Cambra
de Comerç de Barcelona

Gestionar persones amb impacte: el valor d'un bon lideratge laboral.

Postgrau en Relacions Laborals i Gestió de Persones

GESTIÓ LABORAL, NORMATIVA, TALENT
I ESTRATÈGIA DE PERSONES EN PIMES

Inici
30/10/2026

Duració
150 h (30 ECTS)

Format
Presencial

Lloc
Campus Cambra

Cambra de Comerç de Barcelona

El repte

Moltes empreses gestionen persones... sense una visió integral.

La gestió laboral sovint es limita a l'àmbit administratiu, quan en realitat impacta directament en el clima laboral, l'eficiència i els resultats empresarials.

La promesa

Formem professionals capaços de gestionar persones i decisions.

El programa capacita per integrar normativa, estratègia i gestió humana en la presa de decisions empresarials.

+ CRITERI

+ ESTRATÈGIA

– IMPROVISACIÓ

Cambra de Comerç de Barcelona

A qui va dirigit

Per a professionals que gestionen persones o volen fer-ho amb criteri.

Adreçat a responsables de relacions laborals, gestió de persones o perfils que volen especialitzar-se en aquest àmbit dins una PIME.

Metodologia

Aprendre fent, amb casos i aplicació real.

Enfocament pràctic amb aplicació real, participació i treball sobre situacions pròpies de l'entorn empresarial.

El viatge

De gestionar processos a gestionar persones amb impacte.

Evolució: entenc la normativa, gestiono relacions laborals, pren decisions amb criteri legal, desenvolupo polítiques de persones, gestiono conflictes i negociació, desenvolupo talent i aplico un projecte real.

Administració → Estratègia

Cambra de Comerç de Barcelona

Pla d'estudis

7 mòduls. 150 hores. Aplicació immediata.

Mòdul	Continguts
M1. **Introducció al dret del treball**	Entendre el marc laboral per prendre decisions amb criteri i seguretat.
M2. **Relacions i administració laboral**	Gestionar les relacions laborals amb rigor legal i aplicació pràctica.
M3. **Política retributiva**	Dissenyar sistemes retributius que atraguin, motivin i fidelitzin talent.
M4. **La comunicació interna en l'empresa**	Millorar la comunicació per enfortir equips i clima laboral.
M5. **Negociació i mediació**	Gestionar conflictes i acords amb criteri, estratègia i intel·ligència emocional.
M6. **Selecció, avaluació, promoció i fidelització del talent**	Atraure i desenvolupar talent amb processos estructurats i orientats a futur.
M7. **Softskills de recursos humans**	Desenvolupar les habilitats clau per liderar persones amb impacte.

M1. Introducció al dret del treball

1.1 Principals reptes de relacions laborals i gestió de persones.

M2. 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.
- 2.1.2 Contractació i subcontractació d'obres i serveis; contractacions via ETT. Conveni col·lectiu d'aplicació.
- 2.1.3 L'existència de relacions laborals encobertes: els supòsits de falsos autònoms.

2.2 Jornada, horari i calendari laboral: Conceptes.

- 2.2.1 Instruments Legals de Flexibilitat del temps de treball i distribució irregular de la jornada.
- 2.2.2 El còmput del temps de treball: Temps de treball efectiu i temps de presència. Jornada setmanal i jornada anual. El Registre de Jornada.
- 2.2.3 Localització i disponibilitat.
- 2.2.4 El treball a distància i el dret a la desconnexió digital.

2.3 Obligacions laborals en matèria d'Igualtat i aproximació a la seva implantació.

- 2.3.1 Obligacions laborals generals per les empreses de < , > de 50 persones treballadores.
- 2.3.2 Les Noves obligacions en les normatives d'igualtat. LGTBI.
- 2.3.3 Assetjament laboral, 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.
- 2.3.4 Drets de Conciliació de la vida familiar i personal. Permisos i corresponsabilitat. Riscos Laborals.
- 2.3.5 Aproximació a la valoració de llocs de treball i el registre retributiu.
- 2.3.6 Canals de denúncia interna.
- 2.3.7 La connexió amb la Responsabilitat Social i els ODS.

2.4 Aspectes clau de la gestió de nòmines i la Seguretat Social.

- 2.4.1 El futur de la gestió de la nomina. La transformació digital.
- 2.4.2 Com auditar el procés de nomina del departament de R.H. KPIs en la gestió de nómines.
- 2.4.3 Conceptes claus de la nomina. Estructura Salarial. Conceptes salarials i extrasalarials.
- 2.4.4 2.4.4 Les relacions amb la representació de les persones treballadores.
- 2.4.5 Introducció als mecanismes de jubilació. Nova normativa.
- 2.4.6 Jubilació ordinària, parcial, activa i flexible. I La nova regulació d'aquestes en 2025 (RDL 11/2024). La nova regulació de la jubilació en la industria manufacturera.
- 2.4.7 Jubilació anticipada.
- 2.5.8 Clàusules en els convenis col·lectius referides a la Jubilació forçosa.

2.5 Introducció als mecanismes de jubilació. Nova normativa.

- 2.5.1 Jubilació ordinària, parcial, activa i flexible. I La nova regulació d'aquestes en 2025 (RDL 11/2024). La nova regulació de la jubilació en la industria manufacturera.
- 2.5.2 Jubilació anticipada.

2.6 Control, suspensió i extinció de la relació laboral.

- 2.6.1 El procés sancionador per infraccions laborals.
- 2.6.2 Modificacions de les condicions de treball: causes i procediment.
- 2.6.3 Acomiadaments disciplinaris: causes i implementació.
- 2.6.4 Acomiadaments objectius: tipologies.
- 2.6.5 Aproximació als acomiadaments col·lectius.
- 2.6.6 El càlcul de les indemnitzacions.
- 2.6.7 Altres vies de resolució de conflictes: La mediació, l'arbitratge, el Tribunal Laboral de Catalunya.

2.7 El sistema de canals per a les denuncies internes a les empreses. ("Whistleblowing").

Cambra de Comerç de Barcelona

2.8 Compliment normatiu en l'ús de la Intel·ligència Artificial a l'empresa.

- 2.8.1 Reglament (UE) 2024/1689. Risc i impacte en l'ús d'IA en l'àmbit laboral.
- 2.8.2 Classificació de sistemes i usos d'IA per nivells de risc.
- 2.8.3 Usos d'IA prohibits i usos d'IA d'alt risc.
- 2.8.4 Obligacions clau en el desplegament de la IA a l'empresa.
- 2.8.5 Competència/alfabetització en IA dins l'organització.

M3. 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.

M4. 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 limitacions.
- 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.

M5. Negociació i mediació

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.

5.5 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.

5.6 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.
- 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 Gestió preventiva de conflictes organitzacionals.

- 5.8.1 4 competències de la gestió de conflictes organitzacional.
- 5.8.2 Desenvolupament de les habilitats mediadores per a conversacions difícils.

5.9 El dret a la negociació col·lectiva

- 5.9.1 Estructura i àmbit de la negociació col·lectiva.
- 5.9.2 La constitució de la comissió negociadora.
- 5.9.3 El procés de negociació i el contingut del conveni.
- 5.9.4 Aplicació, vigència, denúncia...
- 5.9.5 Comissions paritàries, inaplicació, adhesió...
- 5.9.6 El Consell de Relacions Laborals.

M6. Selecció, avaluació, promoció i fidelització del talent

6.1 Compliance: Responsabilitat penal de l'empresa i prevenció de delictes: el paper de Recursos Humans en el sistema de compliance.

- 6.1.1 La responsabilitat penal de les persones jurídiques.
- 6.1.2 Riscos amb incidència laboral i de RRHH: delictes contra els drets dels treballadors, discriminació...
- 6.1.3 El paper de l'òrgan de compliance.
- 6.1.4 Cultura ètica i de compliance.
- 6.1.5 Compliance en els processos de selecció i contractació.
- 6.1.6 Conseqüències pràctiques de l'incompliment.
- 6.1.7 Cas pràctic: dinàmica per grups.

6.2 Llocs de treballl.

- 6.2.1 Identificació de necessitats. Actual i futur.
- 6.2.1 Descripció del perfil professional.
- 6.2.1 Estratègia d'employer branding per a l'atracció del talent.

6.3 Procés de selecció.

- 6.3.1 Fases del procés de selecció i definició del rols.
- 6.3.2 Presa de decisió i comunicació dels resultats.

6.4 Metodologies de selecció. Assessment Center.

6.5 L'entrevista per competències.

- 6.5.1 Introducció a l'entrevista per competències: tipologia de preguntes, plantejament de situacions crítiques, estil, entre altres.
- 6.5.2 Definició de l'entrevista per competències (evidències d'assoliment).
- 6.5.3 Preguntes clau: Condicions econòmiques...

