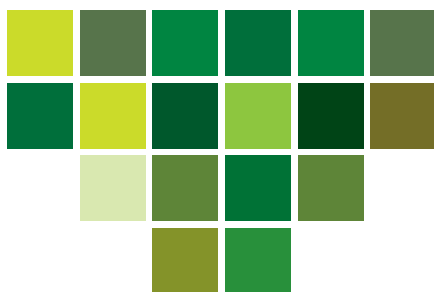




Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en **La República Dominicana**



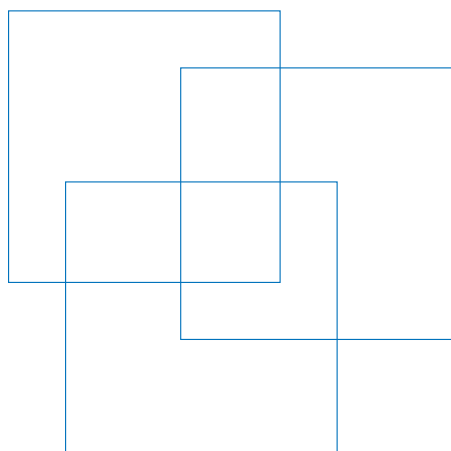
ASOCIACIÓN
DE NAVIEROS
FALCONBRIDGE
POLYPLAS

Buenas prácticas en negociación colectiva en la República Dominicana

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011

978-92-2-325293-9 (print)

978-92-2-325294-6 (web pdf)



Organización Internacional del Trabajo

Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en La República Dominicana



En pocas palabras

Asociación de Navieros de La República Dominicana

- La Paz laboral permite desarrollar las actividades empresariales.
- “El Convenio Colectivo son las reglas y si las obedecemos ambas partes no tenemos porque pelear”.
- “Las reglas están escritas de cómo se va a trabajar en cada barco”.
- El Convenio sirve para que cada parte reclame si se está alterando algún acuerdo que esté afectando a una de las partes.”Porque si afectan al Sindicato ellos protestan, y si las violan en el Sindicato, el naviero también protesta”.

*Fuente: Juan Bautista Pérez,
director ejecutivo Asociación de Navieros
de La República Dominicana*

Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en La República Dominicana

Asociación de Navieros
de La República
Dominicana

Sinepoa

- “Hicimos varias huelgas, ya eso pasó a la historia; por medio del diálogo, logramos más de lo que antes conseguíamos y a los trabajadores les va mejor. La empresa ya no tiene el temor que el barco tal viene y se va a ir siete días después porque hay una paralización”.
- “Porque si nosotros vamos a trabajar al puerto, el pacto nos dice lo que tenemos que hacer y es una forma de que haya armonía entre ambas partes”.
- “El diálogo es el arma más poderosa que pueda haber sobre la faz de la tierra; la guerra empieza porque no hubo diálogo, pero después termina y hay otra vez diálogo”.

Fuente: Junta Directiva del Sinepoa

Paz laboral experiencia muy valorada en el puerto de Puerto Plata



La paz laboral en los puertos es una experiencia que aprecian en la Asociación de Navieros de La República Dominicana. Esa sensación es compartida también en el Sindicato de Estibadores Portuarios y Arrimo de Puerto Plata (Sinepoa), que opera en el puerto de Puerto Plata, la ciudad más grande e importante de la costa norte de La República Dominicana.

¿Y por qué es un bien tanpreciado por las dos partes? Precisamente porque en años pasados, las huelgas, los paros y el enfrentamiento entre distintos intereses disminuían la palabra paz, al punto que dejó recuerdos y pasajes que todos quieren olvidar.

Un ejemplo fue lo que ocurrió en el puerto de Puerto Plata: “En 1970 producto de una lucha por la no mecanización del puerto (en el tema del azúcar) murieron cuatro o cinco personas, y hubo 17 heridos”, recuerda con tristeza, el asesor legal de Sinepoa, Juan Ventura.

Precisamente Sinepoa, que funciona en el puerto de Puerto Plata, es uno de los Sindicatos con los que la Asociación de Navieros de la República Dominicana, firma cada tres años un Convenio Colectivo.

Este Sindicato llega a una conclusión contundente que resalta su nueva visión: “Hicimos varias huelgas, ya eso pasó a la historia; por medio del diálogo, logramos más de lo que antes conseguíamos y a los trabajadores les va mejor. La empresa ya no tiene el temor que el barco tal viene y se va a ir siete días después porque hay una paralización”, señala Silvio Ureña, Secretario General de la Federación Dominicana de Trabajadores Portuarios, a la cual está afiliada Sinepoa.

En ese escenario que prioriza este nuevo pensamiento está, en medio, el Convenio Colectivo y la razón es muy concreta para la Asociación de Navieros: “El Convenio Colectivo son las reglas y si las obedecemos ambas partes no tenemos porque pelear”, dice el director ejecutivo de la Asociación, Juan Bautista Pérez.

De acuerdo con la memoria histórica de Sinepoa, en un principio, cuando nacieron en el Siglo XIX se les llamaba Gremio, pero fue hasta el 21 de enero de 1937 que se le definió como un Sindicato organizado, tal y como se le conoce hoy.

Antes, el Convenio era más bien oral, pero fue de 1937 en adelante que empezó a tomar forma como un documento escrito.

Para mediados de 1950 el sindicalismo, según Juan Ventura, sufrió un debilitamiento por las políticas del presidente de ese entonces Rafael Trujillo, quien “influyó en los Convenios”. “Prácticamente se imponía a lo que él dijera, casi no había negociación, porque fíjese que el sindicalismo verdaderamente aparece aquí después del ajusticiamiento del dictador Trujillo”, asegura Ventura.

Actores del Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo se celebra entre el Sindicato de Estibadores Portuarios y Arrimo de Puerto Plata (Sinepoa) y la Asociación de Navieros de La República Dominicana, entidad sin fines de lucro que actúa en nombre de empresas navieras que operan en ese puerto.

De acuerdo con el Presidente de Sinepoa, Luis Oscar Gilbert, el Sindicato le provee las cuadrillas de trabajadores a las empresas navieras para atender labores de abordaje (en el barco) y arrimo (en tierra) y por ese servicio se establece una retribución económica que está rigurosamente explicada en el Convenio Colectivo.

Afirma que tienen 300 afiliados, entre los que se en-



Cindy Calle, vicepresidenta ejecutiva y Juan Bautista Pérez, director ejecutivo de la Asociación de Navieros de La República Dominicana



Miembros de la junta directiva del Sindicato de Estibadores Portuarios y Arrimo de Puerto Plata

cuentran mayoritariamente trabajadores regulares y pensionados.

Según Juan Bautista Pérez, cuando llega la hora de negociar en la Asociación de Navieros seleccionan personal de operaciones con conocimiento de las agencias que trabajan en Puerto Plata e igualmente lo hacen cuando tienen que iniciar el proceso de negociación con los Sindicatos de otros puertos de La República Dominicana.

El miembro del Sindicato, Leonardo de la Cruz, manifiesta que el primer paso en Sinepoa consiste en hacer

“Yo creo que lo principal es el respeto que siempre ha privado entre las partes; nos respetamos, aunque hay momentos que nos subimos de tono, al igual ellos, pero eso es normal, es una negociación”.

Luis Oscar Gilbert

la demanda en el Ministerio de Trabajo. En esta etapa no presentan un texto, solo es la demanda como señal de que desean hacerle cambios al Convenio Colectivo.

