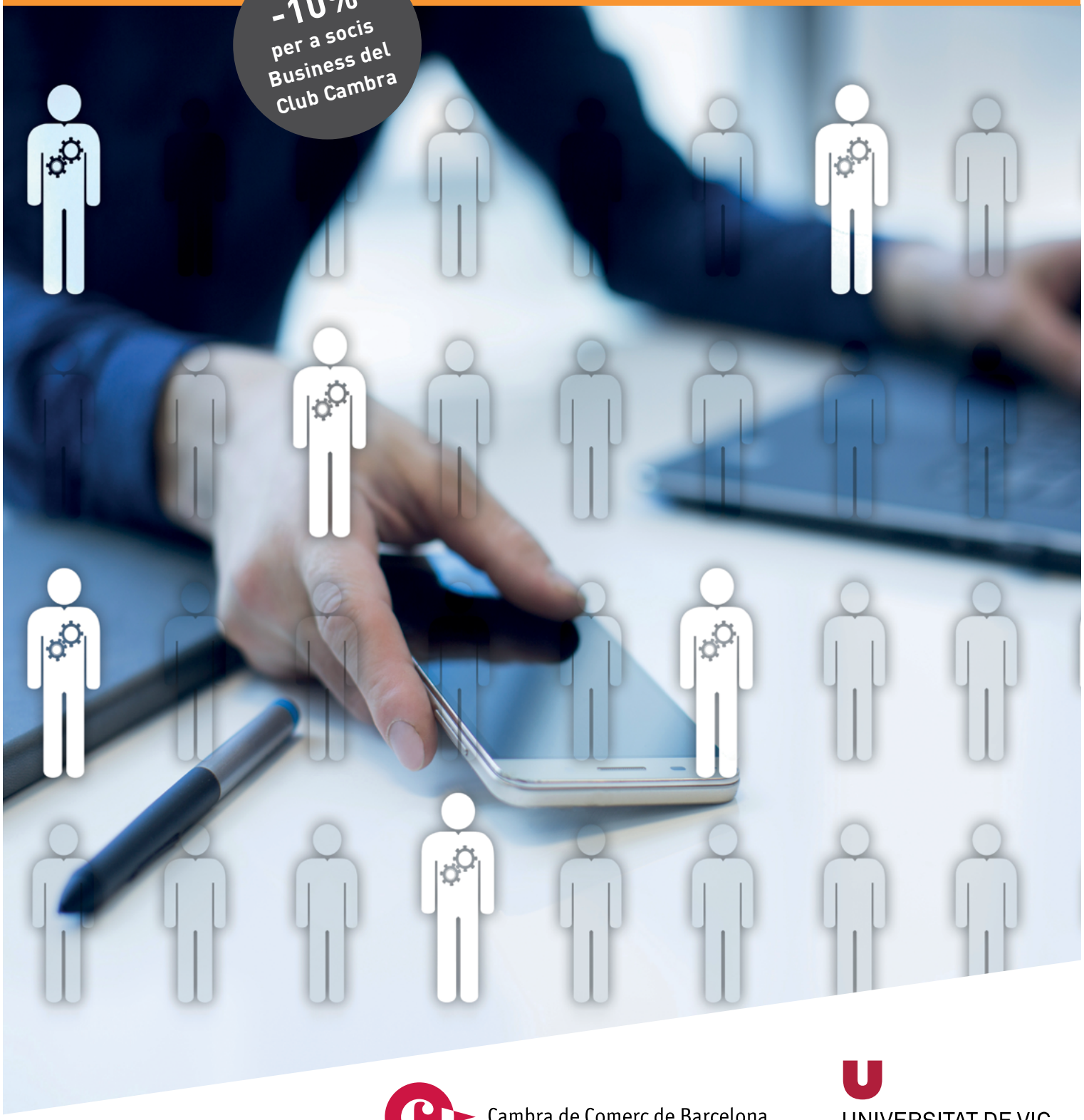
campuscambra

RELACIONS LABORALS I GESTIÓ DE PERSONES

Novembre 2021 - **Juny** 2022

Formació de **Postgrau**



Cambra de Comerç de Barcelona

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Presentació

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 vàries 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

Competències

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 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

1.1 Introducció al Dret del treball

1.2 Les fronteres de l'ordenament laboral

1.3 El dret del treball i les transformacions de les formes d'organització empresarial

2. RELACIONS I ADMINISTRACIÓ LABORAL

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. Clàusules especials
- 2.1.3 L'existència de relacions laborals encobertes: els supòsits de falsos autònoms

2.2 Instruments legals de flexibilitat del temps de treball i distribució irregular de la jornada

- 2.2.1 Jornada, Horari i calendari laboral: Conceptes
- 2.2.2 El còmput del temps de treball: Temps de treball i temps de presència. Temps d'entrepà, desplaçaments, i altres situacions. Registre de Jornada
- 2.2.3 Possibilitats de distribució –jornada regular i jornada irregular–
- 2.2.4 Localització i disponibilitat
- 2.2.5 La flexibilitat en la durada de la jornada màxima diària: marc legal i límits

2.3 Teletreball

- 2.3.1 Reial-Decret Llei 28/20, de 22 de setembre, de treball a distància
- 2.3.2 Diferència entre treball a distància i teletreball
- 2.3.3 Característiques i requisits formals
- 2.3.4 Drets dels treballadors/ores a distància
- 2.3.5 Restriccions en el treball a distància
- 2.3.6 Entrega i manteniment de les eines de treball i compensació de despeses
- 2.3.7 Prevenció de riscos laborals en el treball a distància
- 2.3.8 Dret a la desconnexió digital en el treball a distància
- 2.3.9 Facultats d'organització direcció y control especial de l'empresari del treball a distància

2.4 Aproximació a la implantació de mesures i plans d'igualtat en les empreses

- 2.4.1 Plans d'Igualtat. Noves obligacions i aproximació a la implantació
- 2.4.2 Assetjament sexual i per raó de sexe: Sistemas de prevenció. Codis de conducta i protocols per la prevenció i abordatge de l'assetjament. Pautes d'actuació
- 2.4.3 Drets de Conciliació de la vida familiar i personal. Reducció. Permisos. Excedències i Riscos Laborals

2.5 Aspectes clau de la gestió de nòmines i la Seguretat Social

- 2.5.1 La retribució del treball (salari i compensacions) i la seva relació amb la classificació professional assignada
- 2.5.2 Com auditar el procés de nomina del departament de R.H.
- 2.5.3 Conceptes claus de la nomina: Procés de cotització. Formació de la base de cotització. La cotització empresarial
- 2.5.4 Estructura Salarial. Conceptes salarials i extrasalarials

2.6 Introducció als processos d'atur i mecanismes de jubilació

- 2.6.1 L'accés a la prestació de l'atur. Problemàtica d'accés en supòsits de prejubilació
- 2.6.2 Jubilació parcial, activa i flexible
- 2.6.3 Jubilació anticipada
- 2.6.4 Clàusules en els convenis col·lectius referides a l'edat ordinària de Jubilació (Disp. Final RDL 28/2018)

2.7 Control, suspensió i extinció de la relació laboral

- 2.7.1 Vigilància i procés sancionador per infraccions laborals
- 2.7.2 Modificacions de les condicions de treball: causes i procediment
- 2.7.3 Aproximació als Expedients de suspensió de contractes (ERTO) i als acomiadaments col·lectius (ERO)
- 2.7.4 Acomiadaments disciplinaris: causes i implementació
- 2.7.5 Acomiadaments objectius: tipologies

3. POLÍTICA RETRIBUTIVA

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 Increments salarials

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

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, llindars 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

4.1 La Comunicació
- 4.1.1 El Procés de la comunicació
- 4.1.2 Conceptes més importants
- 4.1.3 Tipus de comunicació
- 4.1.4 Principals limitations
- 4.1.5 Gestió eficient de conflictes

4.2. La comunicació en l'empresa
- 4.2.1 Els intangibles
- 4.2.2 Errors a evitar
- 4.2.3 La comunicació eficient, exitosa i motivadora
- 4.2.4 La comunicació en l'empresa familiar
- 4.2.5 Mecanismes per la millora
- 4.2.6 Tendències
- 4.2.7 Les esferes de la comunicació en l'empresa
- 4.2.8 Pla de comunicació integral

5. NEGOCIACIÓ

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 l'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 objectius

5.8 La negociació col·lectiva

6. GESTIÓ I APLICACIÓ DEL PLA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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

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 Entrevistes inicials i tradicionals

7.3 Psicotècnics, proves, Assessment Centers
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 i codificació de competències

7.5 Informes. Redacció, elaboració i presentació

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

7.7 Gestió multicultural

7.8 Gestió dels canvis

7.9 Fidelitzar el talent i RSC

7.10 Gestió del coneixement en l'empresa

8. DESENVOLUPAMENT HABILITATS PERSONALS

8.1 Treball en remot Com fomentar el treball en equip

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

8.3 Gestió dels canvis a les organitzacions

TREBALL FINAL DE POSTGRAU TFM

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

PROFESSORAT

Juan 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 d'**Arza & Legazpi, people first**. Consultoria en Gestió de Persones i R.H.

Carme Calvo

Diplomada en Màqueting, Publicitat i Comunicació per la UNED. Experta en PNL i intel·ligència emocional en l'empresa.Creadora i gerent de la empresa **Allô? Serveis**. Empresa que ofereix serveis especialment telefònics, formació i assessorament de Call Centers.

Patrícia Guardiola

Diplomada en Relacions Laborals i Llicenciada en ciències del treball.

Agent d'igualtat d'oportunitats. Mediació Sòcio-Laboral.

Sòcia-directora de Asemon. Consultoria Laboral.

Fabienne Israël

Llicenciada de turisme transfronterer. Universitats de Perpinyà i Girona.

Llicenciatura d'idiomes estrangers aplicats als negocis (LEA). Universitat de Perpinyà. BTS Turisme (equivalent TEAT) - Universitat de Bordeus.

Eduard Legazpi

Llicenciat en psicologia. Organitzacions i Treball. UB.

Llicenciat en Història per UB. MBA Esade.

Soci-director d'**Arza & Legazpi, people first**. Consultoria en Gestió de Persones i R.H.

Ana Viñals

Llicenciada en Veterinària por la U.A.B. Màster en direcció i administració d'empreses.

Durant 15 anys va desenvolupar la seva carrera en l'àmbit comercial i del màrqueting.

És consultora de marketing & strategy management.

Carles Mendieta

Psicòleg. Consultor en Desenvolupament directiu.

Soci-fundador de SingularNet.

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.

Montse Oliveras

Llicenciada en Ciències Econòmiques. UB.

Màster en relacions Internacionals IBEI. Tècnica de Formació de la Cambra de Comerç de Barcelona.

Joaquim Oliveros

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

Soci-fundador de Asemon. Consultoria laboral.

campus cambra

DURADA I CALENDARI

30 ECTS

Inici 19 de novembre de 2021

Final 17 de juny de 2022

Es combinaran sessions presencials de 4/5 hores a Barcelona els divendres a la tarda de 15.30 a 20.30 h i 5 dimarts a la tarda en sessions de 3 hores de 17 a 20 h en Aula Virtual.

LLOC DE REALITZACIÓ, MATRÍCULA I INSCRIPCIONS

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

El preu de la matrícula és de 2.450 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 segons l'establert per la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Des de la Cambra us podem fer aquest tràmit, contacteu-nos i us informarem de les condicions i requisits establerts per Fundae.

- Descomptes especials (no acumulables):

  – **10 %** Socis Club Cambra

  – **10 %** Exalumnes universitat

Més informació i inscripcions

Txus Martínez

mjmartinez@cambrabcn.cat **902 448 448** ext. 5396

YouTube Cambra Barcelona in Cambra Barcelona @cambrabcn

www.cambrabcn.cat

Cambra de Comerç de Barcelona

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA