



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

Practicando la libertad sindical

Pasos para llegar a la negociación colectiva



Producido con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Actividades para los Trabajadores

**Proyecto Verificación de la Implementación de las
Recomendaciones del Libro Blanco**

Pasos para llegar a la negociación colectiva

Los trabajadores y las trabajadoras se organizan fundamentalmente para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Esta mejora se logra por diversas vías, una de ellas, la más efectiva, es la negociación colectiva, por eso está reconocida como un derecho inherente a la libertad sindical y encabeza, junto con ésta, los principios relativos a los derechos fundamentales. La negociación colectiva es, en suma, un trabajo esencial de las organizaciones sindicales.

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

(Art. 4, convenio 98 OIT)

Las leyes laborales son de carácter general. Si bien los códigos de trabajo contienen títulos especiales sobre ciertos tipos de Trabajos (por ejemplo el trabajo de los domésticos, el trabajo del campo, de los vendedores, del transporte) estos al igual que otras disposiciones, constituyen un piso mínimo de derechos.

La negociación colectiva permite entonces, establecer condiciones específicas de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza y ampliar la base de derechos establecida en las leyes laborales. Un aspecto de suma importancia es que, la negociación colectiva es el producto de la acción de los trabajadores y las trabajadoras

actuando como un colectivo, cuya propuesta se concilia con los planteamientos y propuesta del empleador. Por ello, la negociación colectiva es uno de los ejemplos más concretos y efectivos de diálogo social, es un proceso que incluye la propuesta, la discusión y el seguimiento del convenio o contrato colectivo.

“...la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.” (Art.2 Convenio 154 de la OIT).

La negociación colectiva es un proceso permanente, se inicia con la elaboración de una propuesta por parte del sindicato, la cual presenta al o los empleador/es, seguida de un proceso de negociación y la firma del convenio.

El papel del sindicato no concluye con la firma del documento, sino que, después, éste debe vigilar su aplicación para identificar las cláusulas o artículos que tengan o enfrenten dificultad para su cumplimiento, que requieran de una reformulación o ser acompañadas de otras medidas para garantizar su aplicación y poder corregir los problemas en la próxima negociación del convenio.

Llegar al convenio colectivo es la primera parte del proceso permanente de la negociación colectiva y, al igual que para organizar

un sindicato, es necesario cumplir con requisitos establecidos en las leyes que regulan el ejercicio de este derecho.

El sindicato puede guiarse con los métodos, prácticas y costumbres que han usado tradicionalmente las organizaciones sindicales en su país. También, si es necesario, se puedan usar métodos y procedimientos acordes a la realidad actual, como la articulación con los sindicatos y organizaciones de otros países si se trata de empresas multinacionales y la incorporación de temas diferentes para adecuarse a las necesidades actuales de los trabajadores y trabajadoras que mediante el convenio colectivo se pretende proteger y/o beneficiar, como se expone en los nuevos temas que debe abordar la negociación colectiva.

Pasos para llegar al convenio o contrato colectivo

Paso 1:

Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva

El tipo de sindicato es lo que generalmente guía el tipo de convenio colectivo que se negocia o firma. Un sindicato de empresa por lo general negocia el convenio o contrato de la empresa donde laboran sus afiliados. Un sindicato de rama, negocia el convenio de la rama donde laboran sus afiliados, igualmente un sindicato profesional o de oficio. Estos últimos pueden negociar con más de un empleador. Hay casos en los que un sindicato profesional o de rama de actividad negocia el convenio con la empresa en donde laboran una gran cantidad de sus afiliados.

También es posible la negociación colectiva entre varios sindicatos y un empleador o varios empleadores.

En los países de Centroamérica y la Republica Dominicana, la negociación colectiva se realiza fundamentalmente por empresa, esto debido a una tradición originada en la necesidad de ejercer este derecho en un entorno legislativo y práctico poco favorecedor para el desarrollo de la negociación colectiva. Sin embargo también existe negociación colectiva en el sector público.

Paso 2:

Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación

Como el convenio, o convención colectiva es un contrato que se firma entre el o los sindicatos y la o las empresas determinadas, el sindicato que va a iniciar el proceso de negociación colectiva debe tener su personería jurídica la cual se obtiene por el hecho del registro ante el Ministerio o Secretaria de Trabajo. La constancia de tener la personería jurídica se puede probar por el documento, oficio o resolución que a tales fines conceda el ministerio de trabajo o por la certificación sobre el depósito de los Estatutos del Sindicato.

Además del registro, en algunos países, como el caso de El Salvador y la Republica Dominicana, se requiere que el sindicato tenga una afiliación mínima de trabajadores y trabajadoras de la empresa, 51% para El Salvador, 50% mas 1 para la Rep. Dom. En el caso de Honduras se requiere que los estatutos del sindicato de manera expresa establezcan esta facultad del sindicato.

Para la determinación de la facultad para negociar colectivamente de acuerdo a la cantidad de afiliados, el sindicato puede presentar el libro de afiliados al sindicato, sustentado en las hojas o fichas de afiliaciones que firman los trabajadores y las trabajadoras.

Paso 3:

Elaboración de la propuesta de negociación colectiva

Este constituye uno de los pasos más relevantes del proceso para llegar a la negociación colectiva. Se le llama propuesta, proyecto o pliego de peticiones. Lo ideal es hacer un levantamiento de las necesidades más sentidas de los trabajadores y trabajadoras para que la propuesta responda a una realidad actual. Esta información se puede obtener mediante un sondeo o encuesta que se aplica en el lugar o lugares de trabajo, y permite identificar intereses y expectativa de los afiliados y afiliadas y los aspectos que requieren ser tratados con prioridad.

La respuesta de los trabajadores y las trabajadoras es el primer insumo con que cuenta el sindicato para elaborar la propuesta de convenio. Es importante tomar también como referencia otro convenio existente en el país, preferiblemente de una empresa o actividad similar que pueda servirle de guía. Este modelo de convenio puede ser obtenido en una de las confederaciones o centrales sindicales existente, también pueden requerirlo de una federación o sindicato de la comunidad donde se encuentre la empresa o el sindicato.

Qué contiene la propuesta de convenio colectivo

Las partes en el convenio. Como todo contrato, el convenio o convención colectiva debe identificar a las partes firmantes, la descripción del sindicato, nombre, número de registro, domicilio, nombres de los representantes, sus cargos y números del documento de identidad, así también la empresas o empresas que pretende abarcar el convenio. Este último dato puede hacerse

solo mediante la mención de la empresa, pues muchas veces los trabajadores e incluso el sindicato no conocen los datos legales de la empresa, como son el nombre real y su representante para esos fines.

El Preámbulo. El convenio colectivo tiene una introducción, donde se explica lo que se espera alcanzar con el mismo, son los principios que sustentan sus demás cláusulas, muchas veces aparecen como considerandos.

El convenio o contrato colectivo puede regular todos los aspectos de la relación laboral, por lo general, su contenido se organiza con base en los tipos de cláusulas siguientes:

- De reconocimiento recíproco de las partes y la facultad o poder del sindicato para negociar en nombre de los trabajadores y trabajadoras.
- De carácter económico (salarios, bonificaciones, pago de horas extras).
- De condiciones de trabajo (jornadas, horarios, salud y seguridad en el trabajo).
- Transporte para los trabajadores, comedor industrial o cafetería con alimentos a precios asequibles, de calidad e higiénicos.
- Respaldo frente a contingencias (muerte o enfermedad del trabajador o de la familia de este, matrimonio, nacimiento de hijo/a, entre otros).
- Protección a la maternidad (no discriminación, condiciones adecuadas, periodo de lactancia, existencia de lactario, permisos para chequeos médicos, donación de artículos para recién nacidos/as dos por nacimiento).
- Actividades de recreación y conmemoración de fechas (giras, fiestas de navidad, día del trabajador, actividades deportivas, y otros).
- Sobre las relaciones laborales (respeto entre las partes, formas de resolver los conflictos o diferencias, interpretación del convenio).



Vigencia del Convenio. El período de la aplicación puede ser no menos de un año, ni mayor de 3. Algunos sindicatos deciden la duración de acuerdo con las conquistas obtenidas, por lo general son de 2 años de duración. Por lo menos 2 meses antes de finalizar el convenio, el sindicato debe denunciar por escrito su finalización ante la empresa para poder negociar un nuevo convenio o contrato colectivo.

Por lo general la ley no limita los aspectos y temas que pueden ser tratados en el convenio colectivo. Puede ser objeto de negociación todo lo que contribuyan a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los beneficiarios y las beneficiarias del convenio. En ningún caso se pueden incluir cláusulas que reduzcan los derechos consignados en la ley o en los convenios internacionales que ha ratificado el país. En algunos países, como la República Dominicana, tampoco se pueden incorporar cláusulas que limiten el poder de contratación del empleador.

El contenido de la negociación muchas veces depende de la creatividad y capacidad de los responsables de elaborar el proyecto

o pliego para traducir en una cláusula, los planteamientos que hayan hecho o realicen los trabajadores y trabajadoras o los aspectos que requieran ser concertados.

En los actuales momentos, es fundamental incluir en la propuesta temas relacionados con la no discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

Así también es importante incluir compromisos contra el trabajo infantil -incluso en la cadena de distribución y de servicios de la empresa- actividades para la prevención del VIH y para evitar la discriminación por SIDA o cualquiera otra enfermedad o limitación, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección del medio ambiente, las medidas para reducir los efectos de cierre de la empresa o de sus dependencias o para hacer frente a las crisis que se puedan presentar, así como la formación profesional y la reconversión laboral. Estos son temas sumamente importantes en la actualidad.

Paso 4:

Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora

Elaborado el anteproyecto de convenio, el sindicato convoca, en la forma prevista en sus estatutos, a la asamblea general de sus afiliados/as para que conozca y apruebe el proyecto o propuesta de negociación colectiva. Por lo general en esta asamblea se elige la comisión que en representación del sindicato asistirá a la negociación y firmará el convenio una vez concluida la discusión de éste.

Negociar significa entrar en un proceso donde las partes (sindicato y empresa) deben estar preparadas para conciliar sus intereses. Por ello, al momento de elegir la comisión negociadora hay que tomar en cuenta las facultades que les conceden los estatutos (como el presidente o secretario general que representa legalmente al sindicato o el secretario de quejas y conflictos o acción reivindicativa a quien los estatutos le facultan para promover las reivindicaciones), así como también otras cualidades como: Conocimiento de los temas, facilidad de expresión, capacidad de negociación, honradez y liderazgo. Es siempre importante elegir la comisión negociadora y tomar en cuenta el nivel de representatividad de sus integrantes respecto de las áreas o departamentos de la empresa o diversas actividades si se trata de un convenio por rama o profesional o de oficio, así como también la equidad de género.

De esta asamblea, debe levantarse acta donde se hagan constar las resoluciones o decisiones adoptadas y se le anexa el proyecto de convenio aprobado. El acta se deposita en el Ministerio o Secretaría de Trabajo, junto con el listado de los participantes



con sus generales (nombres, apellidos, número de documento de identidad y otros datos que a juicio del sindicato sea importante incluir).

Paso 5:

Notificar el proyecto de negociación colectiva al empleador/es y solicitud de iniciar el proceso de negociación

El proyecto de convenio o contrato colectivo se le comunica formalmente a la empresa, así como también quienes integran la comisión negociadora y se le participa el interés del sindicato de iniciar el proceso de negociación colectiva. Si la empresa no responde dentro de un plazo prudente o responde negándose a la negociación, el sindicato solicita la intervención del Ministerio o Secretaria de Trabajo.

Si la intervención de las autoridades de trabajo no logra resolver la diferencia entre las partes, ya se trate de la negativa de negociar colectivamente o en torno a una cláusula o disposición determinada del proyecto de negociación, se produce un conflicto colectivo, en algunos países también se le llama conflicto económico cuya existencia es el primer requisito para un sindicato convocar la huelga y, por esta vía, presionar al empleador o empleadores para negociar o para ceder en la cláusula del interés de sus afiliados y afiliadas.

Paso 6:

La firma del convenio colectivo

Antes de la firma del convenio es necesario hacer una revisión exhaustiva de los puntos acordados y de la redacción propuesta. Muchos conflictos pueden evitarse cuando los acuerdos se redactan de la manera más clara, simple y precisa posible para no dar lugar a confusiones e interpretaciones diversas. El convenio o contrato colectivo, debe hacerse por escrito y se firman 3 originales, uno para el sindicato, uno para la empresa y uno que se deposita en el Ministerio o Secretaria de Trabajo, lo que le da fecha cierta y lo convierte en un documento público.



CUESTIONES CLAVES QUE SE DEBEN OBSERVAR ANTES Y DURANTE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO

a) La negociación colectiva, es una negociación.

Tanto los directivos como afiliados/as del sindicato deben estar conscientes de que en un proceso de negociación no siempre se obtiene todo lo que se pide o en el monto solicitado y que hay peticiones que se ceden para obtener otras conquistas de acuerdo con el nivel de prioridad de la organización y sus integrantes, de esta manera se evita formarse una falsa expectativa de lo que se puede lograr.

b) Información es poder.

La comisión negociadora debe estar debidamente informada sobre la situación económica de la empresa, del sector económico en el que ésta hace sus negocios, tanto a nivel local como internacional y de la situación económica del país y por supuesto sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras y sus necesidades.

Si existe la posibilidad, la Comisión Negociadora debe tener ejemplos de casos concretos cuando se argumente sobre por qué es importante incluir en el convenio ciertos temas. Es importante también tener información acerca de los salarios en empresas similares, en el sector, en la comunidad donde está la empresa o residen los trabajadores y trabajadoras y del país, así como del costo de los bienes y servicios básicos para la subsistencia digna de los trabajadores y sus familiares.

c) La comunicación con las bases.

La fuerza del sindicato está en sus afiliados y afiliadas, puede haber momentos de tensión en los que este requiera demostrar su poder. Una base de afiliados/as desinformados no se solidariza, ni defiende adecuadamente el proceso de

su organización, por ello, la directiva del sindicato y la comisión negociadora deben mantener un canal permanente de comunicación con los afiliados y afiliadas, mediante asambleas o elaboración de escritos donde se informe cómo va el proceso, los beneficios obtenidos, la posición del empleador, los problemas y dificultades y las medidas que se deben adoptar.

d) El respaldo de las organizaciones sindicales y de otras organizaciones sociales.

Lograr el convenio o contrato colectivo debe ser un procedimiento sencillo y sin contratiempos, pero, en el caso de que se presenten dificultades, será mucho más fácil para el sindicato resolver la situación si cuentan con la orientación, la asesoría y apoyo de una organización sindical reconocida y consolidada con experiencia y conocimientos sobre la negociación colectiva. Por ello, es importante que el sindicato solicite a la federación y/o confederación a la que este afiliado (o a la que estime conveniente si aun no se ha afiliado) para que los acompañe y les asesore en este proceso.

Notas

Notas

Elaboración de contenidos: Maribel Batista
Diseño e Impresión: Thelma Carrera
Ilustraciones: Alejandro Alvarado Sánchez
Revisión: Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar
Coordinación y edición: Alely Pinto y Bente Sorensen
Impreso en Costa Rica, 2011

Para el Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (CSU) es motivo de satisfacción poder presentar a la clase trabajadora de la subregión la colección de folletos “Practicando la libertad sindical”.

Abordar el tema de la libertad sindical y la negociación colectiva resulta oportuno dado que la clase trabajadora de la subregión sufre serios problemas ante la cultura antisindical prevaleciente en nuestros países, por lo que se requiere de un esfuerzo grande para que se garantice el derecho de sindicación contemplado como un derecho humano y cuyos principales contenidos se encuentran establecidos en dos de los principales Convenios de la OIT, (núm. 87 y núm 98) que forman parte de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, de 1998.



**CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE**