



CATÁLOGO DE FORMACIONES EUROPEAS DE SYNDEX



PARA AYUDARLES

¡ A MEJORAR SU COMPRENSIÓN !

SYNDEX ASESORA Y PRESTA APOYO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES A UNA INFORMACIÓN PERTINENTE Y DE CALIDAD CONSTITUYE LA BASE DEL AUTÉNTICO DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario que los representantes de los trabajadores dispongan de información sobre la situación financiera de la empresa, actual y futura, sobre su estrategia, la situación social y su evolución, el empleo, los salarios, las inversiones, etc.

Esta necesidad de información adquiere mayor relevancia a escala europea puesto que las decisiones ya no se toman, o se hace muy ocasionalmente, a escala local o nacional sino a escala europea, o incluso mundial.

Sin embargo, dichas informaciones pueden ser difícilmente comprensibles para los miembros de los CEE cuando no tienen los conocimientos necesarios para evaluarlas correctamente y ejercer así plenamente sus prerrogativas de representación.

Una de las herramientas que permite compensar las deficiencias en el acceso o comprensión de la información, y así mejorar la calidad del diálogo social, es la formación de los miembros de los CEE.

La nueva Directiva 2009/38 lo ha confirmado, disponiendo en su artículo 10 que « *Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario* ».

El programa de formación desarrollado por el gabinete Syndex pretende responder a estas necesidades.

Aplicando una política de formación adecuada, y que responda a las necesidades de los miembros de los CEE, será posible alcanzar dos objetivos básicos :

- ▶ reducir la asimetría informativa existente entre la dirección y los representantes del personal ;
- ▶ alcanzar la paridad en la información estratégica.

Al alcanzar estos dos objetivos podrá establecerse un diálogo social transnacional potencialmente rico y equilibrado, que garantice al mismo tiempo el correcto funcionamiento de cualquier CEE.

El método utilizado en los diferentes módulos formativos combina :

- ▶ el trabajo individual y colectivo de los participantes en la formación desde la perspectiva de la interactividad;
- ▶ las aportaciones teóricas y prácticas de los formadores, fruto de su conocimiento y experiencia en calidad de expertos para los CEE ;
- ▶ los casos prácticos procedentes del funcionamiento de los CEE ;
- ▶ análisis adaptados a la realidad de cada CEE, tanto desde el punto de vista de sus modalidades de funcionamiento como de sus problemáticas, indicadores utilizados o también de sus mejores o peores prácticas.

Syndex es una de las referencias europeas en el campo de la formación para los miembros de los CEE. Además de la formación adaptada a las necesidades específicas de los CEE que imparte desde hace años, Syndex ha llevado a cabo numerosos proyectos europeos durante los últimos quince años en colaboración con organizaciones sindicales nacionales y europeas. El resultado de estos proyectos es este catálogo formativo.

16 MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA ELEGIR

I - FORMACIÓN INICIAL PARA LOS NUEVOS MIEMBROS DEL CEE

- 1) El marco legal europeo de información y consulta de los trabajadores y de sus representantes ; valoración del acuerdo del CEE con respecto a la legislación europea (1 día) p. 6
- 2) El marco legal nacional que resulta de la transposición de las Directivas europeas (1/2 día) p.7
- 3) Un buen acuerdo CEE como elemento clave para un buen trabajo inicial (1 día) p.8
- 4) Cómo llevar a la práctica un proceso de información y consulta en caso de circunstancias excepcionales (reestructuración, fusión/adquisición, etc.). (1 día o 1 día 1/2) p.9
- 5) Coordinación y articulación entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores (1/2 día) p.10

II - FORMACIÓN AVANZADA SOBRE TEMAS RECURRENTE ASOCIADOS AL FUNCIONAMIENTO DEL CEE

- 6) Información y consulta del CEE en materia de análisis económico y financiero (1 día) p.12
- 7) Información y consulta del CEE en materia de análisis social (1/2 día) p.13
- 8) Técnicas de comunicación y negociación (1 día) p.14
- 9) Diálogo social europeo : especificidades de las sociedades europeas (SE) (1 día) p.15
- 10) Posibilidades de intervención de un CEE en el ámbito de la seguridad y salud laborales (1/2 día) p.16
- 11) El papel del CEE en el mantenimiento de las competencias colectivas y del know-how en el seno de la empresa (1 día) p.17

III - FORMACIÓN AD HOC ASOCIADA A NECESIDADES ESPECÍFICAS

- 12) ¿ Para qué sirve la responsabilidad social corporativa (RSC) ? (1 día) p.19
- 13) ¿ Para qué sirve un acuerdo marco transnacional (AMT) de empresa ? (1 día) p.20
- 14) Salarios adaptados al nivel de vida : ¿ cómo abordar en el seno de los CEE el tema de las remuneraciones ? (1/2 día) p.21
- 15) Facilitar al CEE las herramientas para comprender los retos estratégicos, económicos y sociales del grupo y anticiparse a ellos : el recurso al experto técnico (1 día) p.22
- 16) Dotarse de los medios necesarios para mejorar la coordinación en un CEE : avanzar en la comprensión transnacional recíproca (1 día) p.24



syndex

CONOCER PARA ACTUAR

PRIMERA PARTE

FORMACIÓN INICIAL PARA LOS NUEVOS MIEMBROS DEL CEE

- 1) El marco legal europeo de información y consulta de los trabajadores y de sus representantes; valoración del acuerdo del CEE con respecto a la legislación europea
- 2) El marco legal nacional que resulta de la transposición de las Directivas europeas
- 3) Un buen acuerdo CEE como elemento clave para un buen trabajo inicial
- 4) Cómo llevar a la práctica un proceso de información y consulta en caso de circunstancias excepcionales (reestructuración, fusión/adquisición, etc.)
- 5) Coordinación y articulación entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores

EL MARCO LEGAL EUROPEO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES ; VALORACIÓN DEL ACUERDO DEL CEE CON RESPECTO A LA LEGISLACIÓN EUROPEA



OBJETIVO

Mejorar el conocimiento de los derechos de los trabajadores en las empresas europeas.

Analizar las posibles evoluciones de la práctica de funcionamiento del CEE teniendo en cuenta el marco legal y las buenas prácticas observadas en otros casos.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

MARCO LEGAL EUROPEO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES

Ronda de intervención de los participantes para determinar cuál es su grado de conocimiento del marco legal europeo sobre la información y la consulta.

Presentación por parte del formador de la construcción del derecho a la información y consulta de los trabajadores y de sus representantes, su aplicación a casos concretos, nuevas formas jurídicas de organización societaria y consecuencias en la representatividad, concepto de diálogo social transnacional.

INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES A TRAVÉS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Distribución a los participantes de la Directiva 2009/38 y del acuerdo interno del CEE: trabajo en grupos para localizar las diferencias entre la Directiva, el acuerdo y la práctica...

Presentación por parte del formador de la Directiva 94/45, su procedimiento de refundición y la génesis de la Directiva 2009/38, las modificaciones que supone la refundición, sus consecuencias, avances y fracasos por medio de un análisis comparado de la Directiva, el acuerdo interno y las buenas prácticas existentes.

EL MARCO LEGAL NACIONAL RESULTANTE DE LA TRANSPOSICIÓN DE LAS DIRECTIVAS EUROPEAS SOBRE INFORMACIÓN Y CONSULTA

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Trabajo participativo de las personas en formación :

- ▶ se invitará a cada participante a presentar las principales directrices de su propio sistema legal nacional de información y de consulta : proceso de construcción de los derechos de información y consulta, procedimientos vigentes, instancias competentes, plazos, puntos fuertes, puntos débiles, carencias, aplicación efectiva, mejoras posibles, etc
- ▶ cada participante comunicará cuál es su grado de conocimiento de las legislaciones en otros países europeos y, más concretamente, en los países representados en su propio CEE.

Explicación del formador a partir de las observaciones de las personas en formación sobre los sistemas de representatividad vigentes en Europa y los ejemplos de las legislaciones sobre la información y consulta en Europa y, más concretamente, sobre los países representados en el CEE en cuestión.



OBJETIVO

Entender que el marco legal existente en cada país condiciona la postura de los miembros del CEE así como las posibilidades de acción en cada país.

Conocer estos aspectos ha adquirido importancia a raíz de la nueva articulación prevista por la Directiva 2009/38.



DURACIÓN

1/2 día

UN BUEN ACUERDO CEE COMO ELEMENTO CLAVE PARA UN BUEN TRABAJO INICIAL



OBJETIVO

Mejorar el funcionamiento del CEE a partir de las buenas practicas existentes.

Recordatorio de las bases juridicas.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Trabajo individual :

- ▶ distribución a los participantes de diferentes acuerdos constitutivos de CEE de modo que puedan darle una primera lectura rápida que les permita definir tanto los aspectos positivos y las buenas prácticas, como los aspectos negativos y carencias del acuerdo.

Trabajo en subgrupos (de 4 a 5 personas de maximo) :

- ▶ a partir de los acuerdos analizados y de las experiencias de cada uno, cada subgrupo deberá elaborar un modelo de acuerdo de constitución de CEE ;
- ▶ cada subgrupo presentará el acuerdo tipo elaborado describiendo cada apartado del mismo ;
- ▶ paralelamente a la presentación por parte de los subgrupos de cada uno de los apartados del acuerdo, el formador presentará ejemplos de buenas y malas prácticas observadas en los acuerdos de constitución de CEE y sus consecuencias prácticas.

Recordatorio del contexto jurídico (Directiva refundida de 2009).

CÓMO LLEVAR A LA PRÁCTICA UN PROCESO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN CASO DE CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES (REESTRUCTURACIÓN, FUSIÓN/ADQUISICIÓN, ETC.)

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Trabajo individual y colectivo en subgrupos a partir de casos prácticos que permitan estudiar diferentes situaciones.

Seis fases :

- ▶ trabajo de evaluación de la situación por medio de la recogida de información por parte de los miembros del CEE antes de tomar la decisión de iniciar un procedimiento de consulta ;
- ▶ determinación de las informaciones que faltan y posibilidad de obtenerlas recurriendo a la dirección o a un experto técnico ;
- ▶ decisión de iniciar un procedimiento de consulta y su desarrollo concreto conforme a la Directiva refundida;
- ▶ el procedimiento de consulta como elaboración de un dictamen por parte del CEE, dictamen que podría incluir propuestas alternativas a las presentadas por la dirección de la empresa ;
- ▶ tras la aprobación definitiva por parte de la dirección de la decisión sometida a consulta, el papel del CEE consiste en: evaluar el efecto útil ;
- ▶ anticipar las situaciones de crisis : a) trabajo de coordinación a través de un reparto de tareas y b) objetivos de la red de miembros del CEE (¿ cómo establecer los objetivos anuales, un programa de trabajo ?).



OBJETIVO

Mejorar el funcionamiento del CEE a partir de las buenas prácticas de acuerdos existentes.

Recordatorio de las bases jurídicas.



DURACIÓN

1 día o 1 día 1/2

COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN ENTRE LOS DIFERENTES NIVELES DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES



OBJETIVO

Que los miembros del CEE conozcan mejor el procedimiento de información, consulta y coordinación.

Dar posibles pistas de mejora de su intervención.



DURACIÓN

1/2 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

La coordinación entre las diferentes instancias del CEE y de éste con las instancias de representación nacionales y europeas es uno de los principales retos para garantizar su correcto funcionamiento.

- ▶ las disposiciones de los acuerdos de CEE en materia de coordinación en el seno del CEE (especialmente el reglamento interno, cuando existe) ;
- ▶ prácticas de coordinación entre los miembros del CEE, el secretario, el comité restringido, el experto sindical, el experto técnico, etc ;
- ▶ relaciones entre los miembros del CEE y las instancias de representación nacionales ;
- ▶ aspectos positivos de los diferentes sistemas de relaciones sociales en Europa ;
- ▶ carencias y limitaciones ;
- ▶ posibles mejoras ;
- ▶ etc.

Presentación del formador a partir de la guía « *Articulación de los procedimientos de información y consulta entre el nivel europeo y el nivel nacional* ».



syndex

CONOCER PARA ACTUAR

SEGUNDA PARTE

FORMACIÓN AVANZADA SOBRE TEMAS RECURRENTE ASOCIADOS AL FUNCIONAMIENTO DEL CEE

- 6) Información y consulta del CEE en materia de análisis económico y financiero
- 7) Información y consulta del CEE en materia de análisis social
- 8) Técnicas de comunicación y negociación
- 9) Diálogo social europeo: especificidades de las sociedades europeas (SE)
- 10) Posibilidades de intervención de un CEE en el ámbito de la seguridad y salud laborales
- 11) El papel del CEE en el mantenimiento de las competencias colectivas y del know-how en el seno de la empresa

INFORMACIÓN Y CONSULTA DEL CEE EN MATERIA DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO



OBJETIVO

Entender los principales conceptos de análisis económico y financiero y su uso en la empresa en cuestión.

A partir de las nociones clave utilizadas por las direcciones de las empresas (EBITDA, cash-flow, endeudamiento, ROE, ROA, etc.), adaptarlos a los conceptos, indicadores y herramientas utilizados por el grupo, sector.

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Trabajo participativo de las personas en formación sobre :

- ▶ la formación previa recibida en materia de economía y finanzas ;
- ▶ el tipo de información económica y financiera que reciben a escala nacional ;
- ▶ la información disponible en la esfera pública ;
- ▶ el tema de la confidencialidad.

Trabajo de análisis de los datos y documentos económicos y financieros utilizados por el grupo y presentados durante las reuniones del CEE.



DURACIÓN

1 día

INFORMACIÓN Y CONSULTA DEL CEE EN MATERIA DE ANÁLISIS SOCIAL

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Trabajo participativo de las personas en formación sobre :

- ▶ los ámbitos de intervención de sus CEE en materia social, sus temas de interés en dicho ámbito, etc.
- ▶ la información disponible a escala nacional.

Presentación por parte del formador sobre las formas de afrontar los temas sociales en el CEE : los recursos a disposición de los representantes desde el punto de vista técnico (cuadro de indicadores sociales, experto técnico) y político (la RSC y los acuerdos marco internacionales).

Presentación de las buenas prácticas encontradas en los CEE a partir de las experiencias vividas y los acuerdos firmados.



OBJETIVO

Conocer posibles herramientas sociales a disposición del CEE a partir de la información disponible.



DURACIÓN

1/2 día

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN Y NEGOCIACIÓN



OBJETIVO

Prepararse para negociar un acuerdo en un entorno multicultural.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Con vistas a la negociación y la renegociación de los acuerdos CEE, no solo es necesario conocer los elementos técnicos relativos a los contenidos de la negociación sino también los recursos y elementos técnicos de negociación (postura de las partes, modalidades de negociación).

Trabajo individual y colectivo a partir de :

- ▶ escenificación de situaciones ;
- ▶ sesiones de negociación.

DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO : ESPECIFICIDADES DE LAS SOCIEDADES EUROPEAS (SE)

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Presentación del marco legal europeo de información, consulta y participación de los trabajadores :

- ▶ construcción del derecho de información, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes ;
- ▶ declinación en a casos concretos ;
- ▶ nuevas formas jurídicas de organización societaria ;
- ▶ consecuencias sobre la representatividad ;
- ▶ el concepto de diálogo social transnacional.

Análisis desde el punto de vista jurídico, fiscal y social del marco legal de la SE :

- ▶ reglamento 2157/2001 relativo al estatuto de la sociedad europea (SE) ;
- ▶ directiva 2001/86/CE por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Distribución y análisis de acuerdos constitutivos de SE.

Presentación de las buenas prácticas asociadas al funcionamiento de SE y de las instancias de implicación de los trabajadores.



OBJETIVO

Entender las especificidades del régimen jurídico de las SE.

Analizar y entender los criterios que regulan la implicación de los trabajadores en una SE.



DURACIÓN

1 día

POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN DE UN CEE EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES



OBJETIVO

Concienciar a los miembros de los CEE sobre la prevención de riesgos laborales.

Analizar las herramientas a disposición del CEE para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y proteger la seguridad y salud laborales de todos los trabajadores de la empresa.



DURACIÓN

1/2 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

La prevención de riesgos en la empresa, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa son objetivos compartidos por las direcciones y los representantes de los trabajadores.

El CEE, en calidad de instancia de diálogo social transnacional, puede tener una visión de la realidad europea en el campo de la seguridad y salud laborales.

Presentación del marco legal europeo relativo a la prevención de riesgos.

Análisis de las herramientas a disposición de los CEE :

- ▶ implementación de los indicadores y cuadro de indicadores sociales ;
- ▶ implementación de referencias compartidas ;
- ▶ constitución de grupos de trabajo y su funcionamiento.

Presentación y análisis de casos de buenas prácticas.

EL PAPEL DEL CEE EN EL MANTENIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS COLECTIVAS Y DEL KNOW-HOW EN EL SENO DE LA EMPRESA

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Presentación de los conceptos relacionados con las nociones de colectivo de trabajo, competencias colectivas y know-how.

Presentación de las herramientas que permiten localizar las competencias colectivas a fin de preparar las evoluciones futuras.

Presentación y análisis de buenas prácticas observadas a escala nacional y europea sobre el tema.

Presentación de las posibilidades de intervención de las instancias transnacionales de diálogo social en este campo : ¿ qué preguntas deben plantearse ?, ¿ cuál es el interlocutor adecuado ?, ¿ qué metodología utilizar ?



OBJETIVO

Analizar las posibilidades de intervención de un CEE a fin de salvaguardar las competencias colectivas y los conocimientos dentro de la empresa.

Facilitar herramientas de análisis que permitan anticipar los posibles efectos negativos de la pérdida de competencias colectivas, conocimientos técnicos y know-how en la empresa.



DURACIÓN

1 día

TERCERA PARTE

FORMACIÓN AD HOC ASOCIADA A NECESIDADES ESPECÍFICAS

- 12) Para qué sirve la responsabilidad social corporativa (RSC) ?
- 13) Para qué sirve un acuerdo marco transnacional (AMT) de empresa ?
- 14) Salarios adaptados al nivel de vida : ¿ cómo abordar en el seno de los CEE el tema de las remuneraciones ?
- 15) Facilitar al CEE las herramientas para comprender los retos estratégicos, económicos y sociales del grupo y anticiparse a ellos : el recurso al experto técnico
- 16) Dotarse de los medios necesarios para mejorar la coordinación en un CEE : avanzar en la comprensión transnacional recíproca

¿ PARA QUÉ SIRVE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA ?

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Los CEE se enfrentan con frecuencia al tema de la RSC, asociado al concepto de desarrollo sostenible. Los representantes del personal se encuentran cada vez más en la situación de tener que firmar acuerdos marco europeos. Muchas veces se enfrentan a declaraciones unilaterales de los empresarios en materia de RSC y/o desarrollo sostenible.

A partir de ejemplos concretos, la formación se basará en material elaborado por la empresa: textos, declaraciones y acuerdos. La formación intentará poner en perspectiva las prácticas de la empresa y establecer las líneas de acción para que los representantes del personal hagan suya esta dimensión.

PROGRAMA

1. Recordatorio de nociones básicas.
2. Análisis del material escrito redactado por la empresa.
3. Evaluación de la utilidad del concepto en una perspectiva transnacional.



OBJETIVO

Explicar los conceptos de modo que los representantes del personal entiendan las declaraciones de la empresa y dispongan de medios de acción.



DURACIÓN

1 día

¿ PARA QUÉ SIRVE UN ACUERDO MARCO TRANSNACIONAL (AMT) DE EMPRESA ?



OBJETIVO

Explicar los conceptos de modo que los representantes del personal entiendan las declaraciones de la empresa y dispongan de medios de acción.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Los acuerdos marco europeos (111 a finales de 2011 según un estudio de la Fundación de Dublín) experimentan un auge favorecido por la desregulación de la Europa social y el cuestionamiento de la negociación colectiva sectorial. Casi la mitad de los acuerdos fueron firmados por empresas francesas, por delante de las empresas estadounidenses y alemanas. La mayoría implicó en su negociación, seguimiento e implementación, a los CEE y a las federaciones sindicales nacionales y europeas. Los temas cubiertos por los AMT son, por orden de importancia, las reestructuraciones, la seguridad y salud laborales, los derechos fundamentales y la RSC, la igualdad profesional y la no discriminación, el diálogo social, la participación financiera, la participación en los beneficios y la protección de datos.

A partir de ejemplos concretos, la formación intentará poner en perspectiva las prácticas de un grupo de empresas y los dispositivos previstos en relación con la aplicación de estos acuerdos en cada entidad del grupo.

PROGRAMME

1. Recordatorio de conceptos básicos.
2. Análisis del alcance y limitaciones de los textos de estos acuerdos a partir de una muestra de empresas.
3. Evaluación nacional y europea en términos de seguimiento y aplicación de estos acuerdos, métodos y medios que se van a utilizar.

SALARIOS ADAPTADOS AL NIVEL DE VIDA : ¿ CÓMO ABORDAR EN EL SENO DE LOS CEE EL TEMA DE LAS REMUNERACIONES ?

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

El CEE no es el lugar más adecuado para debatir sobre los salarios. En cambio, es un espacio especialmente adecuado para debatir sobre los compromisos en materia de responsabilidad social, cuyo primer puesto viene ocupado por el bienestar de los trabajadores. Para posibilitar este diálogo, sería absurdo negar el carácter central de la remuneración pero, para evitar un debate sin sentido (y sin resultados) sobre los salarios, es necesario contextualizar e ir más allá de la cuestión salarial optando por un enfoque en términos de nivel de vida.

Partiendo de una crítica pedagógica de la mera comparación de los salarios, el formador propondrá la construcción de nuevos indicadores basados en los niveles de vida de los trabajadores.

PROGRAMME

1. Salario, renta y poder adquisitivo: presentación de estos conceptos.
2. Consumir no siempre significa comprar : el impacto de los contextos sociales, de las políticas públicas y de la política social de la empresa en el consumo.
3. Consumo, patrimonio y nivel de vida.
4. Consumo libre y coercitivo : ¿ cómo influye en la percepción del poder adquisitivo ?
5. Fuentes estadísticas y referencias en Europa (en el perímetro empresarial).
6. Un ejemplo de estudio para un CEE.



OBJETIVO

Definir un enfoque legítimo de la cuestión salarial en los CEE desarrollando el concepto de nivel de vida como parte integrante de la responsabilidad social de la empresa.



DURACIÓN

1/2 día

FACILITAR AL CEE LAS HERRAMIENTAS PARA COMPRENDER LOS RETOS ESTRATÉGICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL GRUPO Y ANTICIPARSE A ELLOS : EL RECURSO AL EXPERTO TÉCNICO



OBJETIVO

Que los participantes estén en disposición de identificar las posibilidades de recurrir a los expertos económicos y de supervisar mejor sus intervenciones de modo que contribuyan al refuerzo efectivo de las prerrogativas del CEE.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

El recurso a expertos técnicos es uno de los medios que tiene el CEE para reforzar sus prerrogativas en la medida en que permite reducir la asimetría informativa entre la dirección y los representantes del personal. A este respecto, el experto permite a los miembros del CEE una mejor delimitación de los retos económicos, estratégicos y sociales y anticiparse a las evoluciones del grupo. En caso de información y consulta, el experto les permite dar un dictamen argumentado sobre los temas consultados y, en su caso, proponer alternativas.

El formador facilitará puntos de referencia sobre los expertos, basados en aportaciones teóricas, pero también prácticas a partir de ejemplos de acuerdos : ¿ quién elige al experto ?, ¿ en qué ocasiones puede el CEE solicitar su asistencia ?, ¿ cuál es su derecho de acceso a la información y su campo de intervención ?

A partir de situaciones concretas (trabajo en subgrupos), la formación también pretende establecer las mejores prácticas en la supervisión del experto por parte del CEE para aprovecharlo al máximo.

PROGRAMA

1. El marco legal europeo y los marcos legales nacionales relativos a los expertos técnicos al servicio de los representantes del personal.
2. Prerrogativas del CEE y las posibilidades consecuentes de recurrir al experto técnico en materia de derecho a la información y consulta.
3. Campos de investigación y posibilidades de acceso a la información del experto técnico.
4. Métodos y medios que deben aplicarse para optimizar la utilidad e impacto del experto (criterios de elección del experto, definición de su misión, coordinación entre el CEE y el comité restringido con el experto y la dirección del grupo, uso de los trabajos del experto y gestión de la confidencialidad).

DOTARSE DE LOS MEDIOS NECESARIOS PARA MEJORAR LA COORDINACIÓN EN UN CEE : AVANZAR EN LA COMPRESIÓN TRANSNACIONAL RECÍPROCA



OBJETIVO

Favorecer la comprensión recíproca o mutua entre representantes de los trabajadores como factor básico para la coordinación operativa en los CEE.



DURACIÓN

1 día

CONTENIDO Y METODOLOGÍA

La comprensión mutua, que implica la aplicación de conocimientos transnacionales, “saber-hacer” y “saber-estar”, necesita —para ser completa— abrirse a una dimensión cultural europea. Esta comprensión mutua permite comprender las palabras y posturas de los interlocutores europeos en el marco temporal de la reunión del CEE o del comité restringido.

Para conseguir una coordinación operativa satisfactoria en los CEE es indispensable preparar la reunión anual o bianual del CEE a fin de :

- ▶ examinar los métodos y medios que deben aplicarse en aras del avance de la coordinación en los CEE ;
- ▶ identificar las buenas prácticas en la materia en los CEE existentes ;
- ▶ proponer métodos y medios adaptados a las diversas situaciones que pueden encontrar los CEE en función de los sectores o países.

PROGRAMA

1. Constataciones sobre la falta de coordinación en los CEE.
2. Dificultades que deben superarse.
3. Métodos y medios que deben utilizarse.

Cada etapa se ilustra mediante ejemplos que se trabajan en subgrupos y que permitirán avanzar en la determinación de los medios concretos necesarios para mejorar la coordinación en las reuniones del CEE.

CONTACTO



SYNDEX EUROPE ET INTERNATIONAL

5 boulevard du Roi Albert II
B - 1210 Bruselas - Bélgica
contact@syndex.eu

SYNDEX CONSULTING

Strada Doctor Carol Davila n 33
Bucarest - Rumania
contact@syndex.ro

SYNDEX UK

Hamilton House -
Mabledon Place WC1H 9BB Londres
Reino-Unido
contact@syndex.org.uk

SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA

c/ Capitan Haya 51
4 planta, despacho 7
28 Madrid - España
contact@syndex.es

SYNDEX

22, rue Pajol
75876 Paris Cedex 18 - Francia
contact@syndex.fr

SYNDEX POLSKA

ul. Wiejska 17 lok.8
00-480 Varsovia - Polonia
info@syndex.pl

WWW.SYNDEX.FR



syndex

CONOCER PARA ACTUAR