

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN, MONITORIO Y VÍA JUDICIAL



Área: Habilidades directivas

Modalidad: Teleformación

Duración: 30 h

Precio: 210.00€

[Curso Bonificable](#)

[Contactar](#)

[Recomendar](#)

[Matricularme](#)

OBJETIVOS

- Conocer las diferentes pautas de actuación a aplicar ante la presencia de conflictos laborales, en función del tipo de conflicto y su origen, con el objetivo de desarrollar un ambiente de trabajo óptimo.
- Que el alumno sepa aplicar la normativa laboral correspondiente a cada una de las situaciones de conflicto.
- Identificar los conflictos con violencia en la empresa actuando para frenarlos y aplicar medidas preventivas.
- Conocer cuáles son los signos externos de conflicto y las principales alternativas con las que cuenta la organización para solventarlos.
- Que el alumno se familiarice con las medidas de presión más comunes en los conflictos laborales y adquiera conocimientos prácticos para efectuar una negociación en este contexto.
- Aprender las distintas fases de los procesos de conciliación, mediación y arbitraje, así como los procesos judiciales.

CONTENIDOS

1. EL CONFLICTO 1.1. Introducción 1.2. Factores que contribuyen a la generación de conflictos 1.3. Signos externos del conflicto 1.3.1. Conductas o actuaciones del empresario en situación de conflicto 1.3.2. Conductas observables en los trabajadores 1.4. Tipos de conflictos 1.5. Conflictos individuales 1.5.1. Introducción 1.5.2. Cambio en las funciones 1.5.3. Modificación de las condiciones de trabajo 1.5.4. Movilidad geográfica del trabajador: Traslado 1.5.5. Movilidad geográfica del trabajador: Desplazamientos 1.5.6. Extinción de la relación laboral 1.6. Conflictos colectivos 1.6.1. Introducción 1.6.2. ¿Por qué se origina un conflicto colectivo? 1.6.3. ¿Quién puede promover un conflicto colectivo? 1.6.4. ¿Cuál es el proceso que sigue un conflicto colectivo? 1.6.5. ¿Cuáles son los órganos que realizan labores de conciliación, mediación o arbitraje en un conflicto colectivo? 1.6.6. ¿Qué ocurre si se logra el acuerdo mediante la conciliación? 1.7. La vía judicial 1.8. Conflictos con violencia 1.8.1. Descripción de los conflictos con violencia 1.8.2. Medidas preventivas 1.8.3. Mobbing o acoso laboral 2. TÉCNICAS PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES 2.1. Introducción 2.2. Cómo afrontan normalmente las empresas un conflicto laboral 2.3. Políticas de Recursos Humanos 2.3.1. Introducción 2.3.2. Mejora de la comunicación interna 2.3.3. Revisión del estilo de dirección y liderazgo 2.3.4. Cumplimiento de la normativa laboral 2.3.5. Revisión de las políticas de promoción y desarrollo profesional 2.3.6. Contrarrestar la oposición a la dirección de la empresa 2.4. Las relaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores 2.4.1. Relaciones sindicato-empresa 2.4.2. Comunicación con los representantes sindicales 3. CONFLICTOS COLECTIVOS 3.1. Introducción 3.2. Tipos de medidas de presión 3.3. La huelga 3.3.1. Derecho de huelga 3.3.2. Situación del trabajador durante la huelga 3.3.3. Huelgas ilegales o abusivas 3.3.4. Límites en el derecho de huelga 3.4. El cierre patronal (Lock-out) 3.4.1. Qué es el cierre patronal 3.4.2. Proceso para declarar un cierre patronal 3.5. Otras medidas de presión colectiva 3.6. Negociación colectiva 3.6.1. Introducción 3.6.2. Fases de la negociación 3.6.3. Preparación de la negociación 3.6.4. Estrategias 3.6.5. Tipos de negociación 3.6.6. Tácticas de negociación 3.6.7. Desarrollo de la negociación 3.6.8. Cierre de la negociación 3.6.9. Elementos específicos en la negociación de los conflictos colectivos 4. LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN 4.1. Introducción 4.2. Mediación 4.2.1. Introducción 4.2.2. Preparación de la mediación 4.2.3. Inicio: presentación del mediador y determinación del procedimiento 4.2.4. Negociación directa: primera aproximación 4.2.5. Averiguando intereses y posiciones 4.2.6. Propuestas de acuerdo 4.2.7. Finalización de la mediación 4.3. Cualidades del mediador 4.4. Técnicas de mediación para la resolución de conflictos 4.4.1. Introducción 4.4.2. Parcelar cuestiones específicas 4.4.3. Buscar acuerdos sobre planteamientos de partida 4.4.4. Otras técnicas 4.5. Conciliación 4.5.1. Introducción 4.5.2. Inicio del proceso 4.5.3. Citación de las partes 4.5.4. Desarrollo y finalización del proceso de conciliación 4.6. Proceso de conciliación en España 4.7. Arbitraje e Intervención judicial 4.8. Comparativa de procedimientos de resolución de conflictos 5.

SOLUCIÓN JURÍDICA DEL CONFLICTO 5.1. Jurisdicción en España 5.2. Jurisdicción social 5.3. Procedimiento ordinario 5.4. Procedimiento de oficio 5.5. Acto de conciliación 5.5.1. ¿Qué es la conciliación? 5.5.2. ¿Cómo se lleva a cabo? 5.5.3. ¿Cuál es la autoridad laboral que cita a las partes para la conciliación? 5.6. Monitorio social 5.6.1. Introducción 5.6.2. Requisitos 5.6.3. Operaciones excluidas del proceso monitorio 5.6.4. Etapas del proceso monitorio

METODOLOGIA

- **Total libertad de horarios** para realizar el curso desde cualquier ordenador con conexión a Internet, **sin importar el sitio desde el que lo haga**. Puede comenzar la sesión en el momento del día que le sea más conveniente y dedicar el tiempo de estudio que estime más oportuno.
- En todo momento contará con un el **asesoramiento de un tutor personalizado** que le guiará en su proceso de aprendizaje, ayudándole a conseguir los objetivos establecidos.
- **Hacer para aprender**, el alumno no debe ser pasivo respecto al material suministrado sino que debe participar, elaborando soluciones para los ejercicios propuestos e interactuando, de forma controlada, con el resto de usuarios.
- **El aprendizaje se realiza de una manera amena y distendida**. Para ello el tutor se comunica con su alumno y lo motiva a participar activamente en su proceso formativo. Le facilita resúmenes teóricos de los contenidos y, va controlando su progreso a través de diversos ejercicios como por ejemplo: test de autoevaluación, casos prácticos, búsqueda de información en Internet o participación en debates junto al resto de compañeros.
- **Los contenidos del curso se actualizan para que siempre respondan a las necesidades reales del mercado**. El departamento multimedia incorpora gráficos, imágenes, videos, sonidos y elementos interactivos que complementan el aprendizaje del alumno ayudándole a finalizar el curso con éxito.

REQUISITOS

Los requisitos técnicos mínimos son:

- Navegador Microsoft Internet Explorer 8 o superior, Mozilla Firefox 52 o superior o Google Chrome 49 o superior. Todos ellos tienen que tener habilitadas las cookies y JavaScript.
- Resolución de pantalla de 1024x768 y 32 bits de color o superior.