



Transnationals Information Exchange

Proyecto Latinoamericano

**Curso de
Formación Continua
sobre
Mapeo de la Producción**



**TIE-Brasil
2005**



A quien pertenece el derecho autoral (copyright) en un proyecto sindical o social? A los que escriben los proyectos o a los beneficiados por el proyecto? O, aun, a todos los Trabajadores?

La forma más simples para responder a esa cuestion y dejar que un proyecto social o sindical sea libre es ponerlo en dominio público, sin copyright. Eso permite a las personas compartir las actividades, informaciones, metodologias y publicaciones, asi como a los resultados del proyecto y sus mejoras, si ellas, es claro estean dispuestas a eso. Pero eso también permite que personas que no tengan interes en la cooperacion y colaboracion transformen el programa en propiedad privada. Ellas pueden hacer modificaciones, pocas o muchas, y distribuir el resultado como si fuera un producto exclusivo de su trabajo. El intermediario puede eliminar las libertades del proyecto y las personas que lo reciben en esta forma modificada no tendran la libertad que los autores del proyecto original garantizaban. Com el concepto de **copyleft** procuramos evitar esta acion condenável.

En el Proyecto Lationamericano nuestro objetivo es dar a **todos** que participen o del proyecto vengan a tomar conocimiento la libertad de usar, adaptar, multiplicar y modificar las actividades, informaciones, metodologias y publicaciones. Si algun intermediario fuera capaz de retirar la libertad, nosotros tendríamos muchos colaboradores y participantes, pero ellos no tendrían libertad. Entonces, en lugar de poner el conocimiento generado en el proyecto en dominio público, nosotros lo tornamos "**copyleft**".

"**Copyleft**" es un juego de palabras con el termo propietario "copyright" y su traduccion literal es "dejamos hacer cópias".

El **copyleft** define que cualquier persona que actua en la área social y sindical puede usar, adaptar y multiplicar las actividades, informaciones, metodologias y publicaciones dos proyectos, con o sin modificaciones, tendo que pasar adelante esta misma libertad a otros actores sociales. El copyleft garantiza libertad a todos los colaboradores.

El copyleft tambien es un incentivo para que otros actores sociais contribuan de forma comprometida con proyectos sociais. Sin Libertad y Cooperacion no hay Democracia.

El copyleft tambien garantiza a los colaboradores que desean contribuir con mejoras de los proyectos tener permiso para tanto.

Muchos voluntarios y colaboradores de proyectos sociales trabajan en otras organizaciones, empresas, universidades, gobiernos, que harian cualquier cosa para ganar mas dinero. Un colaborador puede desear colaborar con la comunidad, pero su empregador puede desear transformar su trabajo vountario en algo lucrativo y privado.

Para que un proyecto sea copyleft, hay que informar los términos de divulgacion, utilizacion y distribuicion, que es un instrumento legal que garantiza a cualquier persona los derechos de usar, adaptar y multiplicar las actividades, informaciones, metodologias y publicaciones de los proyectos o *cualquier actividade derivada del mismo*, **si y solamente si los términos de divulgacion, utilizacion y distribuicion no sean modificados**. Asi, el proyecto y las libertades se tornam legalmente inseparables.

Formuladores de otros proyectos sociales privados usan el copyright para retirar la libertad de los participantes y colaboradores. Nosotros utilizamos el copyleft para garantizar la libertad de los participantes y colaboradores.

Copyleft es un concepto genérico; existen varias formas de preencher los detalles y estará siempre en evolucion.

Proyecto Latinoamericano

Curso de Formación Continua

Mapeo de la Producción

Objetivos del curso:

- 1) **A partir de las experiencias de los propios participantes**, discutir temas que son importantes para ellos, sistemática y secuencialmente, generando **conocimiento, y la apropiación del mismo** para que los ayude **em el proceso de autoorganización, de autodeterminación, de desarrollo de nuevas estrategias** y de avance de la lucha obrera.
- 2) **Desarrollar capacidades de convencimiento y argumentación.**

Participantes:

Trabajadores, activistas, militantes, representantes sindicales de base y dirigentes que puedan estar contribuyendo para el desarrollo del curso.

Monitores/Formadores:

Trabajadores y/o formadores oriundos de otros cursos de formación sindical, con alguna experiencia pedagógica y metodológica.

Pueden ser invitados «especialistas» o formadores profesionales dependiendo del caso y de la necesidad específica, pero sugerimos que esto sea evitado, siempre que sea posible para que não sea creada la ilusión de que el “expert” traerá consigo las respuestas listas.

Estructura:

Curso de 6 seminarios de 2 días

Cada seminario es dividido en dos partes:

- debates
- simulaciones y actividades filmadas;

Grupo fijo de 10 a 12 personas

Primer seminario - básico, presentación de los participantes, introducción al curso y al proyecto y levantamiento de las necesidades del grupo.

El Segundo, así como los otros seminarios comienzan a partir de la discusión y/o tema y/o actividad última del seminario anterior.

Monitores/formadores disminuyen su participación a medida que el curso avanza.

Participantes aumentam su participación y responsabilidad gradualmente, hasta llegar a la conducción del último seminario.

Duración:

Aproximadamente 9 meses

12 días ó 96 horas

Un seminario a cada 6 semanas

Aproximadamente 16 horas por seminario

Técnicas y métodos:

Este curso permite el uso de las más variadas técnicas y métodos **adaptados a las necesidades concretas de cada grupo.**

Buscando facilitar la implementación y/o su aplicación inicial, sugerimos la utilización de los siguientes métodos:

- técnicas de presentación para involucrar a los participantes;
- recursos audiovisuales:
 - a) materiales (videos, carteles, músicas, cursos audiovisuales) importantes preparados anteriormente, específicamente o não para este curso;

- b) materiales en video producidos em el propio seminário (filmado simulaciones, debates o discusiones);
- encuestas participativas y/o interactivas realizadas em el piso de fábrica;

Seminarios:

Los seminarios son el medio para alcanzar los objetivos principales de este curso, como, por ejemplo, profundizar el conocimiento y mejor capacidad de auto-organización de los Trabajadores.

Ellos están divididos en dos etapas de un día. El primer día es el de la discusión y del debate de temas concretos, ayudando a profundizar el conocimiento. El segundo día es el de la simulación filmada en video. Las simulaciones tienen como objetivo ayudar al grupo a mejorar su poder de intervención en reuniones y otras actividades públicas, así como mejorar su capacidad de convencimiento y esclarecimiento sobre los temas debatidos y defendidos por el movimiento sindical.

Primer Seminario:

El primer seminario es básico, inicial, em el que ocurre la presentación de los participantes, la introducción al curso y el levantamiento de las necesidades del grupo.

Éste es el seminário em el que la participación de los monitores/formadores es acentuada en lo que se refiere a la conducción del seminario. Son ellos los responsables por la coordinación del mismo y que sean creados dos debidos espacios de participación.

Primer día:

A partir de una pregunta básica **“Qué es el Mapeo de la Producción?”** o **“Qué es lo que se entiende cuando se habla sobre el Mapeo de la Producción?”**, los monitores estimulan el inicio de la discusión, lo que nos ayudará a tener un cuadro general sobre lo que el grupo entiende sobre Mapeo de la Producción. Lo más importante aquí es facilitar la discusión de tal modo que el propio grupo haga este cuadro y comprenda que él mismo ya sabe mucha cosa, posee mucho conocimiento y que necesita sistematizarlo.

Para empezar esta discusión, varios recursos pedagógicos pueden ser utilizados. Desde una simple y directa pregunta al grupo a audiovisuales especialmente preparados que directa o indirectamente provoquen la discusión. El monitor tiene autonomía para elegir el recurso que mejor se adapte al perfil del grupo y/o que él considere mejor para “provocar”, iniciar la discusión.

Em la segunda parte del día sugerimos la realización de trabajo en grupos de 2-3 personas para discutir tres preguntas: **“Qué es el Mapeo de la Producción para ti?”**, **“Ya has tenido contacto com el Mapeo de la Producción?”**, **“Em qué aspecto el Mapeo de la Producción puede cambiar tu vida?”**

Segundo día:

El tema de esta simulación surge de la propia discusión que mantuvo el grupo em el primer día. Los monitores/formadores tienen la tarea de detectar este tema, elaborar la simulación y comunicar las “reglas” para el grupo. Para facilitar el trabajo de los monitores/formadores sugerimos que esta primera simulación sea la que llamamos de “convencimiento”:

Dos de los participantes son seleccionados para cumplir el papel de convencedores, agitadores. Dos para los que serán (o no) convencidos. Los otros 6-8 participantes observan la simulación y deben anotar los puntos débiles y fuertes de la argumentación de cada uno de los lados.

Dos serán las sesiones de convencimiento con duracion aproximada de 15 minutos cada una. Durante estos quince minutos, el convencedor debe intentar convencer su colega sobre la pregunta presentada. Estas sesiones son filmadas en video para análisis posterior.

Aquí entra a figura d@ «especialista» – un@ compañer@ con conocimiento y práctica em el área de entrenamiento y/o comportamiento em grupo y/o comunicación. La/El «especialista» filma la simulacion y después se retira para seleccionar algunos momentos importantes y/o interesantes y/o curiosos em el material filmado.

Observación:

Es importante que La/El «especialista» sea @ mesm@ en todos los 6 seminarios del curso y que participe de la elaboración y definiciones de las simulaciones y sepa de sus objetivos.

Mientras la/el «especialista» está fuera de la sala (de 1h30min a 2 h), el grupo continua la discusión del día anterior y la profundiza. Con esto, lo que se consigue es que os participantes se “desenchufen” de la simulación.

Después del almuerzo, la/el «especialista» coordina los trabajos. En lugar de presentar un documento técnico, **la/el «especialista» estimula el grupo a reflexionar sobre su actuación durante la simulación.** La manera más fácil para ello es la lluvia de ideas (brainstorm).

Después de la discusión, se pasa a ver el video de la simulación y a analizar los puntos más importantes. La/e «especialista», como fue dicho anteriormente, ya seleccionó algunos puntos para parar la película y generar la discusión, pero **el grupo tiene autonomía y libertad para detener el film a cualquier momento y debatir lo que fue visto y todo lo que le llamó la atención**, desde un pequeño detalle de comportamiento o un argumento usado o una situación de destaque, etc.

Esto es, sin duda, la parte más interesante, divertida y demorada de este segundo día. Hemos observado que en este momento el grupo recibe un estímulo nuevo que viene exactamente de la proyección de su imagen en la pantalla.

Todos los trabajadores que participaron de una actividad semejante afirmaron que no hay **nada mejor que verse “desde afuera” para entender dónde uno se equivoca y dónde está correcto en su acción o argumentación.** Esto acaba siendo muy bien asimilado, ya que **es el trabajador el que obtiene sus propias conclusiones.** En algunos casos, hemos observado un aumento casi instantáneo de la autoestima y un aumento de la autoconfianza con el transcurso del tiempo, permitiendo que los trabajadores y activistas se sientan más seguros sobre lo que proponen y defienden.

Tarea de casa:

Al final del seminario, el grupo recibe una “tarea de casa”, o sea, una actividad que deberá desarrollar fuera del seminario, en su local de trabajo. Esta tarea de casa tiene el objetivo de:

- a) reforzar la idea de que el proceso de formación es continua, que se dá principalmente em el lugar de trabajo y no sólo en el seminario;
- b) estimular al participante para que realice esta discusión del seminario con sus compañeros de fábrica y exponer duante los seminarios los resultados de estas discusiones de base.

Además de ello, la **tarea de casa, siempre muy flexible, busca garantizar um vínculo claro y objetivo entre los seminarios, ya que tine como base lo que fue discutido durante el seminario al mismo tiempo que indica, sugiere, cuál será la discusión del próximo seminario.**

En este texto presentamos una serie de tareas de casa que consideramos mínimas para que se pueda garantizar los objetivos del proyecto y de las tareas de casa. El grupo y los monitores/facilitadores siempre tienen la libertad tanto para ampliar y mejorar estas tareas, como también proponer cambios en las mismas para adaptarlas a determinadas condiciones regionales, culturales y sectoriales.

Para este seminario, sugerimos que los participantes preparen por escrito su definición del Mapeo de la Producción y los intereses de los trabajadores. Sugerimos la lectura de algunos textos sobre el tema y una encuesta sobre legislación laboral y flexibilización del trabajo. Es importante que esta lectura busque encontrar respuestas para algunos de los interrogantes levantados por el propio grupo durante el seminario.

Una lista de indicaciones y copias de algunos textos deben producirse anticipadamente y distribuída entre los participantes del grupo.

El resultado, definiciones de Mapeo de la Producción, será presentado em el segundo seminario, que, no por casualidad, se inicia con esta presentación y con la discusión de las definiciones presentadas.

Observación:

Para facilitar esta tarea, cuadernos sobre legislación deben ser producidos y distribuídos anticipadamente a los participantes del grupo del curso.

Segundo seminario:

El segundo seminario es es seminario legal. Es, al mismo tiempo, una continuidad de las discusiones del primer seminario y el paso para un nuevo tema.

La continuidad es garantizada por la presentación de la tarea de casa, conforme indicado anteriormente. Ya el nuevo tema es iniciado con una exposición sobre legislación y el debate sobre el mismo.

Primer día:

Se puede programar la parte de la mañana del primer día para realizar la presentación de la tarea de casa. Dependiendo de la tarea dada y de la calidad del propio grupo (cómo realizó la tarea, cómo discute o no los temas levantados y/o asuntos polémicos) esto puede durar más o menos que medio período.

Observación:

La participación de los monitores/formadores disminuirá proporcionalmente con relación al aumento de la participación y trabajo del grupo. Las/los monitores/formadores pasan a cumplir el papel de estimular la discusión. Sólo necesitarán trabajar más y/o intervenir en el caso en que enfrenten un grupo tímido o poco activo. En este caso, los monitores/formadores deberán «incendiar» el grupo, usando para ello técnicas de estímulo. A veces, algunas provocaciones ayudan mucho; otras, perjudican. Para usarlas o no, es necesario tener sensibilidad y observar bien el comportamiento del grupo durante el primer seminario.

Para garantizar la continuidad, recomiéndase iniciar esta parte del día recuperando algunos de los problemas presentados en las discusiones anteriores. La exposición sobre legislación puede comenzar por establecer la relación entre las definiciones presentadas en la primera parte del día y las etapas recientes de desarrollo del movimiento obrero. Esta relación debe ser construida junto con el grupo.

La discusión básica de este día es el análisis de la legislación sobre el tema, su aplicación o no, cómo hacer para que la ley sea cumplida y si es realmente necesario que la misma sea cumplida, legislación e intereses de clase, lo que es necesario cambiar en la legislación, cuáles son los frentes en los que es preciso actuar.

Lo importante aquí es garantizar un enfoque clasista de la legislación al mismo tiempo que se suministra elementos para acción sindical inmediata.

Los/los monitores/formadores pueden elegir los instrumentos a ser utilizados en esta discusión.

Segundo día:

Nueva simulación en los mismos moldes de tiempo de la simulación del primer seminario.

Sugerimos aquí que se realice la siguiente simulación:

Estamos preparándonos para una negociación sobre Participación en los Lucros e Resultados. Dos trabajadores resuelven ir a buscar asesoría jurídica. Un trabajador que se cree vivo va a conversar con un abogado de la empresa, otro, con el abogado del sindicato.

Uno de los participantes del seminario interpretará el papel del abogado patronal y el otro, o abogado del sindicato. Otros dos participantes interpretarán el papel de los trabajadores que buscan asesoría.

Durante 15 minutos cada abogado procurará hacer sus recomendaciones sobre el tema según el punto de vista de la clase que defiende. Esto debe ser hecho de tal forma que estos últimos salgan contentos de la charla, creyendo que obtuvieron las respuestas que esperaban.

Esta simulación repite lo que muchas veces acontece en la práctica, o sea, un trabajador sale a buscar un abogado para aclarar una duda y al final acaba quedando con una duda mayor y un problema no resuelto. Además, la simulación ayudará al grupo notar que una misma ley puede ser interpretada de forma diferentes.

La/el especialista@ tiene las mismas tareas y límites de tiempo del primer seminario.

Tarea de casa:

Sugerimos la lectura y análisis del cuaderno "Cómo prepararse para una negociación colectiva" para prepararse para el próximo seminario, así como, para presentar críticas y sugerencias a la misma y hacer una relación de las acciones sindicales consideradas necesarias y urgentes.

Dependiendo de la diversidad en las definiciones de PLR presentadas en el inicio del seminario proponemos más una tarea de casa - que todas las definiciones presentadas sean reproducidas y entregadas a todos los participantes. Éstos deben leerlas e intentar sintetizarlas en una sola palabra. Este ejercicio ayuda a trabajar con la idea ajena, escucharla y respetarla. El resultado de ello será presentado en el próximo seminario.

Tercero seminario:

No difiere mucho del segundo seminario en lo que se refiere a estructura y división de tiempos. Lo nuevo aquí es el tema y la forma de tratarlo.

Primer día::

Presentación de la tarea de casa y discusión de la misma.

Éste es el día donde vamos a discutir y analizar técnicas y trucos de negociación colectiva. Desde cómo sentarse a la mesa de negociación, hasta llegar al análisis de la correlación de fuerzas y poder, pasando por la elaboración de la argumentación, organización de actividades de apoyo, demostraciones de organización y unidad, etc.

Lo importante aquí es garantizar un enfoque clasista de la negociación colectiva al mismo tiempo que se suministra elementos para acción sindical inmediata.

Además, se discute la relación entre las negociaciones y el carácter de la organización de la producción y del trabajo, como una influencia y determina la otra.

Las/los monitores/formadores pueden elegir los instrumentos a ser utilizados en esta discusión, pero recomiéndase que se discuta esto con los participantes. Para ello, las/los monitores/formadores pueden presentar una serie de metodologías y el grupo opta por una o más de las mismas..

Segundo día:

La simulación aquí es la de una negociación colectiva entre patrones y trabajadores sobre PLR. Proponemos que os negociadores sean 3 de cada lado y los demás 4-6 participantes interpretan el papel de los trabajadores en "asamblea permanente".

La pauta de reivindicaciones es elaborada por los propios "sindicalistas" con la ayuda de las/los monitores/formadores (asesoría "política" y "jurídica"). Para tanto, ellos pueden elaborarla en la noche del primer día y presentársela a los "patrones" en el inicio del segundo día. Las dos partes tendrán 30 minutos para preparar su argumentación y estrategia de negociación.

El período de negociación será también de 30 minutos y podrán ser usados todos los instrumentos de una negociación colectiva, teniendo las dos partes derecho a solicitar pausas y el sindicato, de parar la reunión para hacer una consulta a la base y colocar en votación la propuesta de los patrones.

No hay ninguna necesidad de llegar a un acuerdo, ya que lo que será analizado y discutido no es el resultado de la negociación en sí, pero la forma como la misma fue "conducida" y la argumentación usada por las partes.

