



**EJERCENDO LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

6

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Practicando la Libertad Sindical

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) por la cesión de las publicaciones de la serie “Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as” para su adaptación para la Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.

Las informaciones de los textos se refieren, específicamente, a normativas vigentes y a casos estudiados en la América Central y el Caribe hasta el año de 2011.

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Practicando la Libertad Sindical

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción

CSA

CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

Publicación Original

CSU

CONSEJO SINDICAL
DE UNIDAD DE
AMÉRICA CENTRAL
Y EL CARIBE

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**

Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**

Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**

Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**

Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**

Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PRACTICANDO LA LIBERTAD SINDICAL

Elaboración de contenidos

Maribel Batista

Revisión

Oscar Valverde, Tania Carón y Rodrigo Aguilar

Coordinación y edición

Alely Pinto y Bente Sorensen

Ilustraciones y diseño

Cesar Habert Paciornik

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. +55 11 2104 0750 • Fax +55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 PASOS PARA LLEGAR A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- | | | |
|----|-----------|--|
| 11 | 1er. Paso | Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva. |
| 11 | 2º Paso | Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación. |
| 12 | 3º Paso | Elaboración de la propuesta de negociación colectiva. |
| 15 | 4º Paso | Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora. |
| 16 | 5º Paso | Notificar el proyecto de negociación colectiva al empleador/es y solicitud de iniciar el proceso de negociación. |
| 16 | 6º Paso | La firma del convenio colectivo. |
-

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

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 mejoría 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 esta, 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 ventas, del transporte, éstas 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 concre-

tos 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

1er. PASO

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/as. Un sindicato de rama de actividad, negocia el convenio colectivo aplicable a los trabajadores y trabajadoras de la rama, 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/as.

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

En los países de Centroamérica y la República 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.

2º PASO

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 Secretaría 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 República Dominicana, se requiere que el sindicato tenga una afiliación mínima de trabajadores y trabajadoras de la empresa, 51% para El Salvador, 50% más 1 para la República Dominicana. 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/as, el sindicato puede presentar su libro de afiliaciones, sustentado en las hojas o fichas que firman los trabajadores y las trabajadoras.

3º PASO

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 existentes, 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, representantes, sus cargos y números del documento de identidad, así también la empresas o empresas que pretenden abarcar el convenio. Este último dato puede hacerse solo mediante la mención de la empresa, pues muchas veces los/as trabajadores/as e incluso el sindicato no conocen los datos legales de la empresa, como son el nombre real y su representante para esos fines.

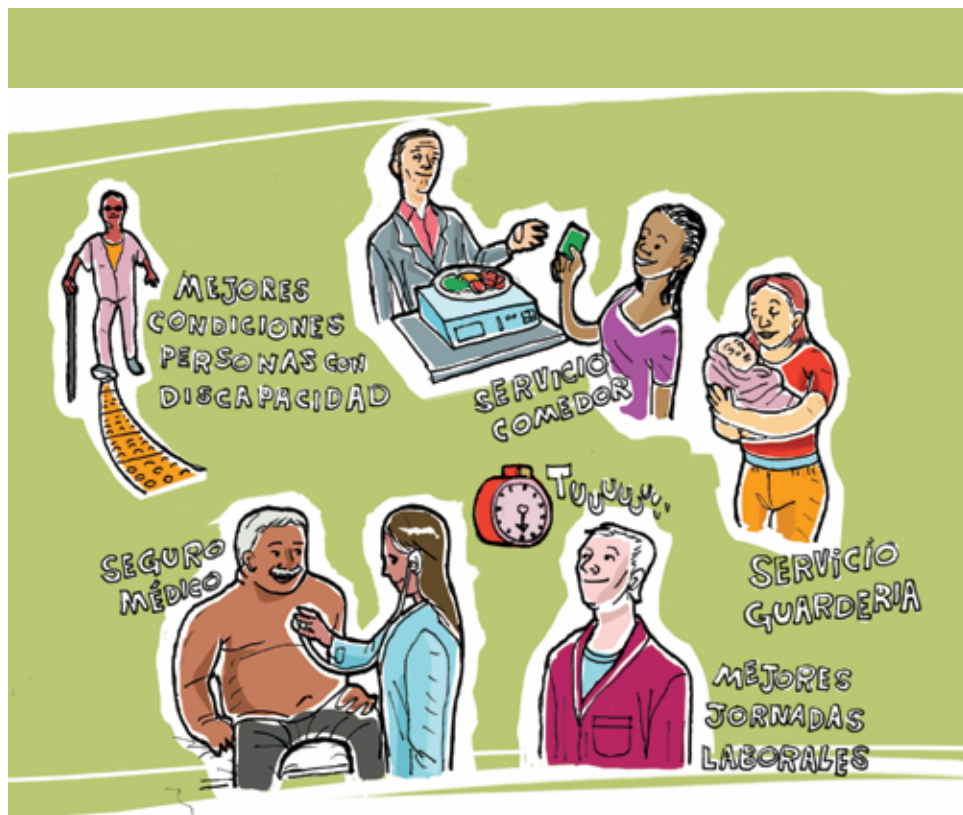
El Preámbulo El convenio colectivo tiene una introducción, donde se explica lo que se espera alcanzar con el mismo, son los principios que sustentan sus demás cláusulas, muchas veces aparecen como considerandos.

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 económicas (salarios, bonificaciones, pago de horas extras).
- De condiciones de trabajo (jornadas, horarios, salud y seguridad en el trabajo).
- Transporte para los/as trabajadores/as, comedor industrial o cafetería con alimentos a precios asequibles, de calidad e higiénicos.
- Respaldo frente a contingencias (muerte o enfermedad del/de la trabajador/a o de la familia de este/a, 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 nacido/a 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 Periodo de la aplicación, este 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 contribuya 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 es fundamental su incorporación a la propuesta.

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.

4º PASO

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 presidente o secretario/a general que representa legalmente al sindicato o secretario/a 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).

5º PASO

NOTIFICAR EL PROYECTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL/A LOS 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 Secretaría 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.

6º PASO

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 Secretaría 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 NEGOCIACIÓN 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 ni 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 esta 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/as trabajadores/as 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 afiliada desinformada 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.





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

