

Plan de formación sindical 2017

A	L
AEBU Y EL MOVIMIENTO SINDICAL , 3	LEGISLACIÓN LABORAL , 4
C	M
CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SISTEMA FINANCIERO , 15	MARKETING PARA SINDICALISTAS , 16
COMUNICACIÓN , 5	N
CONTABILIDAD Y MATEMÁTICA FINANCIERA , 12	NEGOCIACIÓN , 5
E	P
ECONOMÍA , 9	PISCOLOGÍA OCUPACIONAL , 11
ENTIDADES FINANCIERAS , 8	R
F	RELACIONES SUSTENTABLES CON LOS CLIENTES , 14
FORMACION SINDICAL: VISIÓN ESTRATEGICA , 2	S
I	SALUD LABORAL , 6
INTRODUCCIÓN , 1	SEGURIDAD SOCIAL , 11
INTRODUCCIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL , 18	
INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES , 13	

INTRODUCCIÓN

La Asociación de Bancarios del Uruguay (AEBU) es el sindicato que nuclea a los trabajadores de la actividad financiera.

Nacido en 1942, AEBU fue miembro fundador y parte ineludible de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT), así como lo es de su continuidad histórica, el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

Nuestro sindicato nuclea tanto a afiliados en actividad como a los jubilados y pensionistas. Actualmente su padrón reporta unos 11.000 trabajadores en actividad y más de 6.000 pasivos afiliados.

Los órganos de dirección establecidos por nuestro estatuto ubican en primer lugar a la Asamblea General del Sindicato, en la que pueden participar todos los afiliados—activos y pasivos— cuando el temario incluye aspectos patrimoniales o previsionales. Le siguen en orden de jerarquía la Asamblea Nacional de Delegados y las asambleas generales de los trabajadores públicos y privados.

La dirección cotidiana está a cargo del Consejo Central como órgano de dirección central y los Consejos del Sector Financiero Oficial y del Sector Financiero Privado, cada uno de ellos integrado por 11 miembros elegidos por voto directo y secreto por todos los afiliados activos cada dos años.

A nivel de empresa, los afiliados en cada una de ellas eligen cada dos años una Comisión Representativa, y a nivel territorial en cada una de las localidades del país con un número mínimo de afiliados establecido estatutariamente se elige una Dirección Seccional. Todos estos

organismos, junto con las comisiones de Disciplina, Electoral y Fiscal (también electas mediante voto secreto de la totalidad de los afiliados), conforman la estructura organizativa de nuestro sindicato.

Salvo durante la última dictadura militar (1973–1985), cuando se reprimieron todas las libertades —entre ellas la sindical y de asociación— y durante la cual el funcionamiento del sindicato fue clandestino, todas las disposiciones estatutarias se han observado sin interrupciones.

La sede central de AEBU fue proyectada atendiendo al individuo en su totalidad, y el resultado fue una auténtica Casa de los Trabajadores, luego declarada patrimonio histórico nacional. Funciona desde su inauguración como ámbito social, cultural y deportivo y como local central gremial en Montevideo.

En todas las capitales departamentales y en otras ciudades importantes la sede de AEBU es un punto de referencia local y un apoyo para las actividades sindicales, sociales y culturales que en esas comunidades se desarrollan.

.....

FORMACION SINDICAL: VISIÓN ESTRATEGICA

De constitución reciente, el Área de Formación de AEBU —establecida orgánicamente en 2011— comenzó inmediatamente a rendir frutos con la capacitación de compañeros provenientes de distintos sectores donde el sindicato había detectado necesidades.

Las nuevas líneas de trabajo del área se ajustan a las necesidades de formación relevadas por las comisiones representativas y seccionales. Se entiende que la capacitación político-sindical no es un beneficio individual, sino que debe tener un retorno para AEBU que se plasme en una representación más eficiente de sus intereses.

De esta forma se trata de dar conocimientos integrales a los compañeros y así prepararlos para los desafíos que proponen los procesos de negociación colectiva en las diferentes ramas de actividad, tanto en el sector público como en el privado. El constante ingreso de nuevos cuadros sindicales — quienes adquieren responsabilidades tanto en tareas de dirección intermedia como en organismos asesores, e incluso en órganos de dirección política— hace necesario capacitarlos para fomentar su desarrollo.

Cabe destacar los aspectos que no pueden faltar cuando se habla de formación: la infraestructura logística, la planificación y la evaluación educativa. Esta última permite juzgar qué transformaciones en la realidad produjo el curso. Además la evaluación tiene un aspecto micro: conocer el resultado de un curso en particular, pero permite también efectuar valoraciones más generales sobre el funcionamiento y cumplimiento de objetivos de todos ellos.

No se detienen aquí las aspiraciones del Área de Formación de AEBU. El sindicato trabaja en la firma de convenios con universidades e instituciones educativas. Del esfuerzo en esta dirección ha surgido, hasta ahora, el convenio AEBU- Universidad Católica del Uruguay (UCU). Este acuerdo, a la vez que pone al alcance de cualquier afiliado del sistema financiero un programa de 800 horas de estudio y un curso introductorio de 600 horas, mantiene una matrícula bonificada para cursar cualquier carrera de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UCU.

Como se comprenderá, entendemos por formación un concepto mucho más amplio que el de capacitación. En la formación participamos todos, particularmente los dirigentes y militantes a través del ejemplo. Desde nuestra área pretendemos modestamente contribuir con la organización de actividades y debates donde los valores de los trabajadores estén en el centro de atención.

La actividad de formación está comprendida e incorporada al manejo diario en la vida sindical, pero aún está lejos de haberse impuesto. Para que esto sea así deberemos mostrar resultados en la mejora de la acción sindical. En eso estamos, convencidos de que, en el mundo de hoy,

quien se apropia del conocimiento es quien timonea los acontecimientos. Los trabajadores no podemos ni debemos regalar ese campo a las patronales
Tan ilustrados como valientes, como decía don José Artigas.

.....

AEBU educa

Entregamos a continuación una breve descripción de los contenidos de cada una de las materias:

.....

AEBU Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Este curso pretende recorrer la historia y actualidad del movimiento sindical uruguayo, las referencias ideológicas, el origen y la evolución histórica de AEBU (estructura, funcionamiento, órganos, organigrama, estatuto, servicios y relaciones internacionales) y de la actividad financiera en el Uruguay.

Contenido temático

1.- Antecedentes

- Los bancos. Orígenes
- Evolución. Banca nacional
- Banca extranjera
- Transnacionalización

2.- Razón del sindicato

Salario

Condiciones de trabajo

Defensa de la fuente de trabajo. Las crisis bancarias. Tercerizaciones. Ampliación de la actividad del sindicato.

El programa:

- 1963 Comisión Técnica Económica
- 1965 Nacionalización de la banca
- 1974 Con trabajo y salario justo se salva el Uruguay
- 1990 Defensa de los bancos oficiales
- 1999 Sistema financiero, un asunto de Estado
- 2010 Propuestas para la inclusión financiera

3.- Nacimiento de AEBU

Antecedentes: Caja Bancaria, Cooperativa y Federación Bancaria de Deportes

Prejuicios

Integración con los otros sindicatos

Relacionamiento internacional. Historia y actualidad

Participación de AEBU en la creación de la CNT

4.- Hitos principales de las luchas del sindicato

Conflictos de banca oficial (1955 y 1959)

Las medidas prontas de seguridad y la congelación salarial

Conflictos de banca oficial (1968) y banca privada (1969)

Las militarizaciones

Huelga general contra la dictadura
La cuestión ideológica y metodológica
La crisis financiera de 2002. Octavo Congreso del PIT-CNT

5.- Importancia de la estructura edilicia y sus logros sociales

Los locales seccionales en todo el país
El edificio central en la calle Camacúá
El departamento físico
La sala de teatro
La guardería infantil. Convenio de 1971
El Hogar de Estudiantes del Interior (1973)
Las colonias de vacaciones

6.- Desarrollo e importancia creciente de AEBU durante el período dictatorial 1973/1984

La represión institucionalizada
Participación en la estructura clandestina
Relacionamiento con la sociedad y las fuerzas armadas
El desafío de la Ley de Asociaciones Profesionales
El Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT)
La reposición de los destituidos. Ley 15783

7.- AEBU hoy

Los logros obtenidos a lo largo del tiempo
Reconocimiento de la actividad sindical en la función pública
Los convenios colectivos en la banca privada (1963) y pública (1990)
El seguro de paro; protección del ahorro bancario (ley 17613)
El plebiscito constitucional de ajuste de las pasividades (1989)
Plebiscito de 1992, en defensa de los entes del Estado.
Nueva carta orgánica de la CJPB (ley 18396)

BIBLIOGRAFIA

El sindicalismo uruguayo bajo la dictadura de Jorge Chagas y Mario Tornarelli.
Cronología histórica del movimiento sindical uruguayo, de Yamandú González Sierra
Historia del movimiento obrero del Uruguay, de Francisco Pintos.
30 años de militancia sindical, de Héctor Rodríguez.
Contribución a la Historia de AEBU, de Héctor Ruiz Valente
Cronología de la historia de AEBU, de los compañeros Raúl Varela, Ángel Peñaloza, Gustavo Weare y Elbio Monegal.
Todo lo que usted quería saber sobre los bancos pero temía preguntar, de Carlos Bouzas.
La generación Cuesta Duarte, de Carlos Bouzas.

.....

