Capacitación Continua

Especialización en Negociación Sindical & Gremial

NEGOCIACIÓN SINDICAL / GREMIAL
¿Cómo facilitar la resolución de conflictos entre empresa y sindicatos?

INICIO: Al momento de la inscripción
MODALIDAD: ***A distancia o Combinada Horas sincrónicas***: Son aquellas en las que el docente tiene contacto con los estudiantes a través de clases, conferencias, observación de sesiones, feedback y Asincronicas: No hay contacto entre docentes y estudiantes. Son tareas, practicas entre grupos de estudio, lecturas. Requieren observación posterior de los formadores por Plataforma educativa: (Campus Virtual)

DURACIÒN: 5 meses o intensivo en carga horaria a convenir.

***** *Otorga certificado homologado por el MJ y DHN bajo modalidad a distancia.*

Docente titular: **Dra. María Gabriela González Vendrell.**

Directora de Formación Ejecutiva. Consultores en Capacitación & Desarrollo de RRHH.
Consultora especializada en temas de Coaching organizacional, Recursos Humanos, Resolución de conflictos, Negociación y Comunicación.
ExRectora del Instituto de Formación de Coachs Profesionales carrera Nacional Liderazgo Ontológico Ministerio de Educación.
Presidenta de AAMI, Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria.
Coordinadora Académica en Argentina del Centro de Posgrado del Instituto internacional de estudios globales para el Desarrollo Humano, España, Unión Europea.
Directora de Formación Ejecutiva Instituto, entidad formadora del Registro nacional de Instituciones formadoras en métodos no adversariales de resolución de conflictos. Nro 12 MJ y DHN

E-mail: **info@formacionejecutiva.com.ar**

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS

En los conflictos entre empresas y gremios, es muy relevante la tensión entre el representante y el representado.
En efecto, ¿hasta qué punto los negociadores están teniendo en cuenta los intereses de sus representados?
Los adversarios del líder sindical aducirán que está más concentrado en su carrera política que en el beneficio de los trabajadores. Lo mismo podría decirse del representante de la empresa. Y seguramente también de cualquier otro actor que intente mediar en el conflicto, como las autoridades públicas.
Por definición, los intereses de los negociadores nunca son idénticos a los de los representados. Entonces, para lograr un acuerdo, éste debe satisfacer tanto los intereses de ambas partes como de sus representantes.
Pero, ¿sabemos lo que quieren los representantes? ¿Conocemos la relación de cada uno con

sus representados?
A la hora de encarar una negociación, es conveniente dibujar un mapa con los intereses de todos los involucrados: los trabajadores, el directorio, los representantes de cada uno, sin omitir a las autoridades públicas que pudieran estar intentando mediar en el conflicto. Asimismo, La negociación colectiva ha cobrado un impulso notable en los últimos años, siendo cada vez mayor la eficacia de la misma, en tanto que los trabajadores que ven reguladas sus relaciones de trabajo por el Convenio Colectivo son cada vez más. A partir del año 2004, se consolidó la negociación colectiva como mecanismo continuo, siendo el eje de la misma la recomposición salarial. Ahora bien, no siempre tuvo la misma dinámica, y han sido muy diferentes las rondas de negociaciones de la década del 90 respecto de las actuales, no solo porque no han tenido alcances tan marcados, sino también porque lo negociado (su contenido) ha sido sustantivamente diverso. Resulta entonces fundamental difundir la temática, ya que su resultado está presente en nuestras realidades laborales; y a la vez formar personas que cuenten con nuevas actitudes que contribuyan a mejorar la calidad del trabajo

Este Programa brinda las herramientas necesarias para solucionar los conflictos entre sindicatos y empresa.
Los cambios en las formas de organización empresaria y la legislación exigen de quienes participan en el proceso de toma de decisiones, o en la gestión de recursos humanos o en las relaciones laborales actualizarse permanentemente en lo referente a Negociación Sindical.

El programa está diseñado para:

Incorporar conceptos y técnicas prácticas de negociación para tratar con sindicatos y gremios internos que permitan agilizar el trabajo y optimizar los resultados logrados por el esfuerzo conjunto entre áreas y equipos de tareas.

Identificar los elementos que intervienen en el proceso de la comunicación humana y cómo influye esta en la transmisión e interpretación de las ideas.

Reconocer los diferentes estilos de negociador y actitudes de las personas en situación de negociación sindical para plantear y responder efectivamente a sus demandas.

Incorporar las reglas de procedimiento que permiten llevar adelante una negociación sindical gremial exitosa.
.

CERTIFICADO

Negociador Sindical & Gremial (Homologado por Ministerio de Justicia y Derechos Humanosde la Nación)

Especialista en Negociación Sindical (Avalado por AAMI Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria)

INSTITUCIONES QUE LO OTORGAN

Formación Ejecutiva Instituto
Asociación Argentina de Mediación Interdisciplinaria

CONTENIDO DEL PROGRAMA

I.- INTRODUCCIÒN A LA NEGOCIACION SINDICAL*:*
Desarrollo del movimiento obrero. Introducción del trabajador en la era del trabajo. El trabajo en la era pre industrial *Evolución del Derecho del trabajo en Argentina. Los actores de las relaciones laborales: sindicatos, empresas, estado. • Surgimiento, desarrollo y consolidación de los actores en las relaciones laborales. Sus características, los fines que persiguen.*
La negociación sindical en la república Argentina: Los actores: sindicatos-empresas -estado La legislación en torno a las negociaciones colectivas. La cuestión social. Libertad sindical negociaciones colectivas Modelo sindical argentino
Fuentes normativas de la libertad sindical

II.- LOS ENFOQUES DE LA NEGOCIACION SINDICAL GREMIAL
Estrategias sindicales para una mayor y mejor negociación colectiva: la negociación colectiva como derecho fundamental y factor de desarrollo. El modelo de negociación colectiva en argentina. Conciliación y Negociación: Similitudes y diferencias. ¿ Cómo Negociar win-win?- Perspectiva de Género en las negociaciones sindicales

III.- EL PROCESO DE COMUNICACIÒN
¿ Qué es y que no es comunicación? Los principios de la comunicación humana. Los filtros de la comunicación humana. Distorsiones cognitivas. Escucha activa. Distinciones linguisticas. Modelos mentales. Escalera de inferencias. Estilos de comunicación.

IV-HERRAMIENTAS PRACTICAS DE CONVIVENCIA ENTRE GREMIOS MINORITARIOS (DE ESCALAFÓN SUPERIOR) Y MAYORITARIOS (DE ESCALAFÓN INFERIOR)COMO NEGOCIAR CON REPRESENTANTES DE SINDICATOS Y GREMIOS.
Técnicas y el Manejo del Poder. Técnica de preguntas poderosas, Rutinas defensivas organizacionales: ¿ que son y cómo superarlas?

V.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.
Definición de negociación colectiva. • Análisis de la Ley Nº 14.250 (Convenciones Colectivas de Trabajo) • Cuales son las partes intervinientes, los requisitos que deben cumplir, efectos de la homologación, vigencia, cláusulas de contribución solidaria, el funcionamiento de comisiones paritarias y la articulación de los convenios de diferente ámbito. • Análisis de la Ley Nº 23.546 (Procedimiento para la negociación colectiva). Forma de proceder para alcanzar una convención colectiva de trabajo.

DESTINATARIOS

Todas a las personas que estén involucradas en procesos de negociación sindical.
Aquéllas que integran el área de Recursos Humanos. Mediadores judiciales y prejudiciales
Quiénes tengan interés en esta temática

METODOLOGÍA

El programa está focalizado en un entrenamiento práctico, a fin de transferir los conceptos teóricos a la realidad cotidiana del trabajo y así, estar preparados para manejar situaciones de negociaciones internas y externas de manera efectiva mediante la aplicación y guías de herramientas prácticas.
El programa se desarrolla sobre la base de un mix de recursos didácticos que comprende: exposiciones a cargo del facilitador, hojas de trabajo, resolución de casos y rol play, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN Y LECTURA

“El proceso de la Mediación” autor Cristopher Moore Editorial Granica.
“No más conflictos” autor Josep Redorta Edit. Paidós
“Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones” autor Andrew Ancland
“Mas allá de Maquiavelo” Roger Fischer: Edit. Granica.
“El arte y la ciencia de la negociación” Howard Raiffa Edit. Fondo de cultura económica.
“Cambio, formación y solución de los problemas” Watzlawick Edit. Herder.
“La verdad y las normas jurídicas” Michel Foucault Edit. Gedisa
“Negociación racional en un mundo irracional” Basserman Edit.Paidos
“Nuevas perspectivas para el estudio de la historia de la legislación laboral y la negociación colectiva en la Argentina” Marina Kabat,
"Manual de Derecho Sindical" Rodolfo A.Nápoli Ed.La Ley, 2da.ed.l969.
"Leyes Fundamentales del Trabajo"Juan C.Fernández Madrid-Amada Caubet 5ta.ed.
Corte-De Virgilis-Tabernero "Reforma Laboral en las PYME" Ed.Rubinzal-Culzoni.

Bibliografía complementaria

ANTUNES, R. (2005) “La clase-que-vive-del-trabajo. La forma de ser actual de la clase trabajadora”,
en Los sentidos del trabajo, Herramienta, Buenos Aires.
Bensaïd, D. (2003) “
VARELA, P. (2010): Los límites del territorio. Una hipótesis sobre la tesis de “territorialización de la política”, en Massetti, A. (comp.): “Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina contemporánea, Editorial Nuevo Trilce, Buenos Aires, Argentina.
WOMACK, John (2007) “Formas de hacer historia obrera: sentimientos, trabajo, poder material” en John Womack Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros. Fondo de Cultura Económica-