Luego, la junta directiva del Sindicato recomienda a la Asamblea General los nombres de la Comisión Negociadora, la cual decide finalmente el grupo negociador.

Como paso siguiente esta Comisión se reúne para revisar en detalle el comportamiento de la canasta familiar y elabora la propuesta de cambios que es presentada a la Asamblea. Cuando la propuesta está lista y avalada por la Asamblea, se concreta una reunión con la Comisión de la Asociación de Navieros. Cuando hay acuerdo, el Sindicato lo presenta por última vez a la Asamblea y con el visto bueno también de la junta directiva de la Asociación proceden a la firma del Convenio para posteriormente enviarlo al Ministerio de Trabajo.

Durante este proceso aseguran no acuden a asesores externos. La Asociación en algún momento estuvo asesorada por un abogado laboralista para temas complejos, pero aseguran que ahora no lo necesitan. En el caso del Sinepoa siempre los acompaña el asesor legal Juan Ventura.

Las experiencias en negociación son variadas. El líder sindical, Leonardo De La Cruz señala que antes del año 1998 hubo necesidad de acudir a un arbitraje en Secretaría por diferencias respecto a los cambios en el

Convenio, pero para puntos específicos y no necesariamente para todo el Convenio.

Por su parte, Luis Oscar Gilbert sostiene que desde el año 2001 hasta años recientes no han tenido que acudir a un tercero porque las diferencias las solucionan inmediatamente; es más, dice que desde esa fecha para acá la negociación se hace en un mismo día, mientras que años atrás se llevaban negociando hasta 2 meses.

“Antes era guerra (de palabras), insultos y ofensas”, sintetiza el director ejecutivo de la Asociación de Navieros, Juan Bautista Pérez, quien expresa que ahora en una o dos sesiones se ponen de acuerdo porque “en esos convenios simplemente lo que se discute es la tarifa, salvo pequeños detallitos”.

Para Silvio Ureña, otro aspecto que incide positivamente es que a diferencia de antes que se negociaban los aumentos punto por punto, ahora se negocia un porcentaje de aumento total que abarca todos los puntos. “Ellos entienden que si duramos dos meses discutiendo perdemos tiempo y dinero tanto ellos como nosotros”, manifiesta.

Gilbert insiste en que como parte del proceso de cambio le gusta afianzar el concepto “negociar” y erradicar del lenguaje la palabra discutir. “Porque si yo voy a discutir con usted tengo que llevar la ropa de pelear y tenemos que ser respetuosos ambas partes”, señala Gilbert, al tiempo que reitera que en las negociaciones “se arman” discusiones pero de una manera respetuosa.

“Yo entiendo que la lección positiva es estar realmente con el diálogo, el cual conduce a la solución del problema, pero el diálogo franco y abierto”.

Juan Bautista Pérez



De acuerdo con los representantes de Sinepoa en esta experiencia de negociar también cuenta la buena asesoría que reciben de la Federación Dominicana de Trabajadores Portuarios, en la persona de Silvio Ureña.

Convenio Colectivo les fija as reglas

¿Y cuáles beneficios hay para los miembros de la Asociación que firman el Convenio? De entrada el director ejecutivo, Juan Bautista Pérez, afirma que “un Convenio es para que el patrono dé”. Al reflexionar un poco más señala que es una ventaja que las reglas estén bien establecidas con las cuales operan todas las empresas en su relación con los Sindicatos, lo cual está generando paz laboral, aunque está claro que “nosotros no recibimos nada material”, en referencia a la Asociación de Navieros de La República Dominicana.

¿Y si no tuvieran el Convenio Colectivo? “Me imagino que sería un caos porque no habrían reglas”, responde, Pérez, al tiempo que se pone a pensar sobre la complicación que se presentaría porque serían muchas empresas con distintas tarifas y reglas entendiéndose con varios Sindicatos.

“Las reglas están escritas de cómo se va a trabajar en cada barco”, añade al referirse al Convenio Colectivo, el cual lo entiende como “un diálogo que queda plasmado” y “que es respetado en mayor o menor medida por ambas partes”.

En este tema, los líderes del Sindicato coinciden con la Asociación de Navieros. Juan Ventura manifiesta que con el Convenio las dos partes se ponen de acuerdo “en el tipo de trabajo que van hacer”.

El presidente de Sinepoa, Luis Oscar Gilbert, afirma que con el pacto, tanto la Asociación como el Sindicato tienen garantizadas las reglas del trabajo y se evitan confusiones en las tareas diarias “porque si nosotros vamos a trabajar al puerto, el pacto nos dice lo que tenemos que hacer y es una forma de que haya armonía entre ambas partes”.

“El pacto colectivo es el que nos da la fuerza tanto a los navieros como a los trabajadores para mantener esa armonía. Sin el pacto colectivo uno no sabe lo que hay que hacer y nadie sabe lo que va a cobrar”, replica su otro compañero Leonardo de la Cruz, quien aprendió que en una relación de dos, no solo una parte tiene la razón y que siempre se debe buscar el consenso.

Por su parte, el director ejecutivo de la Asociación de Navieros destaca que el Convenio sirve para que cada parte reclame si se está alterando algún acuerdo que afecta a una de las partes. “Porque si afectan al Sindicato, ellos protestan, y si las violan en el Sindicato, la Asociación de Navieros también protesta”, manifiesta.

El Secretario General de la Federación de Trabajadores Portuarios, Silvio Ureña agrega que el Convenio Colectivo es un conjunto de reglas que permiten una mejor relación obrero patronal y es donde se fija el cumplimiento del deber de los trabajadores y los compromisos de las empresas navieras.

Después de muchos años de estar en el sector sindical, Ureña expresa un convencimiento vehemente sobre

el diálogo: “Es el arma más poderosa que pueda haber sobre la faz de la tierra; la guerra empieza porque no hubo diálogo, pero después termina y hay otra vez diálogo; no puede terminar la guerra si no es con diálogo, a menos que uno hunda o destruya al enemigo totalmente.

“En la huelga nos trasnochábamos, gastábamos dinero, nos insultaban, nos decían que éramos vagos, nosotros les decíamos que eran ladrones, al final terminamos en la madrugada con el diálogo en la Secretaría de Trabajo”, recuerda.

La experiencia histórica ha sido fuerte en el puerto de Puerto Plata. Por eso al hablar sobre el aprendizaje en la Asociación de Navieros llegan a una conclusión: “Yo entiendo que la lección positiva es estar realmente con el diálogo, el cual conduce a la solución del problema, pero el diálogo franco y abierto”, reseña Juan Bautista Pérez.

En el frente resaltan la palabra respeto. “Yo creo que lo principal es el respeto que siempre ha privado entre las partes; nos respetamos, aunque hay momentos que nos subimos de tono, al igual ellos, pero eso es normal, es una negociación”, manifiesta Luis Oscar Gilbert.

Mientras que en cuanto a factores claves de éxito en el Sindicato estiman que el tener objetivos claros para negociar y la unión entre los trabajadores es fundamental, lo mismo que la honestidad de sus dirigentes a la hora de firmar y tener una buena asesoría de la Federación. En tanto, en la Asociación reiteran el concepto diálogo porque para salir adelante “tanto los patronos como Sindicatos comprendieron que no había de otra manera”.

