

AMCE ESPECIALIZADO – CORPORATIVO



ENFOQUE

NEGOCIACION TERMINOS

ACUERDO COLECTIVO

GERENTE VS LIDER SINDICAL

ILC
Abogados

Perfil Psicológico y Conductual – Líder Sindical en Empresa

1. Funcionamiento Cognitivo

El sujeto presenta una estructura mental disciplinada, analítica y estratégica. Posee una **alta capacidad para procesar escenarios complejos**, identificar puntos de presión y anticipar reacciones del entorno. Sabe distinguir lo esencial de lo accesorio en situaciones tensas, lo cual le permite ser un negociador firme, pero táctico.

Su pensamiento combina lógica racional con **inteligencia contextual y sentido práctico**. Esto lo convierte en un líder con gran comprensión de los sistemas y jerarquías dentro de la organización, capaz de traducir necesidades colectivas en demandas concretas, sin caer en radicalismos inútiles.

2. Perfil Emocional y Afectivo

Aunque mantiene una postura de **fortaleza emocional y firmeza externa**, en su mundo interno conviven tensiones afectivas significativas, producto de una historia personal marcada. Posee una **sensibilidad social elevada**, que canaliza a través de su rol de liderazgo. La emoción, sin embargo, está contenida: rara vez se desborda, ya que la percibe como un factor que puede restarle autoridad.

3. Rasgos de Personalidad

- **Introversión funcional y selectiva:** Observa antes de actuar, evalúa antes de hablar.
- **Fuerte identidad grupal:** Su autoestima está conectada al rol que cumple dentro del colectivo que representa.
- **Autonomía y pensamiento crítico:** No acepta discursos impuestos. Necesita verificar por sí mismo los hechos antes de emitir una postura.
- **Alta capacidad de resistencia psíquica:** Acostumbrado al conflicto, sabe operar bajo presión sin perder la estabilidad emocional.

4. Estilo Comunicativo y Social

Su comunicación es directa, firme y cargada de contenido. No improvisa. Tiene dominio del lenguaje oral y no verbal, utiliza pausas, silencios estratégicos y una postura corporal que transmite seguridad.

En espacios de poder o negociación:

- Busca legitimarse con argumentos, no con imposición.
- Necesita sentir que es **escuchado, no solo tolerado**.
- Tiene la habilidad de leer la emocionalidad del otro y utilizarla como recurso de influencia.

Es respetado por sus pares y temido por quienes subestiman su inteligencia emocional.

5. Factores Biográficos y de Contexto

Su historia personal evidencia figuras de lucha social, conflictos con autoridades verticales y un desarrollo temprano del sentido de justicia..

La pertenencia a la organización sindical no es solo un empleo para él: es un **territorio de identidad**, de batalla y de construcción de sentido vital.

Conclusión Estratégica

Este perfil corresponde a un **actor clave dentro del ecosistema empresarial**, con poder simbólico, social y psicológico.

No puede ni debe ser abordado con tácticas comerciales comunes. Requiere un trato basado en el respeto, la transparencia y el reconocimiento de su rol como portavoz de un colectivo.

Claves de abordaje y comunicación:

- Negociaciones basadas en hechos y reciprocidad, no promesas vagas.

- Trato entre iguales: cualquier actitud condescendiente será vista como desconfianza.
- Escucha activa y respuesta clara a sus preocupaciones.
- Mostrar coherencia entre discurso y acción.
- Si se lo gana, será un **aliado firme**; si lo confronta sin estrategia, se convierte en una **oposición estructural**.

ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN



PERFIL

Edad: 44 años

Tiempo en la empresa :10 años

- Fuero constitucional (blindaje legal).
- Posee un perfil racional, estructurado e introvertido.
- Es emocionalmente contenido pero cargado por dentro .
- Usa el poder sindical como campo donde ejerce control y reafirma su independencia.

1. Preparación

Antes de sentarse a negociar, el gerente debe tener :

- **Análisis económico del impacto de cada petición sindical.**
- **Simulaciones de escenarios con y sin acuerdo.**
- **Mapa de concesiones posibles y líneas rojas.**
- Un **mensaje central claro**: "Queremos estabilidad para todos, sin poner en riesgo la viabilidad de la empresa."

El líder sindical va a escanear cualquier inconsistencia. No se le improvisa ni se le habla con generalidades.

2. Entrar sin confrontar, pero sin miedo

El tono debe ser firme, pero respetuoso. No se entra a negociar desde la amenaza ("la empresa no va a aguantar esto") ni desde la sumisión ("¿qué necesita usted?"). Se entra así:

"Sabemos que usted representa intereses importantes. Yo represento la sostenibilidad de esta empresa. Si nos entendemos bien, ambos protegemos el mismo sistema."

Eso lo iguala, lo respeta y, al mismo tiempo, lo obliga a reconocer su rol dentro de un engranaje.

3. Hablar en términos de sistema, no de emociones

Este sujeto no responde a dramas ni a "pensá en los trabajadores". Su mente trabaja en sistemas.

- Hablarle de **proyecciones, datos, impactos a mediano plazo**.
- Usar lenguaje frío, objetivo y estructurado. Ej:

"Si incrementamos el porcentaje salarial en ese nivel, el margen de sostenibilidad operativa cae por debajo del 6%. Eso compromete futuras contrataciones y afecta directamente a la base trabajadora."

Lo obliga a racionalizar sus peticiones. Y como no es impulsivo, si le das buenas razones, las va a considerar.

4. Ofrecerle control sin que lo note

Hay que darle pequeñas victorias que refuercen su sensación de control. Ejemplos:

- Crear **mesas técnicas conjuntas** donde él pueda participar en el diseño de medidas.
- **Incluir una cláusula que le dé seguimiento al cumplimiento del acuerdo**, bajo su supervisión o informe.

Eso le habla a su necesidad de independencia y control, y reduce su necesidad de sabotear desde la sombra.

5. No entrar en provocaciones ni tomarse nada personal

Si se vuelve frío, sarcástico o cortante, no se engancha. Ese es su mecanismo defensivo.

- El gerente debe mantenerse **imperturbable**, como si fuera otro racional más en la mesa.
- Si el líder bloquea algo sin razón aparente, usar su lógica contra él:

“¿Cuál sería entonces una propuesta viable dentro del margen financiero real? Me interesa conocer su planteamiento técnico.”

Le devuelves la pelota a su cancha lógica. Lo obliga a salir de la posición de ataque sin perder cara.

6. El cierre debe ser técnico, no emocional

Nada de apretón de manos y “trabajemos juntos por el bien común”. Eso le resbala.

El cierre debe ser:

- **Por escrito.**
- **Con indicadores claros de cumplimiento.**
- **Con instancias de seguimiento técnicas, no emocionales.**

MODELO

Propuesta clausulas negociables

Para negociar con un líder sindical con un perfil racional, estructurado, con poder, pero también con un ego que necesita sentir que controla algo.

La idea es que estas cláusulas sean:

- Técnicamente viables para la empresa.
- Atractivas para el sindicato.
- Diseñadas para que el líder sindical sienta que gana sin desangrar a la organización.

1. Cláusula de Estabilidad Económica y Empleo

"Las partes acuerdan que cualquier modificación en la planta de personal deberá considerar el impacto en la estabilidad financiera de la empresa y será evaluada conjuntamente en una mesa técnica bipartita, que sesionará trimestralmente."

Estrategia: Le das participación en decisiones estructurales sin ceder el timón. Él se siente incluido, pero no paraliza decisiones.

2. Cláusula de Incremento Salarial Condicionado

"Se establece un incremento salarial del X% anual, condicionado al cumplimiento de metas operativas y financieras definidas por ambas partes en la primera sesión del Comité de Seguimiento."

Estrategia Se amarra el aumento a resultados. Si la empresa va bien, gana él. Si va mal, se ajusta sin traicionar el acuerdo.

3. Cláusula de Participación Sindical Técnica

"El sindicato podrá designar hasta dos representantes con perfil técnico para participar, con voz pero sin voto, en los comités de planeación estratégica, con el fin de promover una visión conjunta de sostenibilidad empresarial."

Estrategia :Le das visibilidad y control simbólico sin ceder gobernabilidad real. Le hablas a su ego, pero sin soltar el poder.

4. Cláusula de Bienestar Integral con Autogestión Sindical

"La empresa aportará anualmente un fondo de bienestar equivalente al 0.5% de la nómina, administrado por una comisión paritaria empresa-sindicato, para programas de salud mental, formación técnica o recreación."

Estrategia:Le das una caja chica que puede mostrar como logro del sindicato. Promueves bienestar sin que te descuadre el presupuesto.

5. Cláusula de Mecanismo de Resolución Escalonada de Conflictos

"Se crea un procedimiento interno de resolución escalonada, en tres niveles: mesa de diálogo, comité técnico de evaluación y arbitraje externo, con plazos definidos para evitar parálisis operativa."

Estrategia: Neutralizas futuros sabotajes con estructura. Todo tiene su canal y su etapa. Él siente que puede escalar, pero el sistema regula la presión.

6. Cláusula de Revisión Anual del Acuerdo Colectivo

"Las partes se comprometen a una revisión técnica anual del presente acuerdo, con el fin de evaluar su cumplimiento, impacto y necesidad de ajustes según condiciones externas e internas."

Estrategia: Evitas que el acuerdo quede congelado. Si algo sale mal, puedes renegociar desde adentro. Y le das sensación de dinamismo al sindicato.