EL PROCESO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Arequipa, 15 y 16 de Septiembre del 2017

CGTP

Marco Paucarcaja Mercado

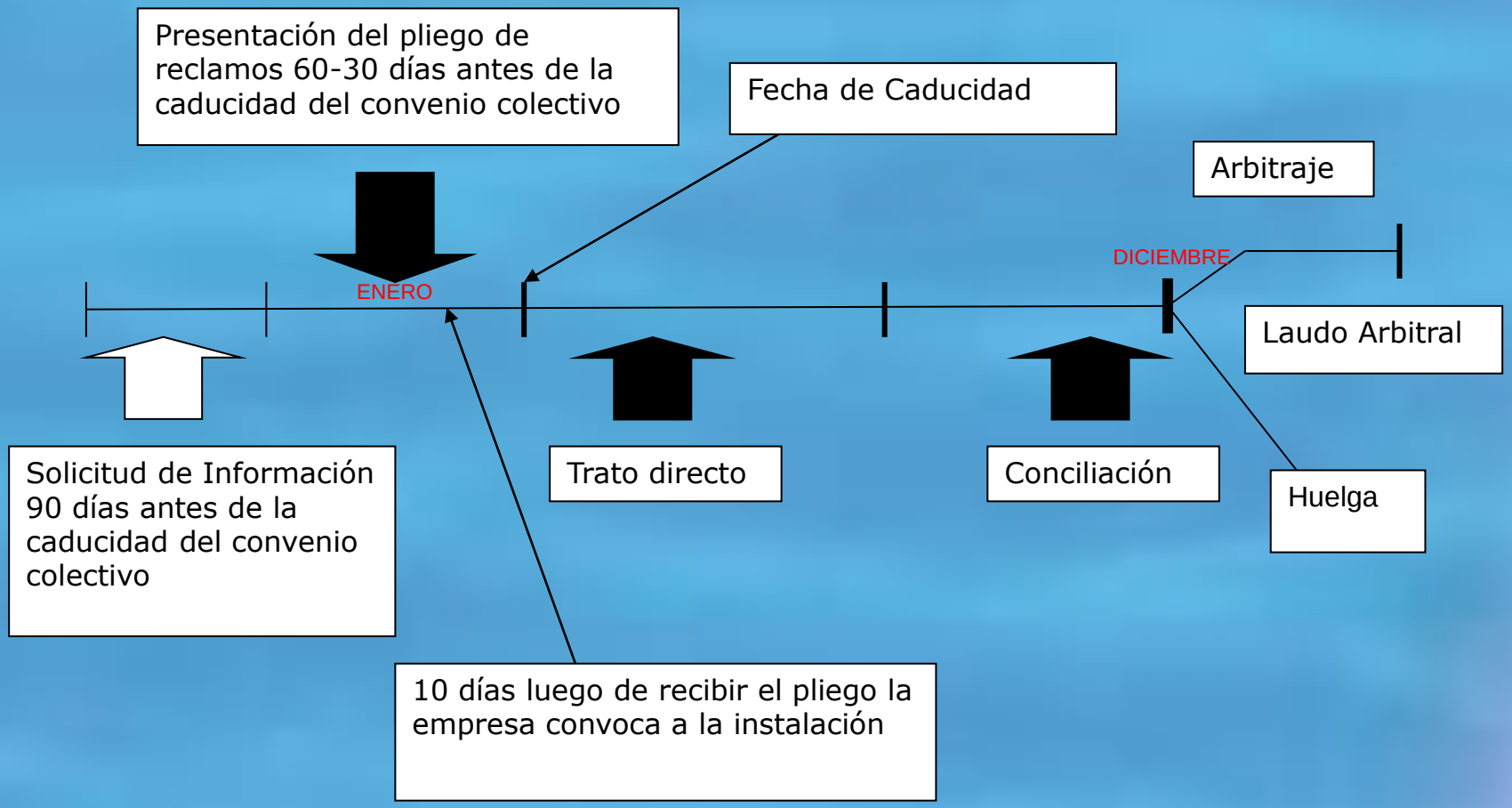
El Proceso De La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es reconocida por la Constitución Política del Perú, los Convenios Internacionales de la OIT, y constituye un mecanismo de solución de conflictos.

Es a través de la negociación colectiva que los trabajadores pretenden mejorar sus condiciones económicas de trabajo, de Salud & Seguridad, entre otras razones por la cual plantean a sus empleadores el conversar acerca de dichos planeamientos sin embargo en la medida que el empleador pretende no reducir su margen de utilidad entonces las posiciones estarán encontradas.

Flujo Grama de la NN.CC.

Presentamos a continuación un flujo grama del proceso legal de negociación colectiva con la finalidad que se pueda ubicar en cada etapa de dicho proceso.



Cualidades del Negociador

- Que sepa escuchar;
- Que no se ofusquen o moleste rápidamente;
- Que puedan expresar sus ideas en forma ordenada, sintética y fundamentada;
- Que estén dispuestos a tomar decisiones en forma responsables;
- Que gocen de una amplia confianza de las bases;
- Que tengan buena relación con los Directivos de la Empresa, pero que a la vez tenga el valor para defender los intereses de los trabajadores;
- Que sepan trabajar en equipo, y lo disfrute haciéndolo;
- Que sepa establecer tácticas e improvisar al mismo tiempo;
- Que sean flexibles y no se obstinen, capaces de proponer soluciones alternativa.
- Que sean francos, creíbles e inspiren confianza.

Unas líneas sobre la conducta de la comisión negociadora y asesores:

a.- Los asesores son eso: asesoran, no reemplazan. La voz cantante la tiene la comisión negociadora. Quienes deciden finalmente, son los trabajadores.

b.- La comisión negociadora es frente a los empresarios un bloque sólido de concreto. Nada de fisuras. Es decir, delante de los empresarios, no nos contradecimos, no nos peleamos, no diferimos,

c.- En cualquier momento se puede pedir un "intermedio" o "cuarto intermedio" como se dice en la jerga sindical.

d.- La comisión negociadora de los trabajadores tiene un "portavoz". Generalmente es el secretario general. Es quien plantea la posición de los trabajadores y explica los puntos del pliego.

e.- La comisión negociadora es por ley, sumamente frágil. Es decir, depende exclusivamente del mandato de la asamblea sindical.

Elaboración de Pliegos de Reclamos:

Conformación de la Comisión que elabora el Pliego.- Resulta importante conformar una comisión que se encargue expresamente de elaborar el pliego de reclamos, no necesariamente estará constituido por los negociadores, sin embargo resulta interesante que parte de la comisión que elabora el pliego también discuta el pliego, pues se encuentra en mejores condiciones para defender dicho pliego.

Discusión del Contexto Actual.- Resulta de vital importancia el que la comisión que elabora el pliego de reclamos tenga en cuenta el contexto actual (político, económico, social, tecnológico) que atraviesa la organización sindical.

Búsqueda de información.- El manejo de información resulta de suma importancia, esto nos ayudará a encontrarnos en mejores condiciones para defender o sustentar el pliego de reclamos.

Planificación de la Negociación Colectiva:

La Negociación Colectiva es un proceso y como tal debe de realizarse una planificación de lo que deseamos de dicho proceso, para ello debemos evaluar el contexto que atravesamos, las experiencias anteriores, la tendencia de la empresa, nuestras fortalezas y debilidades, además de la empresa y todas estas variables fijarnos objetivos para poder completar el proceso de planificación.

En tal sentido los objetivos que tracemos deberán ser reales. Para ello, una vez que efectuemos una relación de objetivos (alcanzables o no), deberemos pasar a la priorización de los mismos. Cabe señalar que dichos objetivos y priorización son de manejo reservado por la comisión negociadora.

¿Cuánto debería durar nuestra negociación?

¿Hemos diseñado el presupuesto económico? ¿Hemos realizado la previsión presupuestaria?, ¿En que momento solicitamos la información Económica Financiera al MTPE?

¿Están dadas las condiciones para efectuar una medida de fuerza?

¿El Actual gobierno o el que viene nos favorecerá?

Instalación de la Mesa de Negociación

Una vez que la junta negociadora ha remitido el pliego de reclamos a la empresa y al MTPE, conforme al art. Nº 53 de la ley 25593, no antes de 10 días calendarios, se debe de instalar la mesa de negociación.

Instalación

En dicha reunión ambas partes (Sindicato-Empresa) deberán ponerse de acuerdo respecto de los plazos en los cuales se llevaran a cabo las reuniones, las oportunidades de dichas reuniones, sobre todo el lugar en el cual se realizaran.

Es de suma importancia el delimitar los aspectos antes señalados en el Acta de instalación a efectos de evitar posteriores reclamos o dilaciones de algunas de las partes, lo cual podría desviar el tema de la negociación en discusiones sin razón.

Trato Directo

E**s una conversación entre iguales.** No es un favor, una dádiva, una consideración que hacen los empresarios con nosotros. Es una obligación de ellos y es nuestro derecho.

Derecho que lo disfrutamos gracias a la lucha real, concreta, de muchos trabajadores hombres y mujeres, que en todo el mundo sufrieron persecución, maltratos, despidos, cárcel y muerte para conquistar este derecho. Así que al trato directo vamos con la frente en alto.

El trato directo reproduce la relación de jerarquía que existe en la planta o centro laboral. Y eso es lo que debemos sacarnos de la cabeza. Cuando estén sentados allí con la parte empresarial al frente **recuerden: somos iguales, aquí no hay jerarquías.** *Si te tutean, tuteas*.

Todos somos iguales: reuniones de Trato Directo

Una vez instalado el trato directo, empieza el periodo más interesante de la negociación colectiva. Las reuniones deben ser semanales en lo posible. Un tema que se discute siempre es cómo empezar el trato directo.

El punto central de discusión va a ser el aumento general. Por dicha razón, mientras la empresa no alcanza la información económica y financiera, resulta adecuado empezar por los temas no remunerativos. Es decir, las condiciones de trabajo, beneficios colaterales, permisos, licencias. Esto crea un mejor clima, permite conocer a los representantes de la parte empresarial y descubrir sus fortalezas y debilidades.

Es importante ser puntuales a las reuniones. Antes de cada reunión, la comisión negociadora y sus asesores deben reunirse para definir como se abordara cada reunión. ¿Qué necesitamos averiguar? Hay que conocer bien a la otra parte. Identificar a cada integrante y averiguar quien o quienes son sus asesores. Conocer si el abogado de la empresa tiene mucha experiencia o es nuevo en el tema.

!!!! Estar atentos!!!!!!

- Si después de ese lapso y en la evaluación realizada establecemos que la empresa simplemente esta dilatando el proceso y no tiene voluntad para llegar a acuerdos, es momento de pensar en el rompimiento del Trato Directo.

- Se convoca a una asamblea. En ella se debe acordar Llevar una propuesta a la empresa sobre el aumento general. Si la empresa no responde con una alternativa adecuada o rechaza nuestra propuesta se procede a romper el trato directo.

- De esta manera, en la siguiente reunión de trato directo estamos facultados para cerrar esa etapa en caso que nuestra propuesta no sea recogida por la empresa. Se levanta un acta y se entrega una copia al MTPE, solicitando que proceda a la etapa de Conciliación.

Conciliación

- La Conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales, mediante la cual las partes en una Audiencia de Conciliación exponen sus posiciones ante un tercero llamado conciliador, que colabora a que éstas superen sus diferencias, identificando los intereses de las mismas.

- La lógica aquí es simple. En el trato directo, la ventaja la tiene la empresa. En la conciliación, la cancha se empareja algo y a veces, la ventaja es nuestra. En teoría la conciliación debe permitirnos acceso a información de la empresa.

¿Cómo debemos enfrentar la conciliación?

El objetivo principal en esta etapa es demostrar la solvencia económica de la empresa. los empresarios para evitar los aumentos se cierran en decir *"no tengo plata".*

Para eso, existe el Dictamen Económico Financiero, que es un informe elaborado por el MTPE. Durante la conciliación es ideal contar con este informe, pues nos permite disponer de un indicador objetivo acerca de la situación financiera de la empresa. El trámite en el MTPE demora casi un mes, por lo que es necesario solicitarlo lo más pronto posible.

Ahora bien, el Dictamen, es una herramienta que demuestra SI TIENE capital y utilidades suficientes para asumir un aumento adecuado de remuneraciones.

Otro instrumento: es la Valorización del pliego de reclamos. En este documento, el Ministerio establece cuanto costaría a la empresa solventar el total de lo que se esta solicitando en el pliego.

El proceso de negociación es pues un juego de posiciones, donde uno avanza y retrocede de acuerdo a nuestra estrategia, pero también de acuerdo a los movimientos del contrario.

Tanto la comisión negociadora como la dirección sindical deben de tener en claro cuáles son las expectativas reales y factibles durante el proceso. *El objetivo consiste en lograr el mayor aumento posible que la empresa este dispuesta a dar*. Nada menos. Ellos lo que buscan es darnos lo menos que estemos dispuestos a aceptar.

El arbitraje

El arbitraje es un procedimiento para resolver las situaciones donde no es posible llegar a un acuerdo.

Cada parte debe de replantear su posición. En este momento ya no es posible sostener posiciones extremas, pues el mecanismo para la resolución no es el consenso. Es decir, el sindicato propone un arbitro y la representación de la empresa otro. Los dos árbitros a su vez definen un tercer arbitro. El cual queda como presidente del Tribunal Arbitral. Los tres deben estudiar la propuesta sindical y empresarial y darle la razón a una de ellas. No pueden consensuar o mezclar las propuestas. ¿Porque razón? Por que ellos no pueden consensuar donde los legítimos representantes no lo han logrado. Por tal razón, solamente pueden optar por una de las dos posiciones. O le dan la razón a la propuesta de los trabajadores o a la propuesta de la empresa.

PROCESO ARBITRAL

Se inicia el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso de la totalidad de los miembros del tribunal. Dicha aceptación debe constar en un acta que se levante entre las partes en conflicto, en este acto además presentaran su propuesta final por escrito, pudiendo dentro de los 5 días hábiles siguientes, formular observaciones debidamente sustentadas respecto de la propuesta final de la otra parte.

El procedimiento arbitral tiene una duración máxima de 30 días naturales, de haberse iniciado formalmente.

Dentro de los 5 días hábiles de concluida la etapa del proceso el árbitro o tribunal arbitral convocará a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral.

la huelga

La huelga es la principal arma de lucha de un sindicato. Su efecto, cuando se realiza en las condiciones ideales, es devastador. Demuestra el verdadero poder de la organización gremial. Y puede lograr las mayores conquistas para la lucha de los trabajadores y trabajadoras.

Lo que debemos recordar es que una huelga es un instrumento. Es un medio, y no un fin. No hacemos huelgas porque nos guste o para agudizar un conflicto o por consigna partidaria. Una huelga es un mecanismo para presionar al empresario a aceptar nuestros reclamos, para obligarlo a escucharnos. Y por lo tanto, una huelga esta en función de dichos objetivos.

Veamos primero la parte procedimental para realizar adecuadamente una huelga.

- Primero veamos los aspectos legales. el artículo 73 del D.L. Nº 25593 indica que para declara una huelga se requiere:

a) Que tenga por objeto defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ellas comprendidas.

b) Que la decisión sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que comprende, reunidos en asamblea y mediante rotación universal, individual, directa y secreta.

c) Tratándose de sindicatos de actividad o gremio, cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

d) Que sea comunicada al empleador y a la autoridad de trabajo, por lo menos con cinco (05) días útiles de antelación, o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

e) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

- Se presenta al MTPE el plazo de huelga. A partir de allí hay que hacer la mayor propaganda para preparar el éxito de la medida de fuerza. Si el ministerio declara improcedente la huelga, se puede apelar las razones objetadas.
- Nuestro objetivo es que el Ministerio califique a la huelga como “procedente”. En este aspecto, el apoyo de la CGTP es clave por su peso político.
- Si nuestra huelga no es indefinida, y tiene un plazo determinado, debemos de ratificarla si es necesario prolongarla. La consulta será convocada por el sindicato o no menos de la quinta parte de los trabajadores afectados por la huelga y se sujetará a los mismos requisitos que la declaratoria de huelga.

Desde un punto de vista sindical, para llegar a una huelga debemos de considerar lo siguiente:

a.- Nivel de unidad de los trabajadores. Un colectivo dividido y en conflictos internos, difícilmente podrá llevar a éxito una huelga.

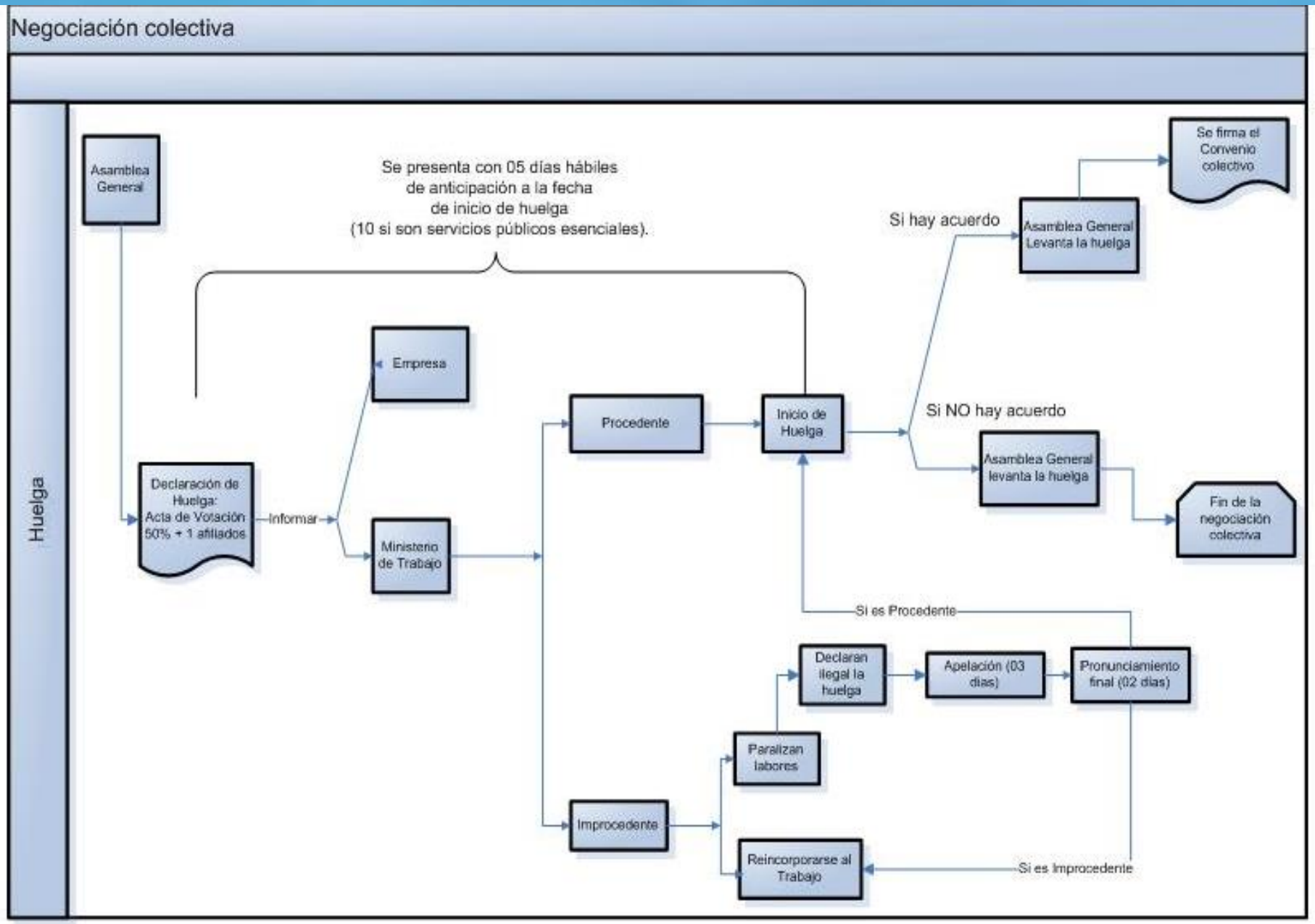
b.- Nivel del estado de ánimo de los trabajadores. Lo que se denomina "espíritu combativo".

c.- Nivel de la economía sindical. Una caja sindical pequeña no podrá resistir muchos días de huelga.

d.-Un equipo de dirigentes consecuentes y experimentados. La inexperiencia, el radicalismo verbal y la cólera no son buenos consejeros para una huelga. Si en el sindicato no hay experiencia, para eso esta la federación o la confederal.

e.- Nivel de la solidaridad sindical. Un sindicato aislado tendrá una huelga aislada y en derrota. Es necesario preparar los contactos sindicales para recibir apoyo a lo largo de la huelga

f.- Un buen equipo de prensa. Una huelga que no aparece en los medios de comunicación, no existe. Es necesario articular una estrategia de prensa con periodistas afines y líderes sindicales.


Negociación colectiva
Huelga
Asamblea General
Se presenta con 05 días hábiles de anticipación a la fecha de inicio de huelga (10 si son servicios públicos esenciales).
Declaración de Huelga: Acta de Votación 50% + 1 afiliados
Informar
Empresa
Ministerio de Trabajo
Procedente
Inicio de Huelga
Si hay acuerdo
Asamblea General Levanta la huelga
Se firma el Convenio colectivo
Si NO hay acuerdo
Asamblea General levanta la huelga
Fin de la negociación colectiva
Si es Procedente
Declaran ilegal la huelga
Apelación (03 días)
Pronunciamiento final (02 días)
Paralizan labores
Improcedente
Reincorporarse al Trabajo
Si es Improcedente

SI NACIMOS GRITANDO ¿Por que callar?...

¡ Sin luchas no hay victorias!

.....Muchas gracias

FENTAP:

Correo electrónico:

coordinacionfentap@gmail.com

WEB: www.fentap.org.pe