Al recapitular algunos de los beneficios, en Sinepoa mencionan el seguro médico, el cual es muy completo porque, además del trabajador, cubre a la esposa y los hijos, y se contemplan aspectos como salud, pensión y riesgos laborales; las “amanecías” que significa un pago diferenciado por laborar entre las 12 de la noche y las

8 de la mañana, la regalía pascual o salario de navidad. También mencionaron que reciben la donación anual de treinta y seis mil cuatrocientos cincuenta pesos (\$ 36,450) como ayuda para estudios universitarios de hijos de los miembros del Sindicato, así como otro aporte para celebración del Primero de Mayo.

Dentro del Convenio, según los líderes de Sinepoa se procura ser muy específico; por ejemplo en el desembarque de vehículos, a los choferes se les paga sobre el tonelaje y para que haya tiempo de reacción de los trabajadores, las compañías piden las cuadrillas con 3 horas de anticipación.

También, según Gilbert, se acordó un pago mínimo de 14 horas aunque el trabajo se finalice antes y se pagan horas extras después de las 5 de la tarde y los días feriados se reconocen como dobles.

Gilbert destaca el párrafo del Convenio que se lee: “Las partes reconocen que los trabajos de carga y descarga de buques por su naturaleza deberán ser llevados a cabo durante las 24 horas del día los 7 días de la semana. En consecuencia, la Primera Parte (Sinepoa) garantiza a la Segunda Parte (Asociación de Navieros) la disponibilidad de suficientes cuadrillas compuestas de personal calificado para realizar dichas labores con seguridad y eficiencia durante las 24 horas, de los 365 días del año...”, según se especifica en el párrafo número 7A.

Desde el primer Convenio Colectivo hasta el último negociado no contemplan ninguna cláusula sobre género. La población trabajadora que pertenece al Convenio Colectivo está constituida por 99,9% de hombres, según la Asociación Naviera.

Al intentar establecer un cálculo de beneficios en términos medibles, el líder sindical Leonardo de la Cruz afirma que el salario de un afiliado al Sindicato es un poco más del doble que un salario mínimo en La República Dominicana.

En la Asociación de Navieros no tienen cuantificados beneficios porque señalan que estos más bien son para los trabajadores, aunque reiteran que un aspecto muy positivo es la paz laboral que permite desarrollar las actividades empresariales.

Al pensar en el futuro, en la Asociación de Navieros de La República Dominicana no vislumbran una amenaza al Convenio Colectivo mientras que en Sinepoa les preocupa que se intente privatizar el puerto de Puerto Plata, ya que pondría en serios riesgos la estabilidad laboral de los trabajadores.

La experiencia cuenta

Por su experiencia de muchos años en rondas de negociaciones, el director ejecutivo de la Asociación de Navieros, Juan Bautista Pérez recomienda a los negociadores no cerrarse en posiciones propias sin estudiar las condiciones y posibilidades de la otra parte porque siempre se van a encontrar con cambios en la inflación, pero también con situaciones complejas para las empresas producto de las crisis.

Mientras tanto, para el presidente de Sinepoa, Luis Oscar Gilbert, el dejar por fuera la competencia para lograr la unión de los obreros de los distintos Sindicatos es fundamental con el fin de mejorar las condiciones de los Convenios Colectivos. “Yo exhorto a los obreros a que tratemos de unirnos más y hacer un pacto unitario para los obreros de La República Dominicana entera”, manifiesta.

Según Ureña a la par de esa unidad, otra recomendación es que cuando se negocia se debe ser honesto, tener solidaridad con los trabajadores y respetar a la otra parte “porque se dice que mi derecho empieza donde termina el de la otra persona, nadie es dueño de la verdad, nosotros tenemos muchas verdades que los empresarios también tienen, entonces cuando se discute con base en dos verdades surge una sola verdad. Esto significa que no hay ninguna empresa en el mundo que no tenga trabajadores, pero tampoco hay trabajadores si no hay empresa, o sea nos necesitamos; debemos estar tomados de la mano y luchar mancomunadamente para que haya una mejor vida para los trabajadores y que los empresarios salgan adelante con su empresa.

“Nosotros creemos que hay que ayudar por el fortalecimiento de la empresa, pero los empresarios deben montar a los trabajadores en el carrito del progreso, de nada vale que la empresa crezca y que el trabajador este “machacado” por la posición de que la empresa todo lo quiera y se olvida de que los trabajadores son seres humanos dignos de una mejor vida”.

Los tiempos cambian y los actores de este Convenio Colectivo son el mejor testigo de que las acciones para lograr los objetivos también cambiaron. El buen tiempo y las mejores condiciones enseñaron la ruta para llegar a buen puerto.

DATOS RELEVANTES

Siglo XIX

1937

Inicios de Sinepoa.

Sinepoa se define como Sindicato organizado. El Convenio empieza a tomar forma en un documento escrito.

El Convenio Colectivo se firma cada tres años.

Sinepoa. Afiliado en La República Dominicana: **Federación Dominicana de Trabajadores Portuarios, Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos.** Afiliado a nivel internacional: **Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Confederación Sindical Internacional (CSI).**



Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en La República Dominicana

Falconbridge
Dominicana

En
pocas
palabras

Falconbridge Dominicana (Falcondo)

- “Por medio del Convenio Colectivo, ante los bajos precios del Ferroníquel, la jornada laboral en algunos momentos se ha reducido a 32 horas, lo cual favorece menos despidos. La negociación establecida en el Convenio evitó un enfrentamiento y un desgaste para las partes”.
- “Mi impresión es que ha aumentado la credibilidad, ya no lo vemos (el proceso) como de partes contrarias, como enemigos, sino que estamos el uno para el otro y los dos nos necesitamos para que haya equilibrio y eso ha sido clave e importante para la negociación”.
- Otro ejemplo que ayuda a ser más eficiente a la empresa y que está en el Convenio, es el programa de multidesarrollo. “Lo queremos utilizar para el futuro, consiste en que el empleado se capacita en una o varias habilidades que son complementarias a labores que ellos hacen”.

Fuente: gerente de Recursos Humanos, Jorge Jiménez y el superintendente de Relaciones Laborales, José E. Estevez, de la empresa Falconbridge Dominicana

Sutrafado

- “Lo bueno en el Convenio Colectivo es que se ve como una herramienta o un instrumento reivindicativo donde nos permite poder sentarnos en la mesa con la empresa y conseguir que las condiciones que existen sean mejoradas”.
- “Cada quien por su lado, ha ido avanzando, a medida que pasan los tiempos, los nuevos integrantes de este Sindicato son personas más preparadas con más capacidad de entendimiento y de llevar a efecto una negociación colectiva que no sea agresiva con la empresa porque al fin y al cabo los Sindicatos del mundo entero no son enemigos de la empresa”.
- Para los representantes del Sindicato un factor clave de éxito para haber avanzado tanto es precisamente el mismo Convenio Colectivo el cual, en beneficios, está por encima del Código de Trabajo y se respeta y si se presenta alguna violación existen las reglas para hacerlo valer.

Fuente: Miembros de Sutrafado

El Convenio Colectivo se mantiene en tiempos difíciles



En Bonao, ubicado en la provincia de Monseñor Nouel y a unos 80 kilómetros de Santo Domingo, se encuentra la empresa metalúrgica Falconbridge Dominicana, conocida como Falcondo, la cual explota los yacimientos de Ferroníquel en la zona.

Es una pujante empresa que finalizando la presente década tuvo que entrar en un período de “parada” o un receso de producción porque los precios bajaron a niveles poco competitivos. En medio de esta situación y gracias a los canales abiertos de comunicación y a la disposición de ambas partes se firmó de nuevo, en el 2009, un Convenio Colectivo, entre el Sindicato Unido de Trabajadores de Falconbridge Dominicana (Sutrafado) y la empresa.

Lograr niveles de entendimiento no ha sido fácil, reconocen los actores. En años pasados, en los primeros convenios ocurrieron huelgas, paros y roces fuertes entre las partes, pero la experiencia no ha sido en vano. Hoy se sientan a negociar y logran entenderse y plasmarlo en un Convenio Colectivo.

Antes de “la parada” había 1500 trabajadores y producían 28 mil toneladas al año; con el receso laboran alrededor de 535 aproximadamente en actividades de mantenimiento de la empresa. Se espera que cuando reinicien y lleguen a máxima producción, tengan más colaboradores hasta llegar, en algún momento, a 1300 personas, expone el gerente de Recursos Humanos, Jorge Jiménez.

La empresa en República Dominicana, que desde el inicio estuvo respaldada por capital canadiense, dio sus primeros pasos en 1960, pero según el reporte de Sutrafado, el primer Convenio Colectivo se negoció en 1973

para reclamar condiciones de vida apropiadas, tal como lo establecía el Código de Trabajo.

El Convenio Colectivo, que se firma cada 3 años, cubre solo a los trabajadores semanales que desarrollan actividades como instrumentación, mecánica de maquinaria pesada, operadores, electricistas, mantenimiento, entre otros.

El Sindicato aclara que al beneficiar solo trabajadores semanales, no contempla a las mujeres, ya que esta población labora en oficinas. Sin embargo, estiman que con la firma del Convenio se genera un efecto cascada pues los colaboradores mensuales exigen aumentos salariales similares a los establecidos en el Convenio.

Explican que actualmente no hay mujeres dentro de la membresía sindical, pero conocen que varias se están preparando en áreas técnicas, por lo que no descartan tenerlas a futuro como miembras del Sindicato.

El sendero de la negociación

Para negociar el Convenio Colectivo, la Asamblea General del Sindicato avala entre 6 y 8 miembros de la Junta Directiva, más tres miembros de base. Para darle curso a un nuevo Convenio, previo a esta Asamblea, la Junta Directiva distribuye a los afiliados un anteproyecto para que tengan la oportunidad de hacerle sugerencias; en este proceso también colocan buzones dentro de la empresa. Este anteproyecto enriquecido se presenta a la Asamblea y se aprueba con las observaciones finales, explica el directivo José Marcia Regalado.

La representación de la empresa está integrada por seis personas, divididos en tres de Recursos Humanos y tres de diferentes departamentos, quienes son seleccionados por sus cualidades de relaciones interpersonales.

Tanto la empresa como Sutrafado se hacen acompañar de asesores, entre ellos abogados expertos en temas laborales y académicos en temas económicos y financieros. Aunque en la última negociación, según Jiménez,



Junta Directiva del Sindicato Unido de Trabajadores



Un equipo de alto nivel de la empresa vela por el cumplimiento del Convenio Colectivo. De izquierda a derecha: El superintendente de Relaciones Laborales, José E. Estevez; el gerente de Recursos Humanos, Jorge Jiménez; Nexido Galan, supervisor senior de Compensación y Beneficios, Pedro Julio González analista senior de Compensación y Beneficios

por la situación especial de la empresa no vieron la necesidad de incorporar asesores externos.

Ambos actores afirman que es tradición que el pliego de peticiones o la demanda siempre la presente el Sindicato. Antes de dar la última palabra en la empresa, la casa matriz de Falcondo sugiere los parámetros o rangos en los cuales se pueden mover, principalmente en temas económicos.

Jiménez manifiesta que en la negociación de 2009 hubo una variación en el estilo pues el Sindicato trajo



una demanda amplia, pero la empresa explicó en su propuesta que como estaban en “parada” solo se podía abocar a las cláusulas económicas.

En Sutrafado aseguran que por falta de acuerdos en ocasiones han acudido a la Secretaría de Estado de Trabajo para lograr la negociación. La última vez ocurrió en el año 2005.

De las huelgas al entendimiento

Los representantes del Sindicato recuerdan que los inicios fueron muy complicados con constantes huelgas como medio de presión para alcanzar beneficios en la Convención. “Había muchas huelgas pesadas. En los reclamos de los trabajadores, la provincia (Monseñor Nouel) se integraba y se hacían huelgas aquí y caminatas en el pueblo, se quemaban cosas”, explica el Secretario General José Aybar.

En aquellos días había posiciones muy fuertes de

la empresa y del Sindicato, fueron experiencias difíciles. Según le han contado a Aybar “antes había agresión verbal dentro de las mismas negociaciones colectivas e inclusive iban algunos con bultos y le hacían creer a la empresa que andaban armados, que tenían pistolas en los bultos y eran agresivas las negociaciones colectivas. Yo lo sintetizo, entonces, de la siguiente manera: Los tiempos han cambiado”.

“Cada quien por su lado, ha ido avanzando, a medida que pasan los tiempos, los nuevos integrantes de este Sindicato son personas más preparadas con más capacidad de entendimiento y de llevar a efecto una negociación colectiva que no sea agresiva con la empresa porque al fin y al cabo los Sindicatos del mundo entero no son enemigos de la empresa. A mi nadie me sale con ese cuento que hacían antes de que los Sindicatos son enemigos de la empresa, eso no es verdad”, sostiene Aybar.

Los pasos en el camino han sido lentos y el terreno estuvo lleno de espinas; sin embargo, la voluntad siempre superó las diferencias. Conciernen que a mediados de los años 90 hubo una negociación compleja, hasta el punto que el proceso culminó en la Secretaría de Estado de Trabajo. En esa ocasión, el Sindicato acudió a la instancia argumentando que la propuesta de ajuste de la empresa se mantenía en porcentajes sumamente bajos, difíciles de aceptar.

Ambos coinciden que en aquellos días, se acostumbraba que el Sindicato proponía un porcentaje muy alto y la Falcondo se ubicaba en una escala muy baja. Esa negociación generó un enorme desgaste para las dos partes y llegaron a la conclusión de que posiciones tan disímiles no los conducía a ningún lado, por eso ahora para empezar a negociar se ubican en porcentajes razonables.

Al referirse al Convenio Colectivo, el líder sindical José Marcia Regalado manifiesta que ya la empresa sabe que para negociar debe presentar una propuesta asimilable “y no algo traumático que va a durar meses sin avan-

“Cada vez que ellos vienen con un problema, nosotros respondemos inmediatamente y los atendemos, no permitimos que el problema escale, evolucione y se complique por falta de comunicación”.

Jorge Jiménez

ces porque eso paraliza a la empresa y afecta a todo el mundo; incluso la seguridad de los trabajadores se compromete y la producción baja”.

Como experiencia positiva para la negociación, en años recientes, miembros de Sutrafado y representantes de Falcondo resaltan que participaron en cursos impartidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y fue más enriquecedor porque estuvieron juntos en estas dinámicas. “Para que nos entiéramos (en esas capacitaciones), ellos, en algunos casos, se pusieron en lugar de la empresa y nosotros en el lugar de los trabajadores y se hizo una dinámica muy interesante”, dice Jiménez.

Es más, según recuerda en uno de los cursos de negociaciones, firmaron un documento acerca de lo que esperan en una negociación y cómo deberían negociar. “Inclusive lo enmarcamos y lo dejamos en el mismo salón en donde ocurrió el curso, eso permanece ahí”, manifiesta con complacencia Jiménez, para quien la clave en alcanzar acuerdos está en la madurez, la confianza y en el respeto mutuo.

Otro punto que destaca es el aumento de la credibilidad y una muestra es que procuran tener en la mesa datos de cómo está la empresa en ese momento. “Mi impresión es que ha aumentado la credibilidad, ya no lo vemos (el proceso) como de partes contrarias, como enemigos, sino que estamos el uno para el otro y los dos nos necesitamos para que haya equilibrio y eso ha sido clave

e importante para la negociación”, expone Jiménez.

El cumplimiento de los compromisos establecidos en el Convenio, así como la apertura de la empresa para que el Sindicato participe en la reunión mensual de Seguridad Industrial y la integración de ambas partes en el Comité Central de Seguridad son señales, según la empresa, de que existe un avance en los procesos de diálogo.

Para Jiménez beneficia la actitud de la empresa de mantener las puertas abiertas al Sindicato pues “cada vez que ellos vienen con un problema, nosotros respondemos inmediatamente y los atendemos, no permitimos que el problema escale, evolucione y se complique por falta de comunicación.

“Nosotros vemos esas visitas como parte de nuestros trabajo, no lo vemos como que nos interrumpen, sino que eso es parte de nuestro trabajo y viéndolo de esa manera pues es mucho mas fácil a la hora de conversar con ellos porque tu vas a conversar de buen humor, tu no ves alguien que te viene a interrumpir, tu ves una persona que viene con una situación de un trabajador o con una queja que tu le tienes que buscar solución porque para esto te pagan”, asegura Jiménez.

“Cada quien por su lado, ha ido avanzando, a medida que pasan los tiempos, los nuevos integrantes de este Sindicato son personas más preparadas con más capacidad de entendimiento y de llevar a efecto una negociación colectiva que no sea agresiva con la empresa”.

Secretario General José Aybar

Por su parte, el Secretario General del Sindicato, José Aybar, dice que para darle fluidez al proceso la empresa propuso un protocolo, el cual se firma en cada negociación “porque anteriormente las informaciones salían a los medios de comunicación y eso creaba una especulación fuerte”. En Sutrafado coinciden que el protocolo se cumple, pero si no avanzan las negociaciones queda sin efecto.

“Pensamos que sí, ya hemos llegado a un grado de madurez, lo que falta es lograr más beneficios, pero ya en cuanto a madurez podemos decir que lo manejamos bien”, expone Regalado.

Los beneficios del Convenio

En relación con los beneficios establecidos en el Convenio, los representantes de Sutrafado destacan las cláusulas económicas, entre ellas las que establecen el ajuste salarial.

En esta área lograron que para el aumento se considere el salario actual y no el “salario viejo”, así como que el ajuste se realice con base en la tasa de inflación, lo que es un beneficio “tremendamente importante”, según el líder del Sindicato Marco Núñez.

Núñez resalta el pago de horas extraordinarias, ya que mientras el Código de Trabajo establece un 35%, en el Convenio logró un 79%

“En cuanto a días feriados, el Código establece que se pague un 100%, nosotros conseguimos que se pague un 144% y los domingos un 118%”, añade Núñez.

Por su parte, José Marcia Regalado destaca el beneficio de la educación que se les da a los hijos y esposas de los trabajadores para estudios en primaria, secundaria, escuelas técnicas y universidad. Otro beneficio es el de la cantidad de días de vacaciones pues está muy por encima de lo que dice la Ley.

En Sutrafado manifiestan que hay tareas pendientes por las cuales seguirán trabajando. Citan que siguen aspi-

rando a una pensión corporativa de la empresa, tal como se tienen en otras plantas de la Corporación; asimismo, buscarán una mejora sustancial en la pensión que otorga el Estado porque a criterio del Secretario General, José Aybar es pírrica.

“No nos sentimos conformes ninguno con lo que ganamos en la actualidad precisamente porque estoy en una empresa minera”, añade Aybar.

El gerente de Recursos Humanos, Jorge Jiménez, de entrada estima que como el Sindicato es el que demanda y la empresa es casi siempre la que otorga o cede algo, el Sindicato siempre sale más beneficiado que la empresa. Sin embargo, reconoce que la empresa se beneficia porque tiene paz laboral durante tres años.

Al repasar beneficios concretos señala que gracias a que estaba negociado en el Convenio Colectivo, ante los bajos precios del Ferroníquel, la jornada laboral en algunos momentos se ha reducido a 32 horas, lo cual favorece menos despidos; el ejemplo más claro es cuando se aplica en períodos de “parada”. Señala que esta negociación establecida en el Convenio evitó un enfrentamiento y un desgaste para las partes. “Eso estaba en el Convenio y no hubo necesidad de hacer una negociación”, recuerda.

Otro ejemplo que ayuda a ser más eficiente a la empresa y que está en el Convenio es el programa de multistadística. “Lo queremos utilizar para el futuro, consiste en que el empleado se capacita en una o varias habilidades que son complementarias a labores que ellos hacen. Así, se le puede brindar una oportunidad para escalar y ganar más dinero y nosotros tenemos un empleado más flexible, que lo podemos utilizar en este trabajo o en otro”, menciona.

Una experiencia y que sirve de consejo para sus colegas de otras empresas es que se deben ver ambas partes como complementarias que buscan una causa común y nunca verse como opositores. Jiménez lo ejemplifica con la experiencia reciente que vivieron cuando la empresa



tuvo que parar la producción: “Cuando iban a ocurrir los desahucios porque no había condiciones económicas para poder continuar nosotros llamamos al Sindicato y le comunicamos que íbamos a tener que parar si el mercado seguía así, queríamos dejar la gente clave para poder reiniciar la operación en caso de que tuviéramos una interrupción larga.

“Ellos nos preguntaron ¿cuántos van a ser? Cuando sabíamos les dijimos, mire son tantas personas, pero estábamos haciendo todo el esfuerzo posible para que ese número fuera mínimo hasta el punto que logramos dejar el doble del personal que pensábamos inicialmente, fruto de conversar directamente con ellos y escuchar las peticiones del Sindicato hacia a la empresa para reducir el impacto.

“El gerente general se integró y se comunicaba con ellos, primero cada dos semanas, pero hubo un momento que se aumentó la frecuencia por ser necesaria, entonces había esa comunicación abierta sincera entre las partes y lo cual generó confianza y eso yo creo que es la clave”, resalta Jiménez.

Según los representantes del Sindicato un factor clave de éxito para haber avanzado tanto es precisamente el mismo Convenio Colectivo el cual, en beneficios, está por encima del Código de Trabajo y se respeta, y si se

presenta alguna violación existen las reglas para hacerlo valer.

Santos Reyes, otro de los líderes del Sindicato, manifiesta que tienen un Convenio Colectivo mucho más maduro y un Sindicato que tiene los objetivos claros al negociar, con pleno conocimiento de las principales inquietudes que tienen los trabajadores con quienes están en constante comunicación.

Opina que tienen más experiencia en negociar y con un nivel de educación más avanzado, lo cual facilita un mejor entendimiento en estos procesos que culminan con un Convenio Colectivo.

Mientras tanto Froilán De la Rosa, otro directivo de Sutrafado, resalta que una de las satisfacciones que han tenido “es poder haber negociado un Convenio con una empresa sin producción, en una crisis mundial y el haber mejorado por lo menos 9 cláusulas en ese Convenio y dejar las otras en espera para conseguir un aumento salarial del 18% para los tres años”.

Acerca de la evolución en los años, el gerente de Recursos Humanos, Jorge Jiménez expresa que la clave de éxito está en la confianza, la comunicación abierta, la honestidad. “Nosotros nos hemos ganado la confianza de ellos y ellos se han ganado la confianza de nosotros, claro que cada cual tiene su posición en el momento de la negociación. Nos valoramos unos a otros aunque siempre vamos a tener nuestras diferencias”, sostiene.