La discusión legal hecha en el seminario anterior sirve como base para la preparación de las partes y para la propia negociación simulada. Durante esta simulación, la parcialidad de la legislación terminará siendo expuesta. Espérase que con ello se tenga más elementos para la discusión legal también.

La/el especialista@ tiene las mismas tareas y límites de tiempo de los seminarios anteriores.

Tarea de casa:

Sugerimos para este seminario la realización de una encuesta en la fábrica (encuesta 1) para obtener algunos datos sobre el proceso productivo del cual participamos activamente, pero ni siempre lo conocemos bien.

Una relación de preguntas, como apoyo para la encuesta, será distribuido a los participantes del grupo para que puedan realizar la encuesta en la fábrica

El resultado de la encuesta será presentado en el cuarto seminario, que se iniciará con esta presentación y con la discusión de los resultados obtenidos.

Cuarto Seminario:

Sistematización es la palabra clave. En este seminario el grupo realizará tanto la sistematización de los datos levantados en la encuesta 1 como también la del conocimiento acumulado y/o despertado.

Sugerimos que la conducción del seminario sea dividida entre los participantes del curso (subgrupos de 2-3 personas) que coordinarán alternadamente las diferentes partes del seminario.

Los monitores/formadores sólo los apoyarán esta tarea.

Primer día:

Presentación de la "tarea de casa"

Valiéndose de la metodología de cosecha de datos, análisis y apropiación y generación de conocimiento del mapeo de la producción/proceso productivo se hace la sistematización de los datos, móntase el mapa del proceso productivo e se hace el levantamiento de las áreas de actuación.

Segundo día:

La simulación de una reureunión del grupo de fábrica donde se elabora el mapa del proceso productivo en una empresa ficticia de um setor ficticio.

Em esa simulación se analizará la aplicación de los conocimientos adquiridos/despertados en seminarios anteriores. Aquí podremos analizar el dominio de técnicas de cosecha y análisis de datos, la capacidad de sistematización, convencimiento y argumentación de los participantes y su seguridad em la defensa de ideas y propuestas.

La/el specialist@ tiene las mismas tareas y límites de tiempo de los seminarios anteriores.

Tarea de casa:

Sugerimos para este seminario la realización de una nueva encuesta en la fábrica (encuesta 2) para obtener nuevos datos sobre el proceso produtivo e profundizar nuestro conocimiento sobre el mismo.

Una encuesta, apoyo de la encuesta, será distribuído a los participantes do grupo para que puedan realizar la encuesta en la fábrica

El resultado de la encuesta 2 será presentado em el quinto seminario, que se inicia con esta presentación y con la discusión de los resultados obtenidos.

Quinto Seminario

Através de la sistematización colectiva de los datos obtenidos en la encuesta 2 vamos a montar un proceso productivo y analizar ;a lógica del sistema de producción.

Primero día

Presentación y discusión de la tarea de casa.

En líneas generales este seminario sigue el modelo del cuarto seminario. La diferencia está en profundizar el mapeo del proceso aliado al análisis de la lógica del sistema, de por qué este processo está organizado así, cómo el sistema que lo organiza hace para cooptar y “ganar” a los trabajadores de acuerdo con su lógica.

Aquí lo que se pretende es buscar y establecer un análisis de la infraestructura económico-productiva que determina las demás relaciones entre los diversos agentes sociales.

Las/los monitores/formadores pueden elegir los instrumentos a ser utilizados em esta discusión, pero recomiéndase que se discuta esto con los participantes. Para ello, las/los monitores/formadores pueden presentar una serie de metodologías y el grupo opta por una o más de ellas.

Segundo día:

Volvemos a las técnicas del convencimiento. Del mismo modo que ocurrió en el primer seminario dos de los participantes son seleccionados para interpretar el papel de convencedores, agitadores. Dos para interpretar el papel de los que son (o no) convencidos. Los demás 6-8 participantes observan la simulación y deben anotar los puntos débiles y fuertes de la argumentación de cada uno de los dos lados.

Dos serán las sesiones de convencimiento con duración aproximada de 15 minutos cada. Durante estos quince minutos el convencedor debe intentar convencer a su colega sobre uno de los puntos más polémicos surgidos en la discusión del día anterior.

La/el specialist@, que esperamos que sea el mismo a pesar de la “monotonía” que reina en sus tareas, tiene las mismas tareas y límites de tiempo de los seminarios anteriores.

Tarea de casa:

Sugerimos la lectura y análisis del cuaderno “Cómo preparar un plan de acción”.

Elaborar, a partir de lãs necesidades levantadas junto a sus compañeros de trabajo, un plan de acción a ser aplicado en la fábrica conteniendo actividades de corto, mediano y largo plazo. Pensar en los medios

necesarios y disponibles para la realización de este plan, sean ellos de carácter material, logístico, financiero o humano.

Sexto seminario

Es la síntesis de una larga jornada de trabajo arduo. Es el seminario en el que se discute qué hacer y cómo priorizar eso. Es la síntesis de un proceso de formación multiplicador que genera acción y más formación.

Primer día

Presentación de la tarea de casa y discusión del plan de acción dentro de la fábrica. Es un trabajo de síntesis de esfuerzos, ideas, esperanzas y conocimiento. Un ejercicio que resultará en actividades y acciones sindicales y políticas.

Ya sabemos cuáles son los métodos y técnicas de gestión del trabajo y de la producción, sabemos por que existe e para que, protanto, llegó la hora de crear nuestras alternativas como Trabajadores. Es la hora de responder las siguientes preguntas: Existen salidas? Y cuáles son nuestras salidas de este **aparente** laberinto?

El grupo aquí ya deberá haber ocupado el espacio de los monitores/formadores.

Segundo día

Volveremos a la negociación colectiva de un nuevo PLR, por ejemplo, buscando corregir los errores cometidos y reforzar los aciertos de la negociación realizada en el tercer seminario. Proponemos que los negociadores sean 3 de cada lado y los 4-6 participantes restantes interpretan el papel de los trabajadores en "asamblea permanente".

La pauta de reivindicaciones es elaborada por los propios "sindicalistas" **sin** la ayuda de las/los monitores/formadores (asesoría "política" y "jurídica"). Para ello, pueden elaborarla en la noche del primer día y presentársela a los "patrones" en el inicio del segundo día. Ambas partes tendrán 30 minutos para preparar sus argumentos y estrategia de negociación.

El período de negociación será también de 30 minutos, en el cual podrán ser usados todos los instrumentos de una negociación colectiva, teniendo las dos partes derecho a solicitar pausas y el sindicato el derecho de parar la reunión para una consulta a la base y colocar en votación la propuesta de los patrones.

No hay necesidad de que se llegue a un acuerdo, ya que será analizado y discutido no el resultado de la negociación en sí, pero la forma cómo fue conducida y la argumentación usada por las partes.

Las discusiones ocurridas en los seminarios anteriores sirven como base para la preparación de las partes e para la propia negociación simulada.

Después del almuerzo, pasamos a analizar la película como habitualmente lo hicimos a lo largo del curso y a seguir hacemos otro análisis, pero sobre la evolución del grupo durante el curso. La/el especialista@ deberá presentar su punto de vista con relación al desarrollo del grupo después que el mismo haya hecho su auto evaluación.

Tarea de casa:

- a) Llevar el plan de acciones para la fábrica;
- b) Actuar en el local de trabajo;
- c) Trabajar en la formación permanente de los demás compañeros buscando el fortalecimiento del movimiento sindical y obrero.

Proyecto Latinoamericano

Esquema geral del Curso de Formación Contínua sobre Mapeo de la Producción