LEGISLACIÓN LABORAL

El **Derecho laboral** (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Contenido temático

1. El Derecho del trabajo 1.1. Definición, orígenes y evolución histórica

- 1.2. Concepto y funciones
- 1.3. Fuentes

- 2. Contrato de trabajo
 - 2.1. Definición
 - 2.2. Elementos esenciales
 - 2.3. Características
 - 2.4. Variaciones en el contrato de trabajo (*jus variandi*)
 - 2.5. Tipos de contratos (normal, contrato “a prueba”, etc.)
 - 2.6. Tiempo de trabajo (limitación de la jornada, feriados, etc.)
 - 2.7. Subcontratación laboral
 - 2.8. Casos prácticos

- 3. Salario
 - 3.1. Concepto
 - 3.2. Composición; elementos en especie y en dinero
 - 3.3. Ejemplos prácticos, primas, quebrantos, viáticos
 - 3.4. Niveles de fijación del salario
 - 3.5. Nuevos sistemas de remuneración (metas, cumplimiento de objetivos, etc.)
 - 3.6. Licencias, aguinaldo, generación del derecho.
 - 3.7. Mecanismos de protección del salario

- 4. Extinción del contrato de trabajo
 - 4.1. Tipos (renuncia, despido, abandono)
 - 4.2. Características
 - 4.3. I.P.D., métodos de cálculo, ejemplos prácticos
 - 4.4. Despidos especiales

- 5. Evaluación final
 - 5.1. Trabajo en equipo para resolver situaciones prácticas presentadas
 - 5.2. Comentarios de los resultados

.....

NEGOCIACIÓN

El curso pretende explicar el concepto de negociación como un componente del trabajo sindical que no se puede catalogar como medida de lucha, pero que en condiciones normales representa un elemento de búsqueda de soluciones. De esta manera se contribuye a mejorar las habilidades negociadoras de los representantes de AEBU.

Contenido temático

- 1. Concepto de negociación
- 2. Algunas características deseables del negociador (estilos, aptitudes)
- 3. Elementos que intervienen en la negociación. Información, tiempo, poder, cultura, comunicación, creatividad
- 4. La negociación como proceso (pre-negociación, negociación, post-negociación)
- 5. Estrategias y tácticas negociadoras (ofensivas, defensivas, polivalentes)
- 6. Modelos de negociación: competitivo y cooperativo

.....

COMUNICACIÓN

El curso apunta a familiarizar a los participantes con los principales conceptos de la comunicación, especialmente con aquellos que resultan de interés para los trabajadores que comienzan a ejercer una actividad militante.

El objetivo es mejorar su comprensión de la realidad y aportarles elementos útiles para enfrentar las diversas instancias de comunicación, tanto con las patronales como con sus propios compañeros.

La idea es introducir estos conceptos para su manejo cotidiano, por lo que se apelará a indicar alguna lectura previa o posterior que nos permita enmarcarlos dentro de los aspectos generales del proceso comunicacional.

Para abordar estas cuestiones se complementará los conceptos teóricos con casos prácticos que ayuden a una mejor comprensión de las definiciones expuestas, y con la reseña de la evolución histórica y situación actual de los conceptos manejados.

La metodología de trabajo combinará la exposición docente con la realización de ejercicios prácticos y simulaciones; también se recurrirá a la lectura y el comentario de informes, documentos y otros materiales.

Se prevé ocho clases-taller de 60 minutos cada una, con un intervalo de 10 minutos, y al menos tres trabajos. El módulo está diseñado con una clase de introducción, tres partes con áreas temáticas más específicas y una clase final de repaso, evaluación y cierre.

El grupo debe estar integrado por al menos ocho participantes y no más de 18. Esto permitirá que cada docente pueda tener seguimiento particular sobre uno o dos equipos de trabajo.

Contenido temático

- Nociones generales. Información versus comunicación.
- Idea de “el sentido” basado en el contexto social e histórico. Relación con la trilogía mensaje – emisor – receptor.
- Forma y contenido, una falsa contradicción. La estética.
- Técnica básica para la formulación de los mensajes según su formato (informes, actas, volantes, afiches, etc.) Idea de público objetivo, elementos de clausura en los mensajes.
- La comunicación no mediática. Lineamientos generales de la oratoria según el público objetivo. Oralidad versus escritura.
- Lenguaje gesticular y tonalidades en la oratoria.
- La oratoria en la comunicación mediática (radio, tv).
- Los soportes tecnológicos. Las redes sociales.

.....

SALUD LABORAL

Este curso integra un programa de formación aprobado por unanimidad en los sucesivos congresos del PIT-CNT, desde 1996 hasta el último (en octubre 2011)

Contenido temático

Taller 1.

Módulo A – El trabajo y la salud. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Su relación y consecuencias en el medio ambiente en general.

Desde diversos ámbitos se impulsan acciones cuyo objetivo es evitar o disminuir los efectos del trabajo sobre nuestra salud. Nuestra posición definida desde hace décadas es de participación y apoyo a ellos, pero manteniendo y recreando una visión sindical, con el sentido de defender nuestro estado de salud y no delegar esa acción.

- Salud y trabajo. La evolución de dos derechos humanos fundamentales en cada marco histórico- social concreto. Antecedentes históricos, realidad actual.
- ¿Por qué debemos actuar y defender nuestra salud en el trabajo?
- Salud, salud laboral, medio ambiente, desarrollo y sustentabilidad.

Se les plantea a los participantes un ejercicio con una serie de preguntas que deberán, primero, contestar individualmente y luego grupalmente. Se hará un resumen grupal.

Taller 2.

Módulo B- La salud y la seguridad en el trabajo y nuestro marco legal.

Información sobre las principales normas legales aplicables a nuestra actividad.

- Constitución, leyes, decretos reglamentarios.
- Convenios internacionales del trabajo. Decretos nacionales reglamentarios.
- Normas UNIT - ISO 9000, 14000, 18000.

Desde diversos ámbitos internacionales (OIT, OMS) se considera que nuestro país tiene una buena legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se la presenta mediante un breve ejercicio guiado.

Taller 3.

Módulo C. Los factores de riesgo.

Los factores de riesgo presentes en nuestra actividad. Conocimiento y reconocimiento de aquellos elementos presentes en nuestro lugar de trabajo que pueden causar riesgos para nuestra Salud.

1. Factores de riesgo ambientales.
2. Factores de riesgo físico, químico y biológico.
3. Factores de riesgo ergonómicos.
4. Factores de riesgo psicosociales
5. Factores de riesgo tecnológicos y de seguridad.
6. Externalidades de los procesos de trabajo.

Se realiza un ejercicio de reconocimiento por parte de los participantes y en el mismo el formador va introduciendo conceptos técnicos.

Taller 4

Módulo D . Metodología sindical de análisis de las condiciones de trabajo.

- Módulo ACTRAV- OIT 2. Metodología sindical de análisis de las condiciones de trabajo- M.O.I

Se presenta la metodología de trabajo que ya fue comenzada a introducir por la vía de los ejercicios grupales en los talleres anteriores.

Taller 5.

Módulo E. El análisis de los accidentes y afecciones a la salud.

Breve estudio de diversas herramientas cuyo conocimiento permite optimizar la metodología ya señalada en el taller 5.

- La investigación como herramienta de análisis.
- Árbol de causas.

Se describen los procedimientos más reconocidos de investigación de accidentes y como ello se debe aprovechar.

Taller 6.

Módulo F. Salud laboral y perspectiva de género.

- Riesgo laboral y rol de género.
- Doble jornada o doble presencia.
- Acoso sexual.
- Salud reproductiva. Embarazo, Lactancia.
- Acción sindical.

Este modulo se integra en cada uno de los contenidos ya indicados; se incluye una presentación especial.

Se entregará a cada participante un CD con los siguientes materiales

- Enciclopedia de OIT.
- Todas las leyes y decretos reglamentarios en su versión digital.
- *Manual de seguridad e higiene* - MAPFRE-España.
- Manual del curso Salud y Trabajo. PIT-CNT.
- Manual CCOO-España. *La salud no se vende*.
- *Acerca de la salud de los trabajadores*. Carlos Aníbal .Rodriguez.
- *Manual de drogodependencia* - PIT-CNT.
- *Manual VIH y mundo del trabajo* - PIT-CNT.

También se les hace entrega de copias impresas de las siguientes normas:

Ley 16074, Decreto 406/88 y Decreto 291/ 07

.....

ENTIDADES FINANCIERAS

Este curso refiere a la descripción y conceptos básicos sobre entidades financieras, historia y actualidad del sistema financiero uruguayo.

Contenido temático

1. Introducción. 1.1. Origen de la banca

1.2. Surgimiento de los mercados

1.2.1. Mercado de bienes y servicios

1.2.2. Mercado de capital

1.2.3. Mercado financiero

1.3. Mercados financieros

1.3.1. Instrumentos

1.3.2. Participantes

1.3.3. Clasificación

1.3.4. Globalización

1.4. Sistema financiero

1.4.1. Concepto

1.4.2. Fuentes

1.4.3. Actores

2. Marco normativo y regulatorio

2.1. Orígenes de los bancos centrales

2.2. Normativa internacional

2.3. Diferencias entre sistema financiero y sistema monetario

2.4. Entidades de supervisión y regulación en Uruguay

3. Servicios y productos financieros.

3.1. Servicios financieros

3.2. Productos financieros

3.3. Derivados financieros

4. Riesgos financieros.

4.1. Riesgo de mercado

4.2. Riesgo operacional

4.3. Riesgo de crédito

5. Principales crisis financieras

5.1. La crisis del `29

5.2. La crisis del `82 y la ruptura de “la tablita”

5.3. La crisis de 2002

5.4. La crisis de 2008 (*subprime*)

6. Sistema financiero del Uruguay.

6.1. Breve reseña histórica

6.2. Estructura actual.

.....

ECONOMÍA

El curso aspira a ofrecer una clara, actualizada e interesante introducción a los principios de la economía y a los hechos y características de la economía uruguaya y del sistema financiero nacional. Se buscará que los participantes conozcan la correcta definición de las principales

variables económicas, y estén en condiciones de analizar adecuadamente las interrelaciones que existen entre ellas.

Los tres módulos en los que está dividido el curso buscan plantear a los estudiantes los conceptos esenciales de la macroeconomía y la microeconomía tratando de comprender los problemas a los que se enfrenta el ciudadano y las familias, los gobiernos en la promoción del crecimiento y mejora de la calidad de vida de sus habitantes, al mismo tiempo que busca evitar la depresión y la inflación.

En el tratamiento de los temas se buscará la participación activa, la discusión de las teorías y los ejemplos, entre todos los participantes.

El material de apoyo al curso contiene las transparencias guías del curso como también una selección de lecturas y artículos económicos.

Una vez concluido el curso se realiza una evaluación, a los efectos de afianzar los conocimientos impartidos. A tales efectos, se envía una serie de preguntas por correo electrónico a cada participante, otorgándose un plazo de 24 horas para responder el cuestionario y remitirlo nuevamente a los docentes.

Contenido temático

1) Conceptos generales de economía

- a. Oferta y demanda: sus elementos básicos.
- b. La actividad económica. Definición, medición y componentes del PBI. Consumo, ahorro e inversión.
- c. El sector externo. exportaciones e importaciones de bienes y servicios. Conceptos de balanza comercial y de cuenta corriente de balanza de pagos. Determinantes de la competitividad de un país. Tipo de cambio real.
- d. Los precios. Qué es el IPC. Cómo se compone la canasta básica. Concepto y determinantes de la inflación.
- e. Finanzas públicas. Estructura y evolución de los ingresos y los egresos del sector público. El equilibrio fiscal. La deuda pública.

2) El mercado laboral y los salarios

- a. El mercado de trabajo
 - i. Clasificación de la población en función de su inserción en el mercado de trabajo.
 - ii. Principales indicadores del mercado de trabajo: elaboración y forma de cálculo.
 - iii. Tendencias recientes en el mercado de trabajo uruguayo.
- b. Los salarios
 - i. Indicadores salariales: elaboración y lectura de los mismos.
 - ii. Diferentes formas de fijación de salarios, política salarial y su incidencia en otras áreas de la economía.
 - iii. Evolución de los salarios uruguayos en los últimos años: principales tendencias, diferencias salariales, etc.
 - iv. Características generales de los consejos de salarios

3) Características del sector financiero

- a. El Dinero y los bancos comerciales. Qué es el sistema financiero; función que cumple en la economía. Instituciones que lo integran. Qué y por qué se regula. Normativa BCU.

- b. Principales variables de la actividad financiera: activo, pasivo, créditos, depósitos, rentabilidad, solvencia, liquidez, etc.
- c. Mercado de dinero, mercado de cambios y mercado de valores en Uruguay.

.....

SEGURIDAD SOCIAL

El movimiento sindical uruguayo ha sido un factor fundamental en el desarrollo de las leyes de seguridad social y la creación de los seguros de salud por gremio.

El curso repasa conceptos generales de seguridad social vinculándolas las leyes que amparan a los trabajadores.

Contenido temático

1. Conceptos generales de seguridad social

- Políticas sociales
- Riesgo o contingencia
- Salud
- Tipos de cobertura
- Normas internacionales

2. Sistema uruguayo de seguridad social • Instituciones que lo integran

- Funcionamiento

3. Régimen general de seguridad social (ley 16.713) • Sistema solidario

- Sistema de fondos de ahorro previsional

4. Sistema Nacional Integrado de Salud (ley 18.211) • Fondo Nacional de Salud

- Funcionamiento S.N.I.S.

5. Régimen previsional Caja Bancaria (ley 18.396) • Funcionamiento

- Compatibilidad con otros sistemas

6. Taller y/o trabajo final

.....

PISCOLOGÍA OCUPACIONAL

Este curso procura realizar una aproximación al concepto de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y abordar algunos de los supuestos más habituales con los que puede encontrarse el trabajador. De hecho, el principal objetivo es facilitar una introducción al tema de riesgos psicosociales en el entorno laboral y plantear algunos de esos riesgos (ej. estrés laboral, *burn out*, *mobbing*) Asimismo, se describe —someramente— el contexto legal existente en Uruguay para abordar estos fenómenos. La importancia del estudio de estos factores radica en que la vigilancia y control sobre la salud laboral de los trabajadores ha puesto de manifiesto que los riesgos presentes en el entorno laboral —y que suponen un importante peligro para la salud de las personas— no proceden exclusivamente de los factores físicos, sino que los factores psicosociales son muy importantes e influyen en la salud y el bienestar, es decir, en los estados de estrés que originan procesos físicos y/o psicológicos.

Por último, se discute sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, como una herramienta útil para hacer frente a este tipo de situaciones.

Contenido temático

- Breve historia de la salud ocupacional
- Presentación de los objetivos del curso-taller
- Concepto de salud/enfermedad
- Concepto de salud mental
- Definiciones de psicología ocupacional vs salud ocupacional.
- Condicionantes sociales de la salud grupal e individual.
- Problematización de las situaciones.
- Entorno y condiciones de trabajo.

liderazgo

trabajo en equipos

conflictos

comunicación

motivación

- Trabajo decente - configuración de la OIT.
- Los componentes en las dinámicas de personalidad.

conceptos de: carácter – rasgos de carácter

temperamento –

personalidad –

ejemplos de conductas -

impulsivo / reflexivo

- extrovertido/introvertido

- Característica del campo intelectual/cognitivo
- Característica del campo afectivo/proyectivo.
- Factores que afectan la salud mental del trabajador y que producen trastornos

- estrés

- violencia

- *burnout*

- acoso sexual

- depresión

- discriminación

- Estrategias de prevención

- Bibliografía

OIT – oficina internacional del trabajo.

PIT CNT – biblioteca digital

AEBU – Área de Formación.

.....

CONTABILIDAD Y MATEMÁTICA FINANCIERA

El curso desarrollara conceptos básicos de contabilidad y matemática financiera. Considerando que la capacitación será impartida a compañeros que se desempeñan en el sector financiero, la ejemplificación de los mencionados conceptos y los trabajos prácticos a realizar se basarán en situaciones acorde a la actividad de los participantes.

Al finalizar el módulo, su objetivo se considerará cumplido, en la medida que los participantes comprendan y manejen, en forma básica, los aspectos conceptuales y prácticos de los temas desarrollados, aplicados al análisis de información financiera y contable

Por otra parte, se buscará integrar para los distintos capítulos los conceptos contables con los cálculos financieros.

Se trabajará esencialmente en el desarrollo de situaciones prácticas, que permitan comprender la aplicación de los distintos conceptos.

Contenido temático

1 Conceptos básicos

- Activo
- Pasivo
- Patrimonio
- Resultados
- Estados contables
- Saldos
- Posición por moneda
- Tasa de Interés – Definición y tipos ; algunas tasas internacionales
- Concepto de tasa interna de retorno

2 Contabilización y cálculo de algunas operaciones en bancos

- Depósitos
- Préstamos
- Operaciones con instrumentos financieros
- Garantías.
- Gastos operativos (sueldos y otros)

3 Estados contables básicos: presentación y análisis

- Definición de estados contables básicos
- Análisis de sus componentes
- Comprensión del impacto de las operaciones analizadas en el punto 2 sobre los estados contables.
- Algunos indicadores y relaciones útiles para el análisis de estados contables desde el punto de vista financiero, de la evaluación de riesgo y regulatorio: morosidad, liquidez , patrimonio, encaje , riesgo de crédito Su cálculo y evaluación

.....

INTRODUCCIÓN A LAS ORGANIZACIONES

«Todas las actividades dirigidas hacia la producción de bienes o prestación de servicios, son planeadas, coordinadas y controladas dentro de las organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos físicos y materiales, financieros, tecnológicos, entre otros.» Enrique Guillermo Alonso Murguía

Este curso pretende capacitar a los trabajadores para tomar decisiones más racionales, optimizar la utilización de los recursos y lograr con mayor eficiencia los objetivos de cualquier tipo de organización.

Contenido temático

Tema 1: Organizaciones

- Las organizaciones: características y fenómenos principales
- Roles, status
- Los grupos y su influencia en el comportamiento

- Clasificación de las organizaciones
- Partes de las organizaciones (Mintzberg)
- Elementos característicos de las organizaciones
- Formas de la división del trabajo
- Mecanismos de coordinación
- Estructura de las organizaciones
- Niveles jerárquicos dentro de las organizaciones
- Dinámica de las organizaciones (flujos según Mintzberg)

Tema 2: Evolución y proceso administrativo

- Administración en las organizaciones
- Ciencia, técnica o arte
- Evolución en la Ciencia de la Administración
- Proceso administrativo

Tema 3: Funciones internas de las empresas

- Funciones internas básicas en la empresa
- Idea de negocio
- Crecimiento
- Estructura orgánica funcional y relaciones internas
- Función comercial
- Función Finanzas
- Función Capital Humano
- Sistemas de información

Tema 4: Conceptos de Planificación Estratégica

- Concepto Planificación Estratégica
- Misión, visión y valores
- Cuadro de mando integral
- Objetivos estratégicos

Tema 5: Conceptos Gestión de Proyectos

- Concepto de proyecto
- Etapas en los proyectos
- Implantación de un proyecto
- Evaluación de un proyecto

.....

RELACIONES SUSTENTABLES CON LOS CLIENTES

Este curso intenta formar al trabajador sindicalizado en las novedosas condiciones generadas por la irrupción de los nuevos paradigmas de producción/distribución que surgieron a partir de la segunda mitad del siglo XX. Esos cambios no han culminado aún y significan nuevos desafíos que pueden constituir presiones sobre los trabajadores, cambios en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, constituyéndose en nuevas amenazas y oportunidades de acción gremial. La inclusión de aquellos que son destinatarios de nuestro trabajo, en el análisis estratégico de la acción gremial servirá para situar mejor al sindicalista a la hora de realizar la evaluación de los diferentes contextos de acción.

En resumen, todo esto forma parte fundamental de lo que un trabajador del sistema financiero gremializado debe conocer, además —por supuesto— de la historia del movimiento sindical, historia de las ideas, negociación, derecho laboral, etc.

Es por demás importante que AEBU incorpore estos temas a la agenda sindical, por considerar al cliente en forma integral, como persona, como trabajador, que tiene derechos, que no debe ser nunca considerado un instrumento para el lucro, sino el destinatario de nuestro mejor esfuerzo para el logro del bienestar general.

Los afiliados a AEBU debemos constituirnos en promotores de una acción ética y sustentable advirtiendo a la sociedad del abuso y las malas prácticas que han provocado grandes crisis financieras en todo el mundo, generando graves pérdidas morales y materiales.

Contenido temático

1. Una cuestión de paradigmas: ¿Usuarios o clientes?

(Por qué un trabajador debe preocuparse por estas cosas)

Dinámica grupal para reflexionar sobre este tema e introducir la temática a desarrollar.

2. **Relaciones de consumo:** definiciones. Condiciones específicas para el sistema financiero. Casos prácticos tomados de nuestra actividad diaria.

3. **Marco normativo:** Normas. Organismos reguladores. Órganos de protección

4. **Ética de los negocios.** Códigos de conducta. Gobierno corporativo. Buenas prácticas. Discriminación. Impacto de estos marcos en la actividad gremial

5. **Inclusión financiera a. Conceptos**

b. **Marco.** Corresponsalías, servicios tercerizados

c. **¿Tutela o protección?**

6. **Acción sindical y la relación con los clientes. a. La importancia de una adecuada y oportuna comunicación**

b. **Relación de ida y vuelta** (y el impacto de la inclusión financiera)

c. **Principios generalmente aceptados y su impacto con la actividad sindical** (calidad, etc.). Ejemplos comparados. Análisis. Límites a la actividad comercial.

7. **Atención al cliente y gestión de reclamos.** Conceptos. Responsabilidad funcional

8. **Evaluación.**

.....

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SISTEMA FINANCIERO

La presente propuesta apunta a reflexionar sobre el desarrollo de acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral, concepto que involucra no solo la salud a nivel orgánico sino también las funciones cognitivas y los aspectos afectivos o emocionales que se ponen en juego en ocasión del trabajo: la “carga de trabajo”, física, mental y psíquica. (Neffa, J., 2003).

Este curso en formato de talleres y charlas temáticas a demanda de las comisiones representativas, permitirá promover la calidad de vida laboral de los trabajadores del sistema financiero, mediante la sensibilización y la información de los afiliados al sindicato sobre los aspectos de la organización del trabajo que inciden en ella y prevenir riesgos psicosociales.

Contenido temático

- **Bienestar laboral**

Bienestar o satisfacción laboral como componente de la calidad de vida laboral que aporta a la calidad de vida general. Concepto. Elementos a considerar.

- **Entorno y condiciones de trabajo**

Análisis de las condiciones de trabajo, los factores intervinientes. El clima laboral y su influencia en el grado de bienestar de los trabajadores.

- **Estrés y burn out**

Concepto y características del estrés. Consecuencias del estrés. Prevención.

- **Trabajo emocional**

Disonancia entre los sentimientos y emociones y sus manifestaciones en ocasión del trabajo; la actitud “políticamente correcta”, esfuerzo emocional para reprimir los sentimientos no deseables o inadecuados. Cordialidad, amabilidad y respeto hacia personas que nos resultan indiferentes o desagradables (compañeros de trabajo, superiores y/o clientes)

- **Liderazgo**

Los estilos de liderazgos (autoritario, democrático, laissez-faire), reacciones en los trabajadores. Liderazgo situacional: una nueva manera de liderar.

- **Trabajo en equipo**

Qué son los grupos, qué son los equipos de trabajo. Cómo funcionan. Roles y dinámicas internas.

- **Resolución de conflictos**

El conflicto como elemento natural de las relaciones humanas y laborales. Formas de afrontamiento de los conflictos y mecanismos de resolución.

- **Motivación - productividad**

Concepto y tipos de motivación. Influencia en lo laboral y su relación con la productividad.

.....

MARKETING PARA SINDICALISTAS

En general se entiende que el marketing aborda todo lo que sea preciso hacer, para que un producto, idea o un servicio puedan llegar hasta su comprador o usuario. El marketing tradicionalmente ha sido identificado con la publicidad, la promoción de marcas y las ventas a presión.

El rol social histórico dota a los sindicatos del valor intangible de sus marcas. Tal es el caso de AEBU con más de 70 años de experiencia organizativa.

Sin embargo las estructuras de los propios sindicatos no realizan el análisis del valor que representan su propia imagen de marca.

En esta oportunidad se analizará el marketing como herramienta estratégica para abordar el estudio de lo que en si mismo representa e identifica a AEBU, de cómo evolucionar para seguir dando valor o construir nuevas relaciones, más allá de aquellas tradicionales e inherentes al movimiento sindical.

Contenido temático

I.- Marketing, Mercadeo, Mercadotecnia

- Definición y concepto
- Origen y surgimiento
- Funciones del marketing

II.- Aplicaciones del marketing

- Marketing de...
- Según el producto
- Según el medio
- Según el cliente
- Productos, servicios. Características.
- Marketing financiero

III.- Aspectos básicos para el marketing estratégico

- Las 4 P. Variables y combinaciones.
- Nicho de mercado, cuota de mercado, competencia, target.
- El cliente ¿Blanco del marketing? ¿Embaucar o satisfacer?

IV.- Herramientas del marketing

- Análisis FODA
- Investigación de mercado.
- Encuestas, *Focus-Group*, sondeos.
- Captura de datos, análisis. Bases relacionales
- Segmentación. Definición de variables a utilizar.
- *Branding*. Posicionamiento.

V.- Planificación y estrategias.

- Marketing operativo
- El plan de marketing.
- Acciones de marketing.
- Marketing directo, grupos de afinidad.
- Fidelización. Instrumentos, estrategias.
- Publicidad. Difusión y promoción de productos y necesidades.

VI).- Estudio de casos

- Estrategias de marca. Coca Cola, Conaprole
- Estrategias de producto. Mío, Pepsi. Cervezas.
- Estrategias empresariales.- Antel
- Estrategias de logística.- Montevideo Shopping
- Marketing de guerrillas. Jugos Caribe, Agua Sirte.
- El cliente como centro. "Un turista, un amigo"
- Pensar desde el cliente. Las estaciones de servicio.
- Estrategias y ruido. "Siempre iremos contigo"
- Identificar estrategia de marketing de marca o de productos (Bancos, Empresas)
- Análisis comparativo aplicando herramientas aprendidas.

VII.- Tendencias y evolución

- Nuevos consumidores. Superadas las necesidades básicas...
- Nuevos valores en el consumo y la producción. Ecología, orgánicos, ética.
- RSE. Responsabilidad de la producción. Marketing creíble, sustentable.
- Globalización. Interdependencia de los mercados vs particularidad del consumidor.

VIII.- El marketing en la acción sindical

- ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Está bien usar marketing en el sindicato?
 - Conceptos útiles. Estrategias. Sinergia, pertenencia, identificación.
 - Marketing institucional y de marca.
-

INTRODUCCIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el mes de mayo de 2010 el Poder Ejecutivo decreta la creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Consejo Nacional de Responsabilidad Social de las Empresas con el objetivo de constituir un ámbito de diálogo, coordinación e intercambio de políticas y herramientas de responsabilidad social de las empresas entre los distintos actores de nuestra sociedad.

En el mismo año, la Organización Internacional de Normalización (ISO) aprueba la Norma 26000, la cual es adoptada por el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT), como Guía no certificable en el campo de la Responsabilidad Social.

Tomar conocimiento de los indicadores de una conducta responsable de las empresas en los negocios y de las orientaciones concretas sobre cómo actuar en los países donde operan, nos permite, como trabajadores, crear ámbitos de intercambio y de coordinación a nivel regional.

Contenido temático

- Evolución histórica del concepto de Responsabilidad Social.
- La Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo
- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social
- Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- El Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (Global Compact)
- Las metodologías de seguimiento de las actividades de Responsabilidad Social
- Descripción de la ISO 26000 como Guía para la Responsabilidad Social
- Balance social y Programa de Vigilancia Social en los sindicatos
- El desarrollo de programas de Responsabilidad Social en Uruguay
- Propuestas de Responsabilidad Social en el sector financiero
- Breve estudio de casos internacionales (Alemania y Perú)