro. *Eso conlleva la necesidad de que estén perfectamente alineados y “engranados”. Y es entonces cuando los mandos de la compañía entienden cómo funciona todo, por qué es necesario cada proceso, y pueden asumir el rol que tienen para gestionar sus equipos profesionalmente.*

*“El conocimiento y la práctica de la legislación jurídico-laboral, son herramientas absolutamente clave para gestionar personas, definir la estrategia a seguir y generar valor para la Compañía siguiendo una gestión avanzada de los Recursos Humanos”.*

***Enrique Ceca. SOCIO DIRECTOR del área laboral de CECA MAGÁN Abogados***



# CONTENIDO

250  
horas  
lectivas

---

1

Procesos de Organización  
*Estructura y Puestos*

2

Procesos de Personas  
*Employee Journey*

3

Relaciones  
Laborales



# DEL Máster

## 1 Procesos de Organización Estructura y Puestos

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Estrategia de Negocio y Recursos Humanos	4	Estrategia de Compañía. La cadena de valor y las funciones de negocio. La aportación de valor de la función de Recursos Humanos al negocio.	13/09/2024
Diseño de la estructura organizativa	8	La estructura organizativa, clave para la consecución de la estrategia de negocio. Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa. Nuevos modelos organizativos.	20/09/2024 27/09/2024
Descripción y requerimientos de puestos de trabajo	8	Descripción de puestos de trabajo ( <i>misión, funciones y responsabilidades</i> ). Diseño del modelo de capacidades ( <i>conocimientos, habilidades y experiencias</i> ). Cómo definir los requerimientos de los puestos.	04/10/2024 11/10/2024
Valoración de puestos	16	Qué es, principios básicos, el proceso de valoración de puestos, y principales actores. Principales sistemas y metodologías de valoración de puestos, y factores comunes a todos los sistemas. Cómo implicar a los directivos y mandos en el proceso de valoración de puestos para que sea transparente y comprensible.	18/10/2024 25/10/2024 08/11/2024 15/11/2024
Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa	4	Diagnóstico de la estructura a partir de los resultados de la valoración de puestos. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos ( <i>RAC</i> ). Cómo eficientar tu estructura organizativa.	22/11/2024
Diseño de la matriz de puestos clave	4	Qué es un puesto clave. Tipos de puestos clave ( <i>talento técnico y talento de gestión</i> ). Cuántos son. Metodología de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave.	29/11/2024
Diseño de la compensación	20	Filosofía, principios y estrategia de la compensación. <i>Total reward</i> . Componentes de la compensación. Retribución fija. Retribución variable ( <i>corto plazo vs. medio y largo plazo</i> ). Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Estructura Salarial y Mix retributivo. Segmentación de colectivos, mercado de referencia, y posicionamiento. Uso de encuestas salariales. Definición de las bandas salariales. Market Pricing. Comunicación y transparencia de la política retributiva.	13/12/2024 20/12/2024 10/01/2025 17/01/2025 24/01/2024
Diseño de itinerarios profesionales	4	Qué son los itinerarios profesionales. Objetivos de los itinerarios profesionales. Para qué sirve tener definidos los itinerarios profesionales. Criterios para el diseño de itinerarios profesionales a partir de los resultados de la valoración de puestos, y de los requerimientos. Reglas del juego para moverse por los itinerarios profesionales. Diseño del manual de organización.	31/01/2025

