



Curso Online de **Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos**

*Herramientas y soluciones prácticas formales e informales para
gestionar equipos de trabajo dentro de la normativa laboral vigente.*



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

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

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

Presentación

En una época en la que se habla tanto de la escasez del talento y de las dificultades para trabajar en equipo en las organizaciones, para los Mandos Intermedios y las personas que ocupan puestos de dirección es fundamental conocer bien cómo gestionar estos equipos de trabajo desde una doble perspectiva:

- Una primera con relaciones más formales basadas en normativa laboral y que requieren estar al día y conocer el marco legal en el que nos movemos.
- Una segunda de relaciones más informales, con el desarrollo de las habilidades que necesita el gestor de un equipo de trabajo que está al mando de un grupo más o menos numeroso de personas, para conseguir que funcione de forma cohesionada y sinérgica, gestionando los conflictos que surjan en su seno.

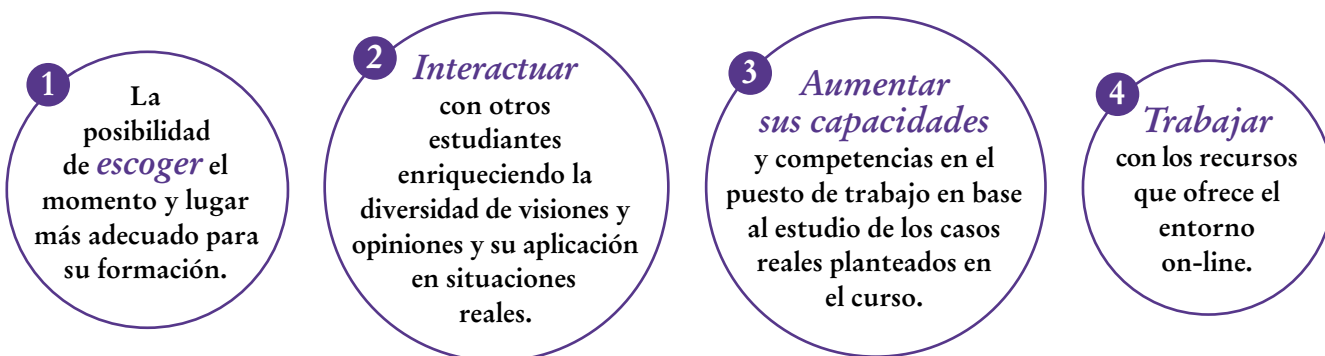
El objetivo de este curso es proporcionar a la persona que ocupa estas posiciones de dirección herramientas, tanto formales como informales, para que pueda dirigir eficaz y eficientemente a las personas que tiene a su mando a fin de maximizar la consecución de los objetivos de la organización.

Pasará de dirigir a las personas de su equipo porque tiene poder, a liderarlas porque tiene influencia.

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 35 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:



Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

Objetivos del curso:

- Conocer el marco general de las relaciones laborales y la normativa laboral vigente en España y aprender a interpretarla.
- Aprender a abordar y gestionar de forma eficiente procesos de negociación individual y colectiva en el ámbito laboral.
- Conocer los aspectos clave del Derecho Laboral que debe tener en cuenta un Directivo y/o Mando Intermedio en su día a día.
- Conocer los deberes y obligaciones de los trabajadores, de carácter básico, regulados por el Estatuto de los Trabajadores y cuyo incumplimiento puede ser sancionado por el empresario.
- Saber diferenciar las diferentes formas de despido con sus efectos y consecuencias distintas.
- Aprender a gestionar de forma eficaz los diferentes tipos de conflictos que surgirán en su equipo.
- Desarrollar competencias fundamentales para prevenir y abordar los conflictos laborales de manera efectiva y construir un entorno laboral más positivo y colaborativo.
- Detectar las capacidades de cada una de las personas que forman su equipo para poder sacar lo mejor de ellos.
- Retribuir emocionalmente a las personas del equipo potenciando así sus vínculos con la organización.
- Fomentar la sinergia y la cultura participativa en su equipo.
- Aprender a liderar de forma eficiente a sus equipos de trabajo y convertirlos en equipos de alto rendimiento.

“ Para conocer de manera práctica los aspectos clave del Derecho Laboral y las competencias fundamentales para prevenir y abordar los conflictos laborales de manera efectiva que debe tener en cuenta un Mando Intermedio para gestionar un equipo de trabajo”

Dirigido a:

Mandos Intermedios de los diferentes departamentos de la empresa, así como a todos aquellos profesionales que, sin ser especialistas en Derecho Laboral, necesiten conocer la normativa básica para valorar los problemas que en la materia puedan plantearse en sus equipos de trabajo.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 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

6 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.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Nociones básicas de Derecho Laboral Español para mandos intermedios

10 horas

Todo Mando Intermedio o líder de una organización debe tener un conocimiento adecuado de las normas laborales y su jerarquía para no incurrir en errores que puedan suponer importantes infracciones laborales tanto en la vía administrativa como en la judicial.

1.1. Introducción al Derecho Laboral Español:

- 1.1.1. Fuentes del Derecho.
- 1.1.2. El Poder Judicial.
- 1.1.3. La jurisprudencia.
- 1.1.4. Ramas del Derecho.

1.2. Sistema jurídico romano vs sistema jurídico anglosajón:

- 1.2.1. Sistema jurídico romano.
- 1.2.2. Sistema jurídico anglosajón.

1.3. El Derecho Laboral dentro del sistema jurídico español.

1.4. Las normas laborales:

- 1.4.1. La Constitución, los Reglamentos y Directivas de la Unión Europea y Convenios y Tratados Internacionales ratificados por España (especialmente de la OIT).
- 1.4.2. Las Leyes, Decretos y los Reglamentos que los desarrollan.
- 1.4.3. Los Convenios Colectivos.
- 1.4.4. Los contratos de trabajo.
- 1.4.5. La costumbre.
- 1.4.6. La jurisprudencia.
- 1.4.7. Los principios generales del Derecho.

1.5. Principios de aplicación de las normas laborales:

- 1.5.1. Principio de norma mínima.
- 1.5.2. Principio de norma más favorable.
- 1.5.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- 1.5.4. Principio de condición más beneficiosa.
- 1.5.5. Principio de “in dubio pro operario”.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

MÓDULO 2. Derecho laboral para mandos intermedios y gestores de equipos

10 horas

La figura del Mando Intermedio es aquella que, si bien es un trabajador, representa al empresario en lo referente a la organización del trabajo y la distribución de los RRHH en la empresa. En este sentido, los derechos de los trabajadores cobran especial importancia y debemos tenerlos muy en cuenta a la hora de dirigir al grupo de personas empleadas en la organización ya que es fácil cometer errores que pueden dificultar enormemente nuestra labor diaria.

2.1. Trabajador y empresario. Especial situación del Mando Intermedio o Directivo:

- 2.1.1. ¿Qué se entiende por trabajador?
- 2.1.2. ¿Qué se entiende por empresario?
- 2.1.3. ¿Dónde se sitúa la figura del Mando Intermedio o Directivo?

2.2. Derechos de los trabajadores:

- 2.2.1. Derecho al trabajo efectivo.
- 2.2.2. Derecho a la formación y promoción profesional.
- 2.2.3. Derecho a la no discriminación.
- 2.2.4. Derecho a la integridad física.
- 2.2.5. Derecho a la intimidad y dignidad.
- 2.2.6. Derecho a la puntual percepción de la remuneración pactada.
- 2.2.7. Derecho al ejercicio individual y colectivo de acciones.

2.3. Deberes de los trabajadores:

- 2.3.1. Deber de cumplir con las obligaciones propias del puesto de trabajo.
- 2.3.2. Deber de obedecer las órdenes e instrucciones del empresario y de los Mandos Intermedios y Directivos que actúan por delegación de éste.
- 2.3.3. Deber de no concurrencia con la actividad de la empresa.
- 2.3.4. Deber de contribuir a la mejora de la productividad.

2.4. El contrato de trabajo:

- 2.4.1. ¿Qué es y quién puede firmar un contrato de trabajo?
- 2.4.2. Forma y validez del contrato de trabajo.
- 2.4.3. Modalidades de contratación:
 - 2.4.3.1. Contrato de trabajo indefinido.
 - 2.4.3.2. Contrato temporal.
 - 2.4.3.3. Contrato fijo discontinuo.
 - 2.4.3.4. Contratos formativos.

2.5. La retribución.

2.6. Dirección y control de la actividad laboral. La función del Mando Intermedio o Directivo.

2.7. La jornada laboral:

- 2.7.1. Tipos de jornada.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

2.7.2. Registro de la jornada.

2.7.3. Duración de la jornada.

2.7.4. Distribución irregular de la jornada.

2.7.5. Descansos de la jornada laboral.

2.7.6. Horas extraordinarias.

2.7.7. Mención especial al trabajo híbrido.

2.8. Vacaciones, festivos y permisos:

2.8.1. Vacaciones y permisos.

2.8.2. Fiestas laborales.

2.8.3. Permisos retribuidos.

2.8.4. Permiso climático.

2.9. Extinción de la relación laboral:

2.9.1. Por mutuo acuerdo entre las partes.

2.9.2. Causas válidamente pactadas en el contrato de trabajo.

2.9.3. Dimisión del trabajador.

2.9.4. No superación del periodo de prueba.

2.9.5. Incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y finalización de la relación laboral.

2.9.6. Despido:

2.9.6.1. Despido disciplinario.

2.9.6.2. Despido por causas objetivas.

2.9.7. Cualificación de los despidos anteriores:

2.9.7.1. Despido declarado procedente.

2.9.7.2. Despido declarado improcedente.

2.9.7.3. Despido declarado nulo.

2.10. Régimen disciplinario:

2.10.1. ¿Qué son las sanciones disciplinarias?

2.10.2. Calificación de las faltas disciplinarias.

2.10.3. Tipos de sanciones a aplicar y proporcionalidad.

2.10.4. Plazos de prescripción de las faltas disciplinarias.

2.10.5. Procedimiento sancionador.

2.10.6. ¿Cómo entregar a un trabajador una carta de sanción o la comunicación de inicio de un expediente disciplinario?

2.11. Órganos de representación de los trabajadores:

2.11.1. Representación unitaria: los delegados de personal.

2.11.2. Representación colectiva: el Comité de Empresa.

2.12. Los convenios colectivos como fuente del Derecho Laboral.

2.13. La Inspección de Trabajo y su función de control.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

MÓDULO 3. Negociación individual para mandos intermedios

10 horas

Al hablar de la negociación individual nos referimos a las discusiones y acuerdos que ocurren entre un empleado y su empleador de manera directa, sin la intervención de un tercero o de un representante laboral. Es un componente importante de las relaciones laborales y permite, tanto a los empleados como a los empleadores, resolver asuntos laborales de manera más flexible y personalizada, siempre y cuando se respeten los derechos y las regulaciones laborales vigentes.

3.1. Introducción.

3.2. Dificultades de la negociación individual en el ámbito laboral:

- 3.2.1. Desigualdad de poder.
- 3.2.2. Falta de información de los empleados.
- 3.2.3. Temor a represalias.
- 3.2.4. Falta de habilidades de negociación y conflicto de intereses.
- 3.2.5. Falta de tiempo y recursos.

3.3. De persona a persona.

3.4. El enfoque empático: ¿cómo entrar en la visión de la otra persona?

- 3.4.1. La escucha activa.
- 3.4.2. La respuesta autobiográfica.
- 3.4.3. Generando habilidades empáticas:
 - 3.4.3.1. Práctica de la empatía cognitiva.
 - 3.4.3.2. Reconocer las emociones.
 - 3.4.3.3. No dar nada por sentado.
 - 3.4.3.4. Mostrar interés genuino.
 - 3.4.3.5. Compartir los pensamientos y sentimientos.
 - 3.4.3.6. Buscar soluciones conjuntas.
 - 3.4.3.7. Practicar la paciencia.

3.5. La evaluación del personal y el feedback. La técnica del bocadillo:

- 3.5.1. Técnica del bocadillo.

3.6. Ganar-ganar. Una filosofía:

- 3.6.1. El paradigma ganar-ganar.
- 3.6.2. Los cinco paradigmas de la interacción humana.
- 3.6.3. Los principios del paradigma ganar-ganar.
- 3.6.4. La mentalidad de abundancia frente a la mentalidad de escasez:
 - 3.6.4.1. Mentalidad de escasez.
 - 3.6.4.2. Mentalidad de abundancia.
- 3.6.5. Ganar-ganar, más allá de la simple técnica.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

MÓDULO 4. Negociación colectiva para mandos intermedios

10 horas

La negociación colectiva es un proceso que permite negociar las condiciones laborales entre las dos partes implicadas (trabajadores y dirección) a través de sus respectivos representantes que actúan en su nombre. Los representantes de los trabajadores son normalmente los delegados de personal o Comité de Empresa, que pueden estar asesorados por miembros de organizaciones sindicales, mientras que, por la dirección sus representantes son Directivos o Mandos Intermedios en los que confía su representación.

El resultado final de las negociaciones será un acuerdo, pacto o convenio colectivo.

4.1. ¿Qué es la negociación colectiva?

4.2. Las etapas de la negociación:

- 4.2.1. Preparación.
- 4.2.2. Desarrollo.
- 4.2.3. Cierre.

4.3. Las habilidades negociadoras:

- 4.3.1. Comunicación efectiva.
- 4.3.2. Empatía.
- 4.3.3. Flexibilidad y adaptabilidad.
- 4.3.4. Asertividad.
- 4.3.5. Resolución de problemas.
- 4.3.6. Paciencia y control emocional.
- 4.3.7. Habilidad para negociar proactivamente.
- 4.3.8. Conocimiento del tema.
- 4.3.9. Tolerancia a la ambigüedad.
- 4.3.10. Cierre y acuerdo.
- 4.3.11. Ética y honestidad.
- 4.3.12. Autoevaluación y mejora continua.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

MÓDULO 5. Gestión de conflictos en el ámbito laboral

10 horas

El conflicto en el ámbito laboral es una realidad que puede surgir en cualquier organización ya que involucra a individuos con diferentes antecedentes, personalidades y objetivos. Estos conflictos pueden manifestarse de diversas maneras y en diversas áreas, lo que hace que sea esencial entender las diversas dimensiones del conflicto en el entorno laboral.

5.1. El conflicto en el ámbito laboral en las organizaciones:

- 5.1.1. Conflictos emocionales.
- 5.1.2. Conflictos económicos.
- 5.1.3. Conflictos laborales.
- 5.1.4. Conflictos relacionales.

5.2. ¿Cómo puede el Mando Intermedio o Directivo gestionar el conflicto?

- 5.2.1. Identificación del conflicto.
- 5.2.2. Comunicación efectiva.
- 5.2.3. Comprensión de las causas.
- 5.2.4. Generando soluciones.
- 5.2.5. Negociación.
- 5.2.6. Aprendizaje y mejora.

5.3. La importancia de la comunicación:

- 5.3.1. Siempre estamos comunicando.
- 5.3.2. El rumor y el control de la comunicación.
- 5.3.3. Clarificando objetivos.
- 5.3.4. La confianza en nuestro equipo. Apreciando los errores:
 - 5.3.4.1. Creación de un entorno de confianza.
 - 5.3.4.2. Fortalecimiento de relaciones y cohesión del equipo.
 - 5.3.4.3. Estímulo de la innovación y la creatividad.
 - 5.3.4.4. Desarrollo de la resiliencia individual y del equipo.

5.4. La importancia de la proactividad:

- 5.4.1. Las consecuencias de nuestros actos.
- 5.4.2. Tomar la iniciativa.
- 5.4.3. La responsabilidad.
- 5.4.4. Comprometerse y mantener los compromisos:
 - 5.4.4.1. Compromiso.
 - 5.4.4.2. Mantener los compromisos.
 - 5.4.4.3. Impacto en las relaciones personales y profesionales.

5.5. Análisis de los campos de fuerzas en un conflicto.

5.6. Apreciando las diferencias.

5.7. Gestión de conflictos. La filosofía del AIKIDO.

5.8. Gestionando las emociones.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

MÓDULO 6. Liderando personas

10 horas

Un liderazgo efectivo, ejercido por personas que inspiran, guían y gestionan de manera hábil, es esencial para dirigir a una organización hacia el logro de sus metas estratégicas. La influencia de los líderes impacta en la dirección que toma la organización y en la cultura que se cultiva.

- 6.1. Las personas, clave en las organizaciones.
- 6.2. Poder e influencia. La paradoja de la influencia.
- 6.3. De la dependencia a la interdependencia.
- 6.4. Los valores de un líder.
- 6.5. Liderazgo y competencia.
- 6.6. Modelo de liderazgo para Mandos Intermedios y Directivos inspirado en la filosofía tradicional japonesa:
 - 6.6.1. Modelo de liderazgo basado en la filosofía japonesa.
 - 6.6.2. Lanzando propuestas.
 - 6.6.3. Haciendo preguntas.
 - 6.6.4. Tomando decisiones.
 - 6.6.5. Realizando críticas constructivas.
 - 6.6.6. Desarrollando el potencial de los miembros del equipo.
 - 6.6.7. Apreciando a los miembros de nuestro equipo.
- 6.7. Hacia la sinergia y los equipos de alto rendimiento.

Relaciones Laborales para Mandos Intermedios y Gestores de Equipos

Autor



Albert López

Licenciado en Filosofía y Psicología Organizacional. Licenciado en Derecho. Máster en Relaciones Laborales ha desarrollado su actividad laboral en el ámbito de la dirección de RRHH y Relaciones Laborales durante más de 25 años en empresas industriales y de servicios. Además, ha desarrollado una constante actividad de formación, asesoramiento y consultoría en RRHH, Relaciones Laborales y gestión de las personas en las organizaciones.

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.