6.6 Incorporació a l'empresa i seguiment.

- 6.6.1 Benvinguda (Onboarding). La importàncies del detalls.
- 6.6.2 Acords i avaluació de l'assoliment.
- 6.6.3 Digitalització i automatització d'onboardings.
- 6.6.4 Principis clau d'un onboarding digital efectiu.
- 6.6.5 Creació i estructuració de continguts mitjançant IA.
- 6.6.6 Creació del portal d'onboarding a SharePoint.
- 6.6.7 Validació del seguiment i finalització.

Cambra de Comerç de Barcelona

6.7 Documentació: Elaboració i presentació.

- 6.7.1 Lloc de treball: Descripció.
- 6.7.2 Procés de selecció i entrevista: graella de puntuació.

6.8 Fidelitzar el talent.

6.9 RSC.

6.10 Gestió del coneixement en l'empresa

M7. Softskills de recursos humans

7.1 Habilitats de conversa en recursos humans.

- 7.1.1 Comunicació en públic.
- 7.1.2 Converses 1 a 1.
- 7.1.3 Converses difícils.

7.2 Cohesió i alineació d'equips de Persones.

- 7.2.1 Cohesionar equips de persones.
- 7.2.2 Descobrir i alinear en els pilars de la cultura interna de l'empresa. Com impulsar-los.
- 7.2.3 Sentiment d'identitat i de pertinença.

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

7.4 Intel·ligència artificial aplicada als RH.

- 7.4.1 El rol del professional de RH en l'implantació de la IA a l'empresa.
- 7.4.2 Intel·ligència Artificial. Implantar-la amb seguretat, privacitat i ètica.
- 7.4.3 IA generativa genèrica d'usuari aplicada a generació i edició de text, audio, foto i vídeo.
- 7.4.4 IA aplicada específicament en processos de RRHH. Onboarding, formació i selecció.
- 7.4.5 Projectes d'automatització de tasques amb IA.

Treball Final de Postgrau TFP

Projecte aplicat

Acabaràs amb un projecte real aplicable a la teva empresa.

El Treball Final permet integrar coneixements i aplicar-los a una situació real de gestió de persones o relacions laborals.

Cambra de Comerç de Barcelona

Professorat

Professionals en actiu amb experiència real en RH i consultoria.

Equip docent amb experiència en empresa, consultoria, dret laboral i desenvolupament de persones.

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 RH.

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.

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 RH.

Maria Muñoz Roca.
Fundadora de IN&OUT Formació, experta en Comunicació personal i habilitats professionals. Professora Universitària. Autora del llibre: "¿Disfrutas Comunicando?".

Marc Pujol i Torruella.
Enginyer industrial, consultor en factor humà, organització industrial i metodologia Lean. Máster en gestió i direcció d'equips. Postgrau en PNL i Coaching. Cofundador d'AMTTÉ.

Montse Oliveras.
Llicenciada en Ciències Econòmiques. UB. Màster en relacions Internacionals IBEI. Responsable 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.

Mireia Triquell.
Directora de l'Àrea de Polítiques del Talent de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya. Diplomada en Educació Social, formada en psicologia social, Neurolideratge i Dret Laboral i de la Seguretat Social, experta en selecció per competències.

Ignasi Jaumandreu Ribas.
Soci a Antràs Advocats. Especialitzat en assessorament laboral. Membre del Tribunal Laboral de Catalunya on desenvolupa tasques de mediació i conciliació.

Informació pràctica

La teva empresa ja té persones. Ara necessita gestionar-les amb criteri.

Sol·licita informació.

Inici
30/10/2026

Final
02/07/2027

Duració
150 h (30 ECTS)

Horari
Divendres tarda
15.30 h-20.30 h

Format
Presencial

Places limitades

Preu
3.500 € (exempt d'IVA)

Bonificació
Bonificable a través de FUNDAE segons condicions aplicables

Lloc
Campus cambra
Cambra de Comerç de Barcelona
Av. Diagonal 452, 08006 Barcelona

Cambra
de Comerç de Barcelona

La gestió laboral no és només complir la llei. És gestionar persones amb criteri i impacte.

El Postgrau en Relacions Laborals i Gestió de Persones de Campus Cambra és un programa pràctic per a professionals que volen gestionar persones amb seguretat jurídica, criteri estratègic i impacte en el negoci.

Integra normativa, talent i presa de decisions per transformar una funció administrativa en un motor de valor per a l'empresa.

Contacte
Maria Vilardaga
maria.vilardaga@cambrabcn.cat
934 169 300 (ext. 5426)

Cambra
de Comerç de Barcelona