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
HR Marketing y Employer Branding	8	¿Qué significa? ¿Qué es? ¿Por qué es importante? La evolución del Employer Branding. Cultura de compañía. Encuesta de Clima laboral y voz del empleado (VoE). Diseño del Employee Journey. Employee Value Proposition (EVP).	07/02/2025 14/02/2025
Reclutamiento, selección y onboarding	4	Planificación de recursos humanos. Dimensionamiento de plantillas. Reclutamiento. Selección. Contratación. Plan de acogida.	21/02/2025
Evaluación del desempeño (Dirección por objetivos y OKRs)	16	La dirección por objetivos como "timón" de la Compañía. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (MBO) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño. Evolución de los sistemas de evaluación del desempeño. Programas de reconocimiento y recompensa.	28/02/2025 07/03/2025 14/03/2025 21/03/2025
Evaluación de las capacidades	16	Cómo evaluar las capacidades de los profesionales contra los requerimientos de los puestos. Cálculo de la adecuación persona-puesto, y del potencial para hacer otros puestos. Feedback 360º: ¿Qué es? ¿Para qué sirve? Cómo diseñar un proceso de <i>assessment center</i> .	28/03/2025 04/04/2025 11/04/2025 25/04/2025
Diseño de la matriz de talento	4	¿Qué es? ¿Cómo se construye? ¿Qué caracteriza a los profesionales en cada caja de la matriz de talento? ¿Qué prescripciones de desarrollo son adecuadas en cada caja de la matriz de talento?	09/05/2025
Diseño del plan de desarrollo individual	4	El aprendizaje continuo como ventaja sostenible en un mundo de constante cambio. El desarrollo como cambio "consciente". La responsabilidad del desarrollo: empleado, mando y Empresa. Modelo de desarrollo 70:20:10. Guías de desarrollo 70:20:10. Plan de desarrollo individual 70-20-10. Entrevista de desarrollo. Tendencias de formación.	16/05/2025
Gestión de la compensación	20	¿Qué aspectos incluye la gestión de la compensación? Criterios y reglas. Análisis Política Retributiva Vs Práctica Salarial. Proceso de revisión salarial ( <i>retribución fija, matrices de mérito</i> ). Gestión de la Retribución Variable. Gestión de la compensación de los expatriados ( <i>movilidad internacional</i> ). Comunicación de condiciones salariales ( <i>compensation statement</i> ).	23/05/2025 30/05/2025 06/06/2025 13/06/2025 20/06/2025
Proceso de People Planning (planes de sucesión y planes de carrera)	4	Qué es el people planning, proceso y roles. Análisis de la estructura organizativa, y planes para evolucionarla. Análisis del banquillo disponible. Diseño de los planes de sucesión y de los planes de carrera. <i>Game Planning</i> .	27/06/2025
People Analytics	8	People analytics: de la técnica a la ciencia del dato. Para qué sirve. Metodologías de people analytics: 1.- Business Intelligence ( <i>anécdotas, scorecards &amp; dashboards, benchmark análisis</i> ) 2.- Estadística y econometría ( <i>correlación, componentes principales, clustering, regresión, series temporales, selección automatizada de modelos</i> ) 3.- Inteligencia artificial ( <i>machine learning, deep learning</i> ).	04/07/2025 11/07/2025
La función de recursos humanos	4	Estructura organizativa de la función de recursos humanos ( <i>departamentos y puestos</i> ). Cómo dimensionar la función de recursos humanos (benchmarks de mercado). HR Business Partners ( <i>qué es y la importancia de su rol</i> ).	18/07/2025

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Introducción a las Relaciones Laborales	4	Introducción al Derecho del Trabajo. Concepto, principios informadores. Fuentes. Derechos y deberes básicos del trabajador. Poder de dirección y control de la empresa.	14/09/2024
Tiempo de trabajo. Relaciones laborales excluidas	4	Lugar, tiempo de trabajo y salario. Relaciones laborales excluidas. Especial referencia a la diferencia entre relación laboral y relación mercantil.	28/09/2024
Derechos fundamentales de los trabajadores	4	Derechos fundamentales de los trabajadores. Aproximación al uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, y el control de la prestación laboral a través de dichos medios.	19/10/2024
Modalidades contractuales y contrato de trabajo	4	El contrato de trabajo. Elementos, sujetos, modalidades contractuales y contenido.	26/10/2024
Pactos laborales, tipos de relación laboral, relaciones de consejero, y encuadramiento en Seguridad Social	4	Pactos de permanencia, exclusividad y no competencia post contractual. Tipos de relaciones laborales. Especial referencia a la Alta Dirección. Relaciones mercantiles de consejero. Encuadramiento en Seguridad Social.	16/11/2024
Flexibilidad interna	8	Movilidad Funcional. Clasificación Profesional. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Movilidad geográfica. Descuelgue de convenio. Suspensión del contrato de trabajo.	30/11/2024 15/12/2024
Garantías por cambio de empresario	8	Contrata de obras o servicios. Cesión ilegal de mano de obra. Referencia a las ETTs. Sucesión de empresa.	11/01/2025 18/01/2025
Flexibilidad externa	16	Potestad sancionadora del empresario y flexibilidad externa: introducción y causas disciplinarias. Faltas y sanciones. Prescripción. Despido disciplinario. Especial referencia a la teoría gradualista. Despido objetivo. Despido colectivo. Otras formas de extinción del contrato de trabajo.	25/01/2025 08/02/2025 22/02/2025 01/03/2025
Derechos de representación colectiva	8	Representación unitaria. Representación sindical. Proceso electoral.	15/03/2025 29/03/2025
Convenios colectivos	4	Naturaleza contractual y normativa. Convenio estatutario y extraestatutario. Aplicabilidad. Contenido. Legitimación.	12/04/2025
Huelga y cierre patronal	4	El derecho de huelga. Cierre patronal.	26/04/2025
Nuevas formas de trabajo y nuevas relaciones laborales	4	Teletrabajo. La <i>GIG economy</i> y las relaciones laborales.	10/05/2025
Planes de Igualdad	4	Marco legal. Estructura y cronograma en la elaboración de un plan de Igualdad. Toma de datos y diagnóstico. Planteamiento del cronograma de acciones a incluir en el Plan de Igualdad. Registro del Plan de Igualdad y acciones de seguimiento	24/05/2025
Las reformas laborales	4	Tiempo de trabajo. Control jornada. Permisos. Derechos de conciliación. Novedades en materia de Igualdad. RD 6/2019. RD 901 y 902/2020. ¿Qué reformas pueden venir?	07/06/2025
Nociones básicas de Seguridad Social	4	Campos de aplicación. Cotización, altas y bajas, actos de encuadramiento y recaudación. Accidente de trabajo. Incapacidad. Jubilación.	21/06/2025
Fiscalidad y relaciones laborales	2	Impuesto Renta de las Personas Físicas. Impuesto Renta de No Residentes. Rendimientos del trabajo y sus exenciones. Dietas exceptuadas de tributación. Rentas en especie. Rendimiento íntegro. Régimen de impatriados	05/07/2025
Simulacro de juicio	4	Simulacro de juicio.	19/07/2025

# CALENDARIO

2024-2025

## Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

## Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

## Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

## Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

## Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

## Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	


## Junio


Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- Impartidas por OMD
- Impartidas por CECA MAGAN
- Examen
- Entrega de diplomas
- Festivos Nacionales

 Presencial OMD HR Academy en:  
C/Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid)

 Desde el Aula Virtual de OMD HR Academy,  
a través de cualquier dispositivo con acceso a Internet



40 Viernes de 16.00 a 20.00 horas  
23 Sábados alternos de 9.30 a 13.30 horas (salvo 05/07/2025, de 9.30 a 11.30)

# 100% EN DIRECTO

## METODOLOGÍA HYFLEX



PRESENCIAL



SÍNCRONO ONLINE



- Aula Virtual de muy fácil uso
- Sesiones telepresenciales integradas en el Aula Virtual HyFlex
- Equipamiento profesional de audio y video para hacer llegar la formación con la máxima calidad de imagen y sonido
- La misma interacción durante la clase que en un aula presencial
- Herramientas de comunicación y debate (*foros, chat, mensajería, avisos, calendario...*)



El modelo HyFlex permite que parte de los alumnos estén presencialmente en el aula y la otra parte siga la clase desde cualquier lugar.

# METODOLOGÍA

## EL MÉTODO DEL CASO

Este método dinámico y práctico de estudio de casos es una de las principales metodologías de aprendizaje de este Máster.

El método del caso permite que los alumnos apliquen los conocimientos adquiridos y desarrollar su capacidad para tomar decisiones, poniéndose en el lugar de los directivos: *¿Cómo asegurar la mejor estructura organizativa? ¿Cómo optimizar mi masa salarial? ¿Cómo asegurar la fidelización del talento? ¿Cómo asegurar la continuidad de los puestos clave? ¿Cómo gestionar las relaciones laborales para evitar la disrupción en el negocio? ¿Cómo administrar mi convenio colectivo?*

A diferencia de los métodos de enseñanza basados en las clases magistrales, el ponente facilita y guía el debate, haciendo preguntas y fomentando la intervención de todos los alumnos para enriquecer la discusión con distintos puntos de vista, experiencias de diferentes sectores y diferentes tipologías de empresas (*multinacionales, nacionales, familiares*).

La metodología se ha definido para asegurar que los profesionales adquieran una verdadera excelencia funcional en Recursos Humanos, pudiendo compaginar el Máster con su actividad profesional, y hacer una utilización óptima del tiempo en el aula.

Para ello, el Máster ofrece una combinación equilibrada de teoría, que asegure la solidez técnica, y de práctica, para consolidar los conceptos aprendidos.

La metodología asegura que, al terminar cada módulo, los alumnos tendrán las herramientas necesarias para aplicarlos en sus Compañías.

También se conjuga de manera equilibrada el trabajo individual con el trabajo en equipo, a partir de la resolución de casos prácticos (*método del caso*), a partir de situaciones reales vividas por los ponentes.



# LOS DATOS CLAVE DEL Máster DE GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS

## Fechas

Durante un año escolar, de Septiembre 2024 a Julio 2025, con un calendario diseñado para maximizar el aprendizaje haciéndolo compatible con la actividad profesional y personal de los alumnos.

## Modalidad de impartición

Metodología HyFlex, en directo desde las instalaciones de OMD HR Academy de la Calle Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid), bien de forma presencial, bien a través del Aula Virtual de OMD HR Academy, desde cualquier dispositivo con acceso a Internet.

## Duración y horario

El Máster consta de 250 horas lectivas 100% impartidas en directo, en sesiones de 4 horas, 40 Viernes de 16.00 a 20.00 horas, y 23 Sábados alternos de 9.30 a 13.30 horas (*salvo 1 día de 9.30 a 11.30*).

## Certificación

La obtención del título dependerá del resultado obtenido en las pruebas, y la asistencia a un mínimo del 75 % de las sesiones lectivas.

## Qué más te llevas

Los asistentes obtendrán además su Evaluación 360° Feedback realizada por OMD HR CONSULTING, su informe de adecuación a los distintos roles de RRHH, y un Plan de Desarrollo Individual para mejorar su perfil de capacidades.

## Documentación

Los participantes tendrán acceso, desde el Aula Virtual, a la documentación, artículos, bibliografía, notas técnicas y casos de estudio necesarios para el seguimiento del Máster.

## Coste

El Máster tiene un coste de 7.500€ (*más 21% IVA*) por alumno.

Descuentos acumulativos con un máximo del 15%:

- Descuento del 10% si se paga de una sola vez, y antes del 30 de abril de 2024.
- Los clientes de OMD o de CECA MAGAN disfrutarán de un descuento del 10%.
- Las empresas que matriculen a dos o más participantes tendrán un descuento del 10%, o del 15% a partir de cinco o más alumnos, por cada uno de ellos.

Financiación para particulares:

- En tres plazos sin intereses: 40% al formalizar matrícula – 30% a los 3 meses de la fecha de comienzo – 30% a los 6 meses de la fecha de comienzo.

## Cómo matricuarte

Puedes inscribirte en el Máster contactando con nosotros en el teléfono **91 630 56 32**, o en el email **academy@omdhrconsulting.com**, o en este [enlace](#).

NOTA: La reserva de plaza requiere un pago equivalente al 25% del importe del Máster. Dicho pago tiene la consideración de entrega a cuenta, descontándose del importe total del programa. El Máster deberá estar abonado en su totalidad antes del comienzo de éste.



# LAS COMPAÑÍAS QUE HAN CONFIADO EN NOSOTROS PARA DESARROLLAR A SUS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS



# POR QUÉ ELEGIR ESTE Máster DE OMD Y CECA MAGAN experiencia<sup>2</sup>

UN PROGRAMA  
EXTREMADAMENTE PRÁCTICO  
Y ACTUALIZADO

LOS BÁSICOS, NO TAN  
BÁSICOS, QUE SIEMPRE  
FUNCIONAN, AHORA  
ACTUALIZADOS

CONTAMOS "LO QUE NO SE  
ENCUENTRA EN LOS LIBROS"

**OMD HR CONSULTING** cada día diseña y desarrolla procesos de gestión de recursos humanos en las mejores compañías (*Experiencia real práctica*), estando al día de las últimas tendencias en la gestión de recursos humanos.

Ponentes que han desempeñado cargos directivos en la función de Recursos Humanos en importantes empresas de referencia, tanto nacionales como multinacionales.

*"El Máster facilita una comprensión completa, estructurada y actualizada de la función, donde los procesos están alineados y engranados de forma coherente para funcionar como un sistema, ya que ningún proceso de recursos humanos es finalista, sino que su output siempre es el input de otro".*

**Alfredo Amores**  
Director del Máster

**CECA MAGAN ABOGADOS** cuenta con expertos laboristas especializados en las Relaciones Laborales. Buscan las fórmulas legales que permitan a sus clientes obtener ventajas competitivas.

Un despacho con estilo propio

#EstiloCeca

## PARA MÁS INFORMACIÓN

### **CRISTINA LÓPEZ**

Coordinadora de Programas

[cristina.lopez@omdhrconsulting.com](mailto:cristina.lopez@omdhrconsulting.com)

telf. +34 91 630 56 32

### **ALFREDO AMORES**

Director del Máster

[alfredo.amores@omdhrconsulting.com](mailto:alfredo.amores@omdhrconsulting.com)

telf. +34 630 567 098

C/ Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid)

The image features a minimalist design with a vertical black line on the left side. Several red lines intersect this black line and extend horizontally or diagonally across the page. One red line starts from the top left, goes down, then right, then up, and finally right. Another red line starts from the middle left, goes right. A third red line starts from the bottom left, goes up, then right, then up, and finally right. A fourth red line starts from the middle left, goes right, then up, then right, then up, and finally right. The text is located in the bottom right corner.

**OMD** human  
resources  
academy®

HR EXECUTIVE EDUCATION

Nacimos en 2005 como el único  
centro de formación de postgrado  
exclusivo de Recursos Humanos.

#Masteromdceca

**OMD** human  
resources  
academy®

HR EXECUTIVE EDUCATION

C/ Chile, 8.  
28290 Las Rozas (MADRID)  
Tel.: +34 91 630 56 32  
Email: [academy@omdhrconsulting.com](mailto:academy@omdhrconsulting.com)  
Web: [www.omdhrconsulting.com](http://www.omdhrconsulting.com)



**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS

C/ Velázquez, 150  
28002 MADRID  
Tel.: +34 91 345 48 25  
Email: [info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)  
Web: [www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)