El superintendente de Relaciones Laborales, José E. Estevez, destaca como un factor de éxito que la empresa vea a Sutrafado como una fuente de equilibrio, es decir, que lo reconoce como legítimo representante de los trabajadores con el cual tienen una comunicación diaria.

“En la última negociación, cuando firmamos el Convenio, en el acto protocolario en la Secretaría de Estado de Trabajo, nuestro gerente general lo definió (al Sindicato) como un Panel Corporativo, es decir que la corporación también reconoce la importancia que tiene el Sindicato dentro de la estructura, no solamente nacional sino más

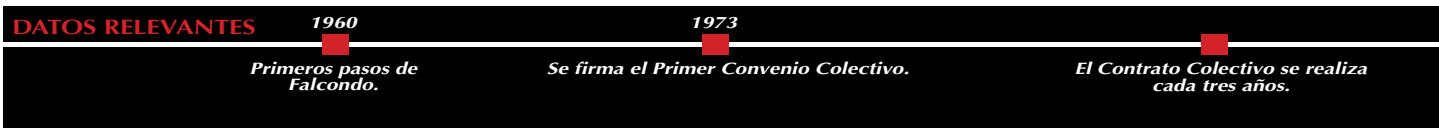
bien internacional, a nivel corporativo”, subraya Estevez.

En Sutrafado tienen claro que uno de las principales amenazas para la estabilidad de los trabajadores y, por ende, del Convenio Colectivo son los precios del níquel. Igualmente, siguen muy de cerca una iniciativa de la cúpula empresarial en República Dominicana, que según ellos, pretende crear bandas salariales en sectores productivos.

La representación empresarial igualmente comparten que el precio del níquel sigue siendo una amenaza y desde ya piensan en cómo avanzar en el diálogo en el proceso de negociación futuro, que coincidirá cuando apenas Falcondo está reiniciando las operaciones y aún no se reportan ganancias.

La negociación constante para alcanzar niveles de coincidencia en el marco del Convenio Colectivo es un ensayo que año con año están perfeccionando. Las diferencias prevalecen pero la metodología para lograr los objetivos también varió con el tiempo. Ahora como coinciden los actores, la comunicación abierta y la honestidad son esenciales para firmar acuerdos, incluso cuando la empresa estuvo en “parada” por los precios internacionales del ferroníquel.

Como dice el líder de Sutrafado, Marco Núñez “lo bueno en el Convenio Colectivo es que se ve como una herramienta o un instrumento reivindicativo donde nos permite sentarnos a la mesa con la empresa y conseguir que las condiciones que existen sean mejoradas y para eso tener una mejor calidad de vida en los trabajadores porque entendemos que el Sindicato es un ente de equilibrio”.



Sutrafado. Afiliado en La República Dominicana: **Confederación Nacional de la Unidad Sindical**. Afiliado a nivel internacional: **Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)**.



En pocas palabras

Polyplas

- “La rotación ha sido bastante controlada inclusive cuando la comparamos contra las que tenemos en otras de las empresas del Grupo que no poseen un Sindicato ni un Convenio Colectivo, la diferencia, entre una y otra, es de un 41%”.
- “Se cumple con las reglas del juego y entonces, lo que debemos de ver es que la empresa este produciendo y vendiendo como debe de ser”.
- Existe un valor que Jiménez califica como esencial para que el Contrato funcione y es el valor de la humildad; es por esta razón que muchas acciones de la empresa, primero son compartidas y discutidas con el Sindicato.
- “Si estamos claros que todo nace porque existe una empresa y que esa empresa tenga beneficios, las cosas fluyen”.

*Fuente: Sonia Raquel Jiménez,
gerente corporativa de Recursos Humanos*

Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas

- Al explicar el porque existe esta disposición laboral, el Secretario General, Luis Monción asegura que el hecho de que la empresa les cumpla con el Convenio Colectivo y trate bien al personal hace que los trabajadores se transformen en “guardianes para que todo marche bien”.
- “El patrón no tiene que bajar (a la planta) a tener que luchar y enfrentar el trabajador porque el Sindicato hace esa parte, como humildemente y honestamente nosotros lo hemos hecho”.
- “Cuando vamos a un curso, muchos nos han juzgado que si esta empresa es de nosotros por todos esos beneficios que conseguimos y nos preguntan cómo lo hacemos nosotros. Les explicamos cuál ha sido el éxito, porque a veces usted quiere enfrentarse a la empresa y ser muy agresivo. Por las buenas se consigue todo, pero manteniendo usted su línea recta, el respeto hacia su patrón y que él lo respete”.

*Fuente: Junta directiva del Sindicato Autónomo
de Trabajadores de Polyplas*

Buenas Prácticas de Negociación Colectiva en La República Dominicana

POLYPLAS

En Polyplas moldean acuerdos que inyectan motivación y buenos negocios



En cualquier rincón de República Dominicana es posible encontrar productos de Polyplas, elaborados por manos de trabajadores que conocen bien la palabra Convenio Colectivo y tienen experiencia no sólo para hacer productos de calidad, sino también comprenden bien el concepto entendimiento porque lo practican todos los días.

Polyplas forma parte del Grupo Diesco y con sus productos cubre el mercado dominicano, pero también vende en el exterior. Produce más de 100 productos distintos entre ellos envases plásticos para alimentos, productos de cuidado personal y lubricantes. Sus instalaciones están en plena capital de Santo Domingo, en el Barrio Vías Agrícolas.

En promedio en esta empresa, de capital accionario, trabajan 440 empleados y las ventas anuales están en 26.4 millones de dólares, según los datos oficiales.

Del total de trabajadores, 380 pertenecen al Convenio Colectivo, la mayoría son empleados de planta. Quedan por fuera gerentes, ejecutivos, supervisores y encargados de departamento.

El Sindicato Autónomo de Trabajadores que firma el Convenio está afiliado a la Confederación Autónoma Sindical Clasista y fue creado en 1978.

El Secretario General, Luis Monción explica que el Sindicato nació por una iniciativa del fundador de Polyplas, Manuel Vicente Diez, a quien en su criterio el movimiento sindical del mundo debería hacerle un reconocimiento.

“Eso debe pasar a la historia, y fue tanto, que antes de morir le pidió a sus hijos que nunca se le tocara el Sindicato; el hijo de él, ahora mismo es el Presidente de nuestra compañía, también dijo que nunca se le toque el

Sindicato y por eso es que, gracias a Dios todo marcha bien, nosotros no tenemos ningún problema”, manifiesta con complacencia Monción.

Un año después del nacimiento del Sindicato se firmó el Primer Convenio Colectivo.

La secretaria de Educación del Sindicato, Adalgisa Rodríguez, explica que el Convenio Colectivo se originó para resolver los “pequeñitos conflictos” entre la empresa y el Sindicato.

Paso a paso

El Contrato Colectivo se negocia cada 3 años, pero el tema salarial lo revisan todos los años.

En la negociación participa la junta directiva del Sindicato. También lo hacen dos miembros más de la base nombrados en la Asamblea General. Es en esta misma Asamblea en donde se modifica y se aprueba el texto para empezar a negociar. Monción destaca que durante las diferentes etapas son acompañados por la Confederación Autónoma Sindical Clasista.

Por el lado patronal para negociar están designadas la vicepresidencia de Finanzas y la dirección de Recursos Humanos.

Con este equipo, ya es una regla que la empresa siempre espera la propuesta que el Sindicato deposita en el Ministerio de Trabajo. “Cuantificamos las mejoras que se están solicitando y comenzamos un proceso de negociación; nos sentamos a la mesa, vemos qué cosas realmente suponen cambios llevaderos que podemos cumplir y qué otras modificaciones necesitan una revisión más consciente, planteamos nuestra contrapropuesta y normalmente el proceso quizás puede durar un mes o un poquito más y dependiendo de cómo podemos coordinar las agendas se cierra la negociación”, expresa la gerente corporativa de Recursos Humanos, Sonia Raquel Jiménez.

Según Jiménez, la cuantificación de las peticiones se revisan en el Consejo Directivo y previa aprobación se



Sonia Raquel Jiménez, gerente corporativa de Recursos Humanos



Junta Directiva del Sindicato Autónomo de Trabajadores del Polyplas

hace la contrapropuesta al Sindicato.

En estos días, la negociación del Convenio Colectivo, según constatan las dos partes, atraviesa por un período bastante estable; por eso para resolver alguna diferencia no utilizan ni abogados externos ni ha sido necesario acudir al Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con la información oficial de la empresa, la última vez que participó un abogado fue en 1997 cuando hubo una negociación fuerte. En ese año, coinci-



diendo con una nueva administración, al Convenio se le hicieron modificaciones transitorias mientras la empresa salía adelante, ya que vivía una difícil situación económica, explica Monción.

Sin embargo, agrega, en la negociación del año 2000, que se llevó siete meses, se empezó a retornar a la normalidad una vez que la empresa empezó a estabilizarse.

El abc de la negociación

Al profundizar las razones del por qué en el transcurso de la historia se han puesto de acuerdo, en negociar y así tener un convenio “robusto”, la gerente corporativa de Recursos Humanos expresa que Polyplas como regla lleva a la mesa los datos necesarios para que les ayude a ellos (la Comisión de Negociación del Sindicato) a sensibilizarse y comprender que primero debe existir una empresa saludable para que luego exista un Sindicato. En este sentido ambas partes están muy conscientes de que, por las materias primas que utiliza, la empresa es muy sensible a los cambios de los precios internacionales del

petróleo; por eso, en cada negociación observan el comportamiento de varios indicadores para ser consecuentes con esa realidad. “Hemos conseguido ser diáfanos, o sea, si las cosas van bien no decimos que van mal, si las cosas van mal ellos lo pueden notar”, afirma.

Esta actitud de dar a conocer datos de cómo marcha Polyplas es para el Sindicato sinónimo de transparencia. Rodríguez, alaba que la empresa entienda que el Sindicato merece una explicación. Añade que esta misma información sirve para ubicar a los trabajadores en la Asamblea General cuando proponen ajustes en el salario y otras cláusulas alejados de la realidad.

Otro aspecto positivo que menciona la empresa es que los trabajadores reciben una adecuada educación sindical de parte de la Confederación Autónoma Sindical Clasista, de manera que comprenden cómo funcionan los negocios. “Un individuo con conocimiento, con visión, te entiende mejor”, subraya Jiménez.

En Polyplas existe un valor que Jiménez califica como esencial para que el Contrato funcione y es el valor de la humildad; es por esta razón que muchas acciones de la empresa primero son compartidas y discutidas con el Sindicato. “Para explicarlo, si yo voy a tratar algo que afecta al empleado antes de hacer una publicación de cualquier documento mando a llamar a los dirigentes del Sindicato y planteamos lo que está pasando y lo que haremos, y llegamos a un acuerdo de cómo se va a publicar, eso ayuda a que ellos se sientan tomados en cuenta”.

Esta relación “fuerte” con el Sindicato lejos de perjudicarlos, según Jiménez, los ayuda porque se unen, teniendo como norte el lograr una empresa productiva.

Es más, cita que en momentos de alta producción, el Sindicato ejerce su liderazgo e incide para que los trabajadores laboren en tiempos extraordinarios porque se entiende que si la empresa camina bien va en beneficio del empleado.

Al explicar el porque existe esta disposición laboral, el Secretario General, Luis Monción asegura que el

“Hemos aprendido que hay otra contraparte que debo respetar, o sea tu tienes tus deberes, yo tengo los míos, si estamos en el mismo marco pues debemos respetarnos y vamos a unirnos, en vez de llevar puntos encontrados”.

Sonia Raquel Jiménez

hecho de que la empresa les cumpla con el Convenio Colectivo y trate bien al personal hace que los trabajadores se transformen en “guardianes para que todo marche bien”.

Al ampliar agrega: “La razón es porque si usted me trata bien y es bueno conmigo o con nosotros, tenemos que responderle a usted, porque no es solo cuando yo lo necesite a usted; yo debo servirle a usted, y esto es lo que sucede entre la empresa y sus trabajadores y el Sindicato”.

“Nosotros le podemos decir a la OIT que todos los beneficios aquí son buenos. Y por eso nosotros no podemos negarnos a la empresa, porque como las cosas marchan bien, nosotros tenemos que estar al lado de las cosas buenas”.

Otro punto que defiende Monción es la importancia de que los líderes que negocian el Convenio gocen de credibilidad ante los patronos. Su misión es tratar de conseguir lo más que se pueda para el trabajador, pero cuando la situación mundial afecta la industria no pueden ir contra corriente. Esta posición, consecuente, según Monción, ha deparado que ambas partes sientan confianza y respeto a la hora de negociar.

Beneficios de largo plazo

El hecho de que las reglas de juego, como le llaman al Convenio Colectivo, estén escritas genera confianza porque saben dónde acudir cada vez que suceden acontecimientos relacionados con las actividades diarias del trabajo.

Esto lleva a lo otro y es el cumplimiento del Convenio Colectivo. Ambas partes aseguran que se cumple y así lo avala la historia.

En la empresa hay otro beneficio que para Jiménez incide directamente en la productividad y es la menor rotación. En el Contrato Colectivo negociaron algunos beneficios escalonados que motivan a la permanencia en la empresa.

En Polyplas reconocen que una alta rotación repercute en la productividad porque es costoso reeducar personal nuevo que necesariamente tiene que pasar por una curva de aprendizaje.

“La rotación ha sido bastante controlada, inclusive cuando la comparamos contra las que tenemos en otras de las empresas del Grupo que no poseen un Sindicato ni un Convenio Colectivo, la diferencia, entre una y otra, es de un 41%”, afirma Jiménez.

Otro de los beneficios que menciona es que el tener las reglas claras en un Contrato Colectivo es favorable para la productividad, ya que el empleado se enfoca en

“Nosotros quisiéramos decirle a cualquier persona en el mundo entero que un sindicalismo bien hecho por sus dirigentes es bueno y que no lo vean como un enemigo, sino como un ente de equilibrio”.

Luis Monción

su trabajo porque tiene confianza que sus garantías están escritas y se van a respetar. “Se cumple con las reglas del juego y entonces lo que debemos de ver es que la empresa este produciendo y vendiendo como debe de ser”, menciona.

La representante de la empresa afirma que hay que reconocer que tener un Convenio Colectivo es oneroso para Polyplas, pero además, de las ventajas ya mencionadas, facilita el desenvolvimiento del departamento de Recursos Humanos, debido a que mucho del trabajo de esta área consiste en que la empresa apruebe programas que generen estabilidad y este aspecto se favorece desde el Convenio.

Al repasar algunos de los beneficios, el Sindicato menciona que son muchísimos. Mencionan el aumento de dietas para los trabajadores de distribución, la regalía o aguinaldo que en el país se concede 23.4 días por año, mientras que en Polyplas es de 35 días. Asimismo, tienen más días de vacaciones, si se comparan con las establecidas en el Código de Trabajo, salarios competitivos en el sector de plásticos, reajustes de salarios por desempeño, útiles escolares para hijos de trabajadores. También si un buen trabajador de trayectoria probada renuncia, la empresa le reconoce un salario por cada año laborado, aparte de sus prestaciones.

Hernán Guzmán, quien es miembro de la junta directiva del Sindicato, dice que el Convenio Colectivo siempre motiva al trabajador y los beneficios los percibe de entrada el personal nuevo: “Desde que entran a la compañía, se les entrega un ejemplar del librito para que lo estudien y trabajan con más entusiasmo porque se dan cuenta que en esta compañía hay conquistas”.

La secretaria de Educación, Adalgisa Rodríguez señala que se sienten 100% satisfechos con el Convenio, pero que también hay muchas cosas que se pueden mejorar, aunque confiesa que se sienten complacidos porque en su criterio es uno de los mejores acuerdos de República Dominicana.



En cuanto al tema de género, Sonia Raquel Jiménez resalta que en la cláusula número tres, la empresa se compromete a garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras durante el período pre y post-natal.

Adalgisa Rodríguez menciona que en este tema han defendido que no se le asignen horarios nocturnos a mujeres que tienen hijos pequeños para lo cual se procuran horarios normales. “Las mujeres se han mostrado contentas porque no han vivido esa denigración por sexo ni por edad o sea ningún tipo de problema por género”, afirma.

Resaltan la comunicación

Al resumir los factores claves de éxito en esta larga experiencia de Convenio Colectivo, la representante empresarial Sonia Raquel Jiménez resalta la comunicación constante, clara, abierta y directa, pero condimentada con una dosis de humildad “que nos ayuda a entender que ninguna de las partes puede avasallar al otro porque estamos conviviendo y necesitamos la salud del sistema. Si todos estamos claros que todo nace porque existe una

empresa y de que esa empresa tenga beneficios, las cosas fluyen”, concluye.

En este sentido, el Sindicato Autónomo de Trabajadores lo primero que menciona es la buena relación con los empleadores y la intención de siempre buscar que por medio del Convenio Colectivo se mejoren las condiciones de los trabajadores. Asimismo, enfatizan que uno de los más grandes éxitos que han tenido es el apoyo de la Confederación Autónoma Sindical Clasista, la cual los ha preparado en diversos temas necesarios para encauzar una buena negociación, lo mismo que siempre prepara a los jóvenes trabajadores que se integran en el cuatro dirigencial.

Según Luis Monción, la capacitación es fundamental para que la contraparte mantenga la confianza y la credibilidad en los dirigentes.

Claro, pero también en el camino han cometido errores aunque lo más importante es que han aprendido para no dar de nuevo un paso en falso.

Jiménez manifiesta que han aprendido que el sartén por el mango no solo lo tiene la empresa porque hay dos partes, por eso desde su punto de vista, citar a los dirigentes del Sindicato y plantearles lo que está pasando, Polyplas siempre abre puertas. “Hemos aprendido que hay otra contraparte que debo respetar, o sea tu tienes tus deberes, yo tengo los míos, si estamos en el mismo marco pues debemos respetarnos y vamos a unirnos, en vez de llevar puntos encontrados”.

La secretaria de Educación, Adalgisa Rodríguez reitera que durante esta experiencia aprendieron a orientar a los trabajadores y no dejarse llevar por todas las opiniones que se emiten en las Asambleas, “porque hay muchos compañeros que nos presionan”, señala Rodríguez, al pedir aumentos fuera de todas las posibilidades y sin tomar en cuenta la globalidad de Polyplas.

“Un objetivo principal que la empresa exista y que sea rentable”, porque detrás de esto viene la existencia del Sindicato y la solidez de un Contrato Colectivo es

una frase que propone Jiménez como mensaje tanto para los Sindicatos como los empresarios. Para la directora de Recursos Humanos un segundo consejo es practicar la humildad, de tal manera que cada quien pueda contribuir en el negocio que al fin de cuentas beneficia a la colectividad dentro de una empresa.

“El próximo elemento para que la empresa sea rentable es que necesitamos individuos enfocados, productivos y que a su vez reciba una retribución justa y un ambiente favorable para que se sienta bien”, subraya.

En este negocio, los trabajadores y los representantes de Polyplas tienen presente que así como hay oportunidad para mejorar también existen amenazas al Convenio Colectivo. En la empresa observan con mucho detenimiento los precios del petróleo, debido a que de este producto se extrae la resina, principal materia prima para elaborar los envases. Están conscientes, según Jiménez, que un precio desproporcionado podría afectar el mantener los beneficios del Contrato.

En el Sindicato manifiestan que tienen confianza que siempre van a negociar y mejorar el Convenio. Sin embargo, Adalgisa Rodríguez expresa que un riesgo podría ser un cambio de administración, el deterioro de la economía y errores en los dirigentes sindicales que pongan en riesgo la confianza con la empresa.

Al reflexionar sobre recomendaciones el líder sindical, Luis Monción, resalta que es un error tener una mala percepción de los Sindicatos y para muestra, el ejemplo del Sindicato en Polyplas que defiende mejoras para los trabajadores, pero simultáneamente ayuda mucho a la empresa no solo a mejorar la productividad sino que también sirve de canal de comunicación con los trabajadores.

“El patrón no tiene que bajar (a la planta) a tener que luchar y enfrentar el trabajador porque el Sindicato hace esa parte, como humildemente y honestamente nosotros lo hemos hecho”.

“Nosotros quisiéramos decirle a cualquier persona



en el mundo entero que un sindicalismo bien hecho por su dirigentes es bueno y que no lo vean como un enemigo, sino como un ente de equilibrio.

“Cuando vamos a un curso, muchos nos han juzgado que si esta empresa es de nosotros por todos esos beneficios que conseguimos y nos preguntan cómo lo hacemos nosotros. Les explicamos cuál ha sido el éxito, porque a veces usted quiere enfrentarse a la empresa y ser muy agresivo. Por las buenas se consigue todo, pero manteniendo usted su línea recta, el respeto hacia su patrón y que él lo respete”.

Otro consejo de Monción es que un Convenio no se construye de golpe, de un día para otro “como decimos popularmente pellizcándola al paso”, para lo cual sugiere ganarse la confianza y la credibilidad de la contraparte basándose en una gestión transparente e insobornable y donde se piense siempre en el interés general y nunca en el interés personal.

En pleno corazón de la capital de República Dominicana sigue palpitando el Convenio Colectivo en Polyplas porque ambos actores dentro de la empresa lo abrazan y lo acogen como un instrumento que les ha deparado entendimiento y en el transcurso de los años, lo reconocen, les ha traído beneficios a las dos partes.

DATOS RELEVANTES

1965

Se crea Polyplas.

1978

Nace el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas.

1979

Se firma el Primer Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo se firma cada tres años.

Sindicato Autónomo de Trabajadores de Polyplas. Afiliado en La República Dominicana: **Confederación Autónoma Sindical Clasista.** Afiliado a nivel internacional: **Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Confederación Sindical Internacional (CSI).**



Diálogo Social

Proyecto de Promoción del Diálogo Social de la OIT
Equipo de Trabajo Docente y Oficina de Países de la Organización
Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana