



Cómo generar valor en las relaciones con los sindicatos. Desafíos y Oportunidades

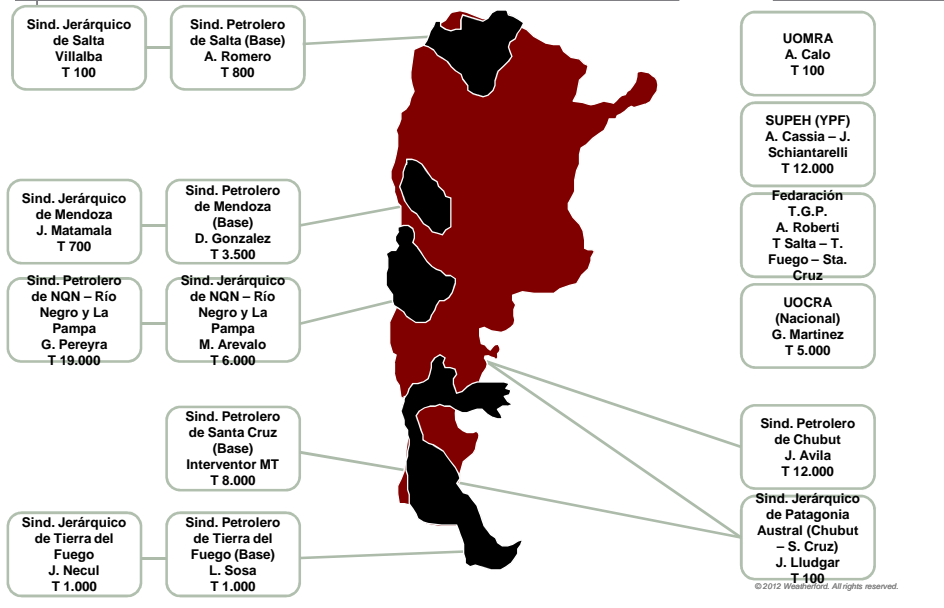
Sebastián Riego

Agosto 2014

© 2012 Weatherford. All rights reserved. 1



MAPA SINDICAL ARGENTINA



© 2012 Weatherford. All rights reserved.



Relaciones laborales. Estado actual.

- Modelo centralizado de negociación colectiva: Sindicatos con personería gremial por actividad.
- Crisis de representatividad: Fuerte cuestionamiento de las bases a sus representantes.
- Presencia de ideologías de izquierda en las bases, cuerpo de delegados como en la conducción de determinados sindicatos.
- Incremento de conflictos colectivos por problemas internos de los sindicatos.

© 2012 Weatherford. All rights reserved.



El crecimiento de la Industrial del O & G y sus consecuencias sociales

Una de las grandes preocupaciones tanto de las empresas como de los sindicatos, son las adicciones. El abuso de alcohol y drogas son un flagelo social que no está ajeno a nuestra industria.

Para poner en números a esta complicada realidad: 5 de cada 10 aspirantes a ingresar a la industria no pasa los análisis de ingreso por consumo de sustancias prohibidas.

Actualmente nos encontramos trabajando con los sindicatos fundamentalmente en los siguientes aspectos:

- Agilizar en las obras sociales (que en muchos casos son sindicales), para implementar programas de tratamiento y recuperación.
- Capacitación conjunta con módulos de prevención en el consumo de alcohol y drogas
- Controles periódicos al personal previo al ingreso del yacimiento.

© 2012 Weatherford. All rights reserved. 4



Resolver conflictos para generar valor

Una negociación se define como el proceso para resolver un conflicto en el que las partes intentan encontrar un acuerdo que voluntariamente aceptaron. Pero si trasladamos esto a la relación sindicato-empresa, debería haber un cambio de paradigmas (negociar vía la competencias). En una negociación, se enfrentan dos visiones muy lejanas donde es necesario generar un espacio de confianza voluntario para llegar a un acuerdo, que en la actualidad demanda mucho tiempo. Se debe a satisfacer necesidades más que posturas.

Las posturas tienen que ver con lo caprichoso, lo gestual y lo corporal de la negociación. "Muchos sindicalistas hacen de estas posturas un culto.

El desafío es tratar de sacarles el personaje que tienen incorporado por ideologías desde hace muchos años".

También existen ciertas posturas típicas en un conflicto sindical-empresarial, como todos los *managers* actuales son fieles representantes del neoliberalismo de los '90; otra, todos los sindicatos son "zurdos".

Hay que destrabar estas dos posturas a la hora de negociar y de generar confianza.

© 2012 Weatherford. All rights reserved. 5



Reclutamiento y Selección de Personal

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal y viene luego del reclutamiento. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada de atención, de incremento en la entrada; por lo tanto es una actividad positiva y de invitación.

En este marco es donde funciona la sinergia en la empresas y el sindicato, a través de sus bolsas de trabajo, donde existe una excelente fuente de reclutamiento.

Una iniciativa que Weatherford se ha sumado es incorporar personal proveniente de un Instituto de Formación y Empleo que tiene el Sindicato de Neuquén, además participando en la capacitación de los futuros ingresantes.

© 2012 Weatherford. All rights reserved.



Capacitación laboral con conocimientos básicos de la industria y formación específica de la Empresa

En general el personal operativo se ha formado en base a su propia experiencia laboral, a lo largo de varios períodos rotando en diferentes empresas que prestan los servicios, sin un ámbito estable que brinde una capacitación eficiente, organizada y continua. Todos, en cierta medida, aprenden de sus propios errores y experiencias, dependiendo de algún modo de la enseñanza y entrenamiento que le puedan brindar, en forma esporádica, sus compañeros, sus propios jefes y los supervisores de las empresas clientes.

Por lo tanto, una formación relacionada a la empleabilidad, debe asumir los cambios que se producen en la estructura laboral, debe necesariamente responder a la demanda. Aparecen conceptos como el de la productividad, que no sólo tiene como dimensión principal el volumen de producción y precio, sino la calidad, la innovación permanente, la diversidad, el diseño y el tiempo, entre otros factores.

©2012 Weatherford. All rights reserved. 7



Capacitación laboral con conocimientos básicos de la industria y formación específica de la Empresa

Esta propuesta responde a una necesidad de WFT para diseñar, planificar y desarrollar un Programa Social de Capacitación Laboral en la localidad de Neuquén y Río Negro, orientado a desarrollar competencias para el desempeño de personal técnico-operativo en la empresa.

Para ello se establecerá un acuerdo entre el **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, el **Sindicato de Petróleo y Gas Privado de las Provincias de Río Negro y Neuquén y Weatherford**

El objetivo inmediato es mejorar el nivel de capacitación de los colaboradores ingresantes y empleabilidad de jóvenes de la región.

©2012 Weatherford. All rights reserved. 8