



Curso Online de
**Relaciones Sindicales y
Conflictos Laborales: estrategias
para una gestión efectiva**

Para fortalecer el clima organizacional con prácticas de negociación, mediación, conciliación y arbitraje.




Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



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

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

Presentación

En un entorno laboral cada vez más dinámico y complejo, la gestión efectiva de las relaciones sindicales y la prevención de conflictos se ha convertido en una competencia clave para líderes, profesionales del ámbito de la gestión y el desarrollo de personal, así como para todas las personas trabajadoras que conforman una organización.

Esta formación tiene como objetivo proporcionarle herramientas teóricas y prácticas para comprender, analizar y gestionar estratégicamente las relaciones sindicales dentro de las organizaciones. Se abordarán los fundamentos del sindicalismo, la normativa legal aplicable y las mejores prácticas para establecer vínculos colaborativos con los representantes de las personas trabajadoras.

Uno de los ejes centrales será el desarrollo de habilidades para conducir procesos de negociación de forma eficaz, alineando los intereses de la empresa y de las personas trabajadoras. Además, se explorarán métodos para la prevención, el diagnóstico y la resolución de conflictos laborales, mediante técnicas como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

El curso también enfatiza la importancia de la comunicación interna, el liderazgo y el desarrollo de un clima laboral positivo como factores que fortalecen la cohesión organizacional y reducen la conflictividad.

La Formación E-learning

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:

1

La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2

Interactuar con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3

Aumentar sus capacidades y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4

Trabajar con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

Objetivos del curso:

- Comprender en profundidad la normativa, estructura y funcionamiento del proceso de elecciones sindicales en España.
- Identificar las fases de un proceso electoral sindical, cada una con sus implicaciones jurídicas, organizativas y operativas clave.
- Conocer el marco normativo que garantiza la legalidad, transparencia y legitimidad de un proceso de elecciones sindicales.
- Identificar los diferentes tipos de representación sindical y su aplicación según el tamaño de la organización.
- Conocer el papel de los sindicatos y otros actores clave en el ámbito de las relaciones laborales y la representación de las personas trabajadoras.
- Desarrollar habilidades para la gestión estratégica de relaciones sindicales, fomentando un enfoque colaborativo, empático y proactivo.
- Analizar el impacto de las elecciones sindicales en la negociación colectiva y otras dinámicas laborales.
- Adquirir herramientas para facilitar la creación y gestión de mesas de negociación, reconociendo sus diferentes tipos y fases.
- Identificar herramientas analíticas para mapear, clasificar y comprender a todos los actores involucrados o afectados por una negociación.
- Explorar estrategias para fomentar el diálogo social efectivo, aumentar la participación en procesos electorales sindicales y promover un cambio cultural sostenible en las relaciones laborales.
- Ofrecer una visión integral sobre cómo comprender, abordar y prevenir los conflictos laborales en el entorno organizacional, con especial atención a la relación con la representación sindical.

“ Un curso con casos reales, técnicas de negociación y métodos de resolución de conflictos laborales aplicables al día a día de una empresa ”

Dirigido a:

Profesionales de RRHH, líderes sindicales, mandos medios y directivos que buscan mejorar sus capacidades de gestión en el ámbito laboral, con una mirada estratégica y moderna, centrada en el diálogo social.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

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

5 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 Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

Contenido del Curso

MÓDULO 1. El proceso de las elecciones sindicales

12 horas

Las elecciones sindicales son un proceso democrático en el que las personas trabajadoras, a través del voto libre, directo y secreto, eligen a sus representantes para defender sus derechos laborales y garantizar la participación y el diálogo con los empleadores para mejorar las condiciones laborales. Reguladas por leyes como el Estatuto de los Trabajadores, el proceso incluye la convocatoria, constitución de la mesa electoral, elaboración del censo, presentación de candidaturas, campaña, votación y escrutinio.

1.1. ¿Qué son las elecciones sindicales?

- 1.1.1. Definición y objetivo.
- 1.1.2. Participación en las elecciones.
- 1.1.3. Tipos de representación según el número de personas trabajadoras.
- 1.1.4. Participación de los sindicatos.
- 1.1.5. Importancia de las elecciones sindicales.

1.2. Promoción de elecciones sindicales:

- 1.2.1. Sujetos legitimados para promover elecciones.
- 1.2.2. Presentación del preaviso electoral.
- 1.2.3. Validación del preaviso.
- 1.2.4. Consecuencias del preaviso.
- 1.2.5. Importancia de la promoción electoral.

1.3. Fases del proceso electoral:

- 1.3.1. Constitución de la mesa electoral.
- 1.3.2. Elaboración y publicación del censo laboral.
- 1.3.3. Presentación de candidaturas.
- 1.3.4. Campaña electoral.
- 1.3.5. Votaciones.
- 1.3.6. Escrutinio y proclamación de resultados.
- 1.3.7. Impugnaciones.

1.4. Marco normativo de las elecciones sindicales:

- 1.4.1. Fundamentos legales.
- 1.4.2. Diferencias entre delegados/as de personal y comité de empresa.
- 1.4.3. El comité intercentros.
- 1.4.4. Derechos y deberes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- 1.4.5. Protección jurídica de la RLPT en caso de despido.
- 1.4.6. El papel de las organizaciones sindicales.

1.5. Ideas clave del módulo 1.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

MÓDULO 2. Gestión estratégica de las elecciones sindicales

12 horas

La gestión estratégica de las relaciones sindicales, basadas en la confianza, la comunicación efectiva, la transparencia, la empatía y el manejo constructivo de conflictos, nos permite fortalecer el diálogo social y generar un entorno laboral sostenible y cooperativo para todas las partes involucradas.

2.1. Introducción a la gestión estratégica de las relaciones sindicales:

- 2.1.1. Concepto de gestión estratégica.
- 2.1.2. Evolución histórica de la gestión sindical en las organizaciones.
- 2.1.3. Diferencias entre gestión reactiva y proactiva.
- 2.1.4. Impacto de la gestión colaborativa en la organización.

2.2. Identificación de actores clave en las relaciones sindicales:

- 2.2.1. Mapeo y análisis de los actores internos y externos.
- 2.2.2. Perfil y características de los representantes sindicales.
- 2.2.3. Roles y responsabilidades de los mandos medios y directivos.
- 2.2.4. Funciones del área de recursos humanos en la gestión sindical.
- 2.2.5. Intereses, expectativas y motivaciones de cada actor.
- 2.2.6. Barreras y facilitadores para la construcción de relaciones de confianza.

2.3. Construcción de relaciones de confianza y colaboración:

- 2.3.1. Principios básicos para establecer relaciones positivas.
- 2.3.2. Técnicas de comunicación efectiva: escucha activa y feedback constructivo.
- 2.3.3. Transparencia y honestidad en la interacción con sindicatos.
- 2.3.4. Desarrollo de empatía y reconocimiento mutuo.
- 2.3.5. Manejo de situaciones de tensión y conflictos latentes.

2.4. Ideas clave del módulo 2.

MÓDULO 3. Las diferentes mesas de negociación

12 horas

Las mesas de negociación son espacios formales donde personas trabajadoras y empleadoras dialogan para alcanzar acuerdos sobre condiciones laborales. Su desarrollo incluye etapas como la identificación de las partes, acta de constitución, reglamento, agenda y subcomisiones técnicas. Las relaciones sindicales influyen en estos procesos, especialmente a través de elecciones y estrategias sindicales. Una gestión adecuada de su impacto permite negociaciones más inclusivas, efectivas y representativas, fortaleciendo los acuerdos logrados y promoviendo relaciones laborales equitativas y sostenibles para todas las personas involucradas.

3.1. Concepto de mesa de negociación:

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

- 3.1.1. Identificación de las partes negociadoras.
- 3.1.2. Elaboración y firma del acta de constitución.
- 3.1.3. Definición del reglamento interno.
- 3.1.4. Elaboración de las agendas de negociación.
- 3.1.5. Desarrollo de las sesiones de negociación.
- 3.1.6. Registro y seguimiento de acuerdos alcanzados.
- 3.1.7. Evaluación y cierre del proceso de negociación.
- 3.1.8. Formación de subcomisiones y mesas técnicas.

3.2. Tipos de mesas de negociación:

- 3.2.1. Introducción al concepto de mesa de negociación.
- 3.2.2. Mesa de negociación colectiva.
- 3.2.3. Mesa de salud y seguridad laboral.
- 3.2.4. Mesa salarial.
- 3.2.5. Mesa de reestructuración o crisis.
- 3.2.6. Mesa de igualdad.
- 3.2.7. Mesa de formación y desarrollo profesional.
- 3.2.8. Mesa de resolución de conflictos.

3.3. El impacto de las relaciones sindicales en las mesas de negociación:

- 3.3.1. ¿Por qué es clave analizar las relaciones sindicales?
- 3.3.2. Impacto directo en la negociación colectiva.
- 3.3.3. Impacto indirecto en la negociación colectiva.
- 3.3.4. Factores que influyen en el impacto de las elecciones sindicales.
- 3.3.5. Estrategias para gestionar el impacto de las elecciones sindicales en la negociación colectiva.

3.4. Ideas clave del módulo 3.

MÓDULO 4. La consolidación de las relaciones sindicales

12 horas

Consolidar las relaciones sindicales en una organización es fundamental para construir un entorno laboral basado en la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Fortalecen el diálogo entre las personas trabajadoras y quienes representan a la organización, permitiendo abordar conflictos de manera constructiva y prevenir tensiones. Una relación sindical sólida contribuye a la estabilidad organizacional, facilita la adaptación a los cambios y refuerza la legitimidad de los procesos colectivos.

4.1. Estrategias para fomentar el diálogo social efectivo:

- 4.1.1. Definición y principios del diálogo social.
- 4.1.2. Tipos de espacios de diálogo: formales e informales.
- 4.1.3. Diseño y organización de encuentros de diálogo: agenda, objetivos y seguimiento.
- 4.1.4. Técnicas para facilitar la participación activa y equitativa.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

- 4.1.5. Manejo de la comunicación en momentos de crisis.
- 4.1.6. Incorporación del diálogo social en la cultura organizacional.
- 4.1.7. Evaluación y mejora continua de los procesos de diálogo.

4.2. Estrategias para aumentar la participación de las personas trabajadoras en los procesos de elecciones sindicales:

- 4.2.1. Comunicación abierta y transparente.
- 4.2.2. Empoderamiento de las personas trabajadoras.
- 4.2.3. Cultura de la participación .
- 4.2.4. Ejemplos de actividades que fomentan la participación.
- 4.2.5. Beneficios de aumentar la participación de las personas trabajadoras.
- 4.2.6. Desafíos de fomentar la participación en las empresas con una cultura jerárquica.
- 4.2.7. Cómo medir el éxito de una iniciativa de participación de las personas trabajadoras.

4.3. Cambio cultural, evaluación y sostenibilidad de las relaciones sindicales:

- 4.3.1. Adaptación del sindicalismo a nuevos modelos laborales.
- 4.3.2. Impacto de la digitalización y el trabajo remoto en las relaciones sindicales.
- 4.3.3. Estrategias para fortalecer la legitimidad y representatividad sindical.
- 4.3.4. Indicadores de calidad de la relación sindical.
- 4.3.5. Mecanismos de mejora continua en la relación sindical.

4.4. Ideas clave del módulo 4.

MÓDULO 5. Gestión y resolución de conflictos laborales

12 horas

El conflicto laboral se define como cualquier situación de tensión, confrontación o desacuerdo que surge entre dos o más personas en el contexto de una organización o entorno de trabajo. Los desacuerdos entre empleados, o entre éstos y la dirección, pueden afectar la moral, la comunicación y el rendimiento general. Por ello, una gestión adecuada permite identificar las causas del conflicto, promover el diálogo y alcanzar soluciones equitativas, además de fortalecer la confianza, mejorar las relaciones interpersonales y reducir el absentismo o la rotación de personal.

5.1. Los conflictos laborales:

- 5.1.1. Definición de conflicto laboral.
- 5.1.2. Causas comunes de los conflictos laborales.
- 5.1.3. Tipos de conflictos laborales.
- 5.1.4. Consecuencias de los conflictos laborales.
- 5.1.5. Habilidades de comunicación efectivas para la resolución de conflictos.
- 5.1.6. Prevención de conflictos.

5.2. Fases del conflicto laboral:

- 5.2.1. Fases típicas de un conflicto laboral.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

- 5.2.2. Factores que influyen en la evolución de un conflicto.
- 5.2.3. Importancia de una gestión efectiva de conflictos.
- 5.2.4. Causas más comunes de conflictos laborales.
- 5.2.5. Diferencias entre conflictos interpersonales, intergrupales y organizacionales.
- 5.2.6. Cómo identificar los diferentes estilos de manejo de conflictos.

5.3. Herramientas para la gestión preventiva de conflictos sindicales:

- 5.3.1. Detección temprana de señales de conflicto.
- 5.3.2. Sistemas de monitoreo y comunicación interna.
- 5.3.3. Políticas y protocolos para la prevención de conflictos.
- 5.3.4. Métodos de resolución de conflictos.
- 5.3.5. Capacitación y fortalecimiento de capacidades.
- 5.3.6. Mecanismos de feedback y participación.

5.4. Ideas clave del módulo 5.

Relaciones Sindicales y Conflictos Laborales: estrategias para una gestión efectiva

Autor



Antonio López Martínez

Licenciado en Psicología. Máster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos con amplia experiencia liderando con eficacia diversos aspectos de las relaciones laborales, tanto desde la negociación colectiva como en el cumplimiento de la normativa laboral. Actualmente, es el responsable de RRHH de una empresa líder en el sector metalúrgico, donde combina experiencia práctica, conocimientos técnicos y capacidad de negociación para construir entornos laborales equilibrados y sostenibles.

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.

