

# RELACIONS LABORALS I GESTIÓ DE PERSONES

Octubre 2017 - Maig 2018

Formació de Postgrau

-10%  
per a socis  
Business del  
Club Cambra



Cambra de Comerç de Barcelona



UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA



## Presentació

## Competències

El **Postgrau en RELACIONS LABORALS I GESTIÓ DE PERSONES** és un programa formatiu, molt pràctic i adaptat al dia a dia de les Pimes.

En molts casos les petites i mitjanes empreses no disposen d'un departament de Recursos humans, però sí tenen una o varies persones encarregades de les relacions laborals i desenvolupament de les persones dins de l'empresa. Una bona gestió d'aquesta àrea pot incrementar notablement l'eficiència, millorar el clima laboral i tenir una incidència directa en els resultats de l'empresa.

El Postgrau tracta una part imprescindible en tota empresa: el compliment amb les lleis en matèria laboral, alhora que es constitueix un marc de confiança i seguretat amb les relacions amb els treballadors. També desenvolupa les competències i els coneixements necessaris del món laboral actual que serveixen per a la presa de decisions empresarials i al mateix temps per al desenvolupament d'un sistema de compensació i beneficis per als treballadors d'acord amb els valors i cultura de cada entitat.

En l'avaluació contínua es valorarà l'assoliment de les fites que els professors posaran en el terreny de l'aplicació, tant en el camp real com en les pràctiques a l'aula, amb un pes específic important sobre la nota final assolida en les diferents matèries d'estudi. L'alumne demostrarà l'assoliment de les competències marcades com a objectius del programa amb un Treball Final.

**L'objectiu del Postgrau és la formació competencial integral dels professionals encarregats de gestionar persones i/o dissenyar l'estratègia d'RH d'una Pime**

## QUÈ T'OFEREIX AQUEST POSTGRAU?

- Tenir una visió acurada de la realitat laboral del nostre entorn
- Comunicar amb eficàcia, empatia i flexibilitat en el sí de la pròpia empresa
- Ús adequat de les TIC en el reclutament i gestió laboral
- Resoldre problemes treballant en equip
- Tenir una visió integral de tots àmbits relacionats en la gestió de persones a les PIMES
- Incorporar les normatives, lleis i processos legals en matèria laboral en la direcció de l'empresa
- Decidir, en base a la legislació laboral, com dur a terme a la pràctica diària les decisions estratègiques de l'empresa
- Desenvolupar les competències negociadores del participant dins i fora del món laboral
- Saber dissenyar la política retributiva
- Conèixer el procés d'elaboració de nòmines i els procediments amb la Seguretat Social
- Gestionar les sortides de professionals de l'empresa
- Gestionar la RSC per millorar la competitivitat i l'aportació a la societat
- Integrar la prevenció de riscos laborals
- Aplicar l'ús de sistemes d'informació i desenvolupar programes de reclutament i selecció fonamentats en tecnologies 2.0 i adaptar el departament a l'ecosistema digital
- Captar i seleccionar nous professionals
- Dissenyar processos de formació
- Conèixer ajuts i bonificacions de la formació dins l'empresa
- Avaluar la contribució de professionals i equips, per àrees i departaments
- Afavorir el desenvolupament professional dins l'empresa

# Programa

## 1. INTRODUCCIÓ (5 H)

### 1.1 Dret del Treball i crisi econòmica

### 1.2 La internacionalització de les relacions laborals

- 1.2.1 El paper de la OIT
- 1.2.2 El paper de la UE

### 1.3 El debat sobre les fronteres de l'ordenament laboral

- 1.3.1 Treball subordinat, noves tecnologies i noves formes d'ocupació
- 1.3.2 Laboralització del treball autònom

### 1.4 Les transformacions de les formes d'organització empresarial

- 1.4.1 Descentralització productiva i subcontractació de l'activitat empresarial
- 1.4.2 El treball en plataformes
- 1.4.3 La robotització i la digitalització

### 1.5 L'equilibri entre la flexibilitat i la seguretat en les relacions de treball (el model de flexiseguretat)

- 1.5.1 Elements de flexibilitat
- 1.5.2 Elements de seguretat

## 2. RELACIONS I ADMINISTRACIÓ LABORAL (25 H)

### 2.1 L'existència de la relació laboral: trets de la laboralitat i tipologia de la relació comú o especial

- 2.1.1 La relació laboral directa: El contracte de treball i les seves possibilitats (a temps complet i a temps parcial; indefinit o temporal; per a situacions especials, incentivats, i de foment de l'ocupació)
- 2.1.2 Contractació i subcontractació d'obres i serveis; contractacions via ETT
- 2.1.3 L'existència de relacions laborals encobertes: els supòsits de falsos autònoms

### 2.2 Fonts de la relació laboral: jerarquia i complementarietat

- 2.2.1 Normes internacionals
- 2.2.2 Estatut dels Treballadors
- 2.2.3 Conveni col·lectiu
- 2.2.4 Acords d'Empresa
- 2.2.5 Contractes de treball: clàusules especials

### 2.3 Contingut de la relació de treball

- 2.3.1 Funcions convingudes: categories versus grups professionals
- 2.3.2 Temps de treball: Horari i jornada. Possibilitats de distribució -jornada regular i jornada irregular-. Localització i disponibilitat. Temps de treball i temps de presència. Permisos i vacances
- 2.3.3 Lloc de treball: desplaçaments i mobilitat geogràfica
- 2.3.4 Conciliació de la vida familiar i personal

### 2.4 Seguretat social

- 2.4.1 Procés de cotització. Formació de la base de cotització i aplicació de tipus -aportacions de l'empresa i dels treballadors-

- 2.4.2 Suspensions de la relació de treball: incapacitat temporal -Accident i malaltia comú-. Maternitat i Paternitat. Excedències

- 2.4.3 Introducció als processos d'atur i jubilació

## 2.5 Control, suspensió i extinció de la relació laboral

- 2.5.1 Vigilància i procés sancionador per infraccions laborals
- 2.5.2 Modificacions de les condicions de treball: causes i procediment
- 2.5.3 Expedients de suspensió de contractes (ERTO)
- 2.5.4 Acomiadaments disciplinaris: causes i implementació
- 2.5.5 Acomiadaments objectius: tipologies
- 2.5.6 Acomiadaments col·lectius: tipologies (ERO)

## 3. POLÍTICA RETRIBUTIVA (15 H)

### 3.1 La recompensa més enllà del salari

- 3.1.1 El concepte de recompensa total
- 3.1.2 La retribució i les aplicacions a les polítiques d'atracció
- 3.1.3 Retenció i motivació del capital humà

### 3.2 Equitat interna

- 3.2.1 Valoració de llocs i diagnòstic de pràctica retributiva

### 3.3 Competitivitat externa

- 3.3.1 Enquestes retributives i mercat de treball

### 3.4 Bandes salarials

- 3.4.1 Fixació i evolució

### 3.5 Incrementos salarials

- 3.5.1 Matriu acompliment - situació a la banda
- 3.5.2 Bossa i import d'incrementos

### 3.6 Retribució variable i acompliment

- 3.6.1 Direcció per objectius
- 3.6.2 Quadre de Comandament Integral
- 3.6.3 Elecció d'indicadors, l·lindars i nivells d'acompliment

### 3.7 Retribució variable: fórmules

- 3.7.1 Bonus anuals, retribució a llarg termini, comissions i altres models

### 3.8 Retribució flexible. Retribució a la carta i en espècie

## 4. LA COMUNICACIÓ INTERNA EN L'EMPRESA (15 H)

### 4.1 El procés de la comunicació

- 4.1.1 El poder i la funció del llenguatge
- 4.1.2 Axiomes de la comunicació
- 4.1.3 Plànols i nivells de la comunicació humana
- 4.1.4 Principals barreres i limitacions
- 4.1.5 Gestió eficient de conflictes

### 4.2. La Comunicació en l'Empresa

- 4.2.1 Tipus de comunicació
- 4.2.2 La comunicació com a sistema integrat / el paper d'RH



- 4.2.3 Etapes i fases "històriques" de la comunicació interna
- 4.2.4 Mitjans i eines de comunicació
- 4.2.5 L'impacte de la tecnologia: la comunicació 2.0
- 4.2.6 RSC i employer branding: paper de la comunicació interna
- 4.2.7 Comunicació en situacions de crisi

## 5. NEGOCIACIÓ (20 H)

### 5.1 Conceptes bàsics de la negociació posicional

- 5.1.1 Preu de Resistència
- 5.1.2 BATNA - Millor Alternativa a una Solució Negociada
- 5.1.3 Negociació distributiva (win-lose) versus Integrativa (win-win)

### 5.2 Estratègies i eines per una negociació distributiva reeixida

- 5.2.1 Establir una posició; argumentar i realitzar concessions
- 5.2.2 Les tres regles del regateig
- 5.2.3 Millorar en el regateig distributiu

### 5.3 Els quatre principis de la negociació distributiva

### 5.4 El repte de la comunicació: estar tranquil enmig de la tempesta

- 5.4.1 Inflexibles amb el problema, acurats amb les persones
- 5.4.2 Com gestionar les emocions en una negociació
- 5.4.3 Tot depèn del punt de vista
- 5.4.4 Eines de comunicació per a negociacions complexes
- 5.4.5 Escolta activa
- 5.4.6 Tècniques de comunicació assertiva

### 5.5 Del regateig basat en posicions a la negociació basada en interessos

- 5.5.1 Oblida't de les posicions: centra't en els interessos
- 5.5.2 Tècniques per detectar l'interès de les altra part
- 5.5.3 Per què és tan important centrar-se en l'interès?

### 5.6 Inventar opcions per a l'avantatge mutu

- 5.6.1 Sí, la creativitat és també útil en una negociació
- 5.6.2 Aplicar tècniques de creativitat en un context de negociació
- 5.6.3 Com crear opcions viables en una negociació?

### 5.7 Buscant estàndards objectius

- 5.7.1 D'una lluita pel poder a un acord racional
- 5.7.2 Tècniques per buscar estàndards objectiu

### 5.8 La negociació col·lectiva

## 6. GESTIÓ I APLICACIÓ DEL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (10 H)

### 6.1 Introducció a la prevenció de riscos laborals

### 6.2 Drets i deures dels subjectes implicats en la prevenció de riscos laborals

### 6.3 Organització de la prevenció de riscos laborals a l'empresa

### 6.4 Responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals

## 7. SELECCIÓ, AVALUACIÓ I PROMOCIÓ DEL TALENT (40 H)

### 7.1 Reclutament

- 7.1.1 Fonts de reclutament: anuncis, portals de feina, head hunters, empreses de selecció, ETTs, xarxes socials (LinkedIn), borses de treball, networking i altres. Reclutament 2.0
- 7.1.2 Reclutament extern vs Promoció interna

### 7.2 Perfil dels llocs de treball

- 7.2.1 Requisits, coneixements i perfil de competències
- 7.2.2 Avaluació inicial
- 7.2.3 Entrevistes no presencials
- 7.2.4 Psicotècnics i proves
- 7.2.5 Entrevistes inicials i tradicionals

### 7.3 Assessment, Development Center i Management Audit

Metodologies d'avaluació mitjançant role play, exercicis, simulacions, discussions en grup, jocs i altres tècniques

### 7.4 Entrevista focalitzada o per competències

- 7.4.1 Guió d'entrevista segons el perfil de competències
- 7.4.2 Anàlisi de situacions i incidents crítics. Identificació i codificació de competències

### 7.5 Informes. Redacció, elaboració i presentació

### 7.6 Negociació de condicions. Salari. Contractes d'alta direcció. Altres condicions

### 7.7 Gestió Multicultural

### 7.8 Gestió dels canvis

### 7.9 Fidelitzar el talent i RSC

### 7.10 Gestió del coneixement en l'empresa: Plantilles polivalentes

### 7.11 Gestió del coneixement a l'empresa

- 7.11.1 Plans de formació
- 7.11.2 Fonts de finançament

## 8. DESENVOLUPAMENT D'HABILITATS PERSONALS (20 H)

### 8.1 Motivació i clima laboral: els aspectes més importants que influeixen en la motivació. Com generar-la?

### 8.2 Com fomentar el treball en equip

### 8.3 Mindfulness

## VIII. TREBALL FINAL DE POSTGRAU TFM (15 H)

## ADREÇAT A

A professionals encarregats de l'organització de les persones i de les relacions laborals en una PIME que es vulguin reciclar o adquirir coneixements per enfocar la seva professió segons la nova realitat del mercat.

Persones que vulguin fer un canvi d'orientació o iniciar-se en el món de la gestió laboral i del talent a les empreses.

## PROFESSORAT

### Eduard Legazpi

Llicenciat en psicologia. Organitzacions i Treball. UB.

Llicenciat en Història per UB. MBA Esade.

Soci-director de Arza & Legazpi, people first. Consultoria en Gestió de Persones i RR.HH.

### Xavier Guillaumet

Grau de Pedagogia . U.N.E.D Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Postgrau Programa Superior de Dirección de Marketing.Fundació E.M.I.

Autor dels llibres. "Ventas y negociación". Ed. Abadia Editors.

Soci-fundador de Taller d'empreses Empresa dedicada a la Consultoria i formació a les empreses.

### Marta Olivella

Doctora en Dret del Treball i la Seguretat Social i llicenciada en Ciències del Treball. Tècnica del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

### Joaquim Oliveros

Graduat social. Col·laborador Risk Center de la UB dirigit per la Catedràtica Dra. Montse Guillem.

Soci-fundador de Asemon. Consultoria laboral.

### Ignasi Puig

Llicenciat en Dret. UB. MBA Centro Estudios Financieros. Agent d'Igualtat d'oportunitats. Tècnic Nivell Intermig.

Prevenió Rics Laborals. Auditor Laboral. Col·legi d'advocats de Barcelona. Outplacement.

### Juan F. Arza

Llicenciat en CC Polítiques per la UAB, MBA per ESADE, Màster en Direcció de RRHH per la UPC, i PDD per IESE.

Soci-director de Arza & Legazpi, people first. Consultoria en Gestió de Persones i RR.HH.

### Artur Massana

Llicenciat en Filosofia.UAB. Màster en Ciències Cognitives i Llenguatge UAB. Màster en Direcció i Administració d'Empreses. MBA Full Time.

Co-fundador de LEAD LEARNING LAB Barcelona. Empresa dedicada a la Consultoria i a la Formació

### Fabienne Israël

Llicenciada de turismo transfronterizo. Universitats de Perpiñan i Girona.

Llicenciatura de Idiomas extranjeros aplicados a los negocios (LEA). Universidad de Perpiñan. BTS Turismo (equivalente TEAT) - Universidad de Burdeos

### Montse Oliveras

Llicenciada en Ciències Econòmiques. UB.

Màster en relacions Internacionals IBEI. Tècnic de Formació.

### Carles Mendieta

Psicòleg. Consultor en Desenvolupament directiu.

Soci-fundador de SingularNet.

## DURADA I CALENDARI

30 ECTS

Divendres de 15.30 a 20.30 h i Dissabtes de 9 a 14 h

	20	27	3	10	17	18	24	1	15	16	12	19	26	27	2	9	16	17	23	2	9	16	17	23	6	13	20	27	4	11	
Octubre	■	■																													
Novembre			■	■	■	■	■	■																							
Desembre									■	■	■	■	■	■	■	■															
Gener																															
Febrer																															
Març																															
Abril																															
Maig																															

## LLOC DE REALITZACIÓ, MATRÍCULA I INSCRIPCIONS

Cambra de Comerç de Barcelona. Av. Diagonal, 452 - 08006 Barcelona

El preu de la matrícula és de 2.350 euros (exempt d'IVA).

Per inscriure's, els participants hauran d'emplenar el qüestionari que rebran prèviament i lliurar-lo a la Cambra de Comerç de Barcelona. Un cop rebut el qüestionari, es confirmarà la plaça per correu electrònic. Places limitades.

Per obtenir el títol de Postgrau és imprescindible assistir al 80% de les hores de formació, superar els exàmens / treballs i fer el projecte final. També s'haurà de lliurar una fotocòpia compulsada del títol universitari. Aquelles persones que accedeixen al programa sense titulació universitària, obtindran un Certificat d'especialització acreditat per la Uvic-UCC.

## AJUTS A LA FORMACIÓ

- Possibilitat de **bonificar part de l'import de la matrícula del programa** o gestionar un **permís individual de formació** segons l'establert per la *Fundación Estatal para la Formación en el empleo*.

Des de la Cambra us podem fer aquest tràmit.

Per gaudir d'aquest servei, cal:

- Inscriure's en el programa.
- Sol·licitar -ho a través del personal de la Cambra abans de l'inici del postgrau.

## Més informació i inscripcions



**Txus Martínez**



mjmartinez@cambrabcn.org



**902 448 448** ext. 5396



Cambra Barcelona



Cambra Barcelona



@cambrabcn

[www.cambrabcn.org](http://www.cambrabcn.org)



Cambra de Comerç de Barcelona



UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA