

EL DEBATE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Por. Dr. José Roberto Rendón Vásquez (*)

SUMARIO.

INTRODUCCIÓN. 1. PREPARACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. 2. LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES. 3. DEBATE. 4. EL TRATO DIRECTO. 5. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN. 6. EL ARBITRAJE. 7.-LA HUELGA. CONCLUSIONES. NOTAS. BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo resume la experiencia personal de algunas décadas de ejercicio profesional en la asesoría legal prestada a organizaciones sindicales de diferente grado.

Desde 1963, en que terminamos nuestros estudios de Derecho y nos inclinamos por la especialidad de Derecho del Trabajo, hemos venido observando el desarrollo de las negociaciones colectivas de trabajo. Hemos acumulado alguna experiencia que es necesario sintetizarla para transmitirla a las personas interesadas en estudiar estas acciones en las que intervienen, por una parte, los trabajadores con o sin organización sindical y, por otra parte, los empleadores.

Las partes en el proceso de la negociación colectiva de trabajo intervienen teniendo en cuenta sus particulares intereses esenciales y a partir de este hecho trazan sus estrategias y tácticas.

En este artículo trataremos de mostrar esa realidad. No hemos encontrado antecedentes sobre esta realidad práctica. Por tanto no podemos citar autores que han escrito sobre los pormenores de la negociación en sí, sobre el debate que se produce entre los representantes de los trabajadores y los empleadores. Esperamos que este trabajo pueda contribuir a conocer esa realidad sobre negociación¹

1. PREPARACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

El punto de partida de una negociación colectiva de trabajo, sobre incremento de remuneraciones y mejora de condiciones de trabajo, en la idea de los trabajadores, es obtener dichos beneficios de su empleo y de su empleador. Hay situaciones diversas. Una que sea un grupo organizado de trabajadores que tienen un sindicato que los represente y el otro que sea el grupo de

(*) Profesor Principal de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho y Ciencia Política UNMSM.



trabajadores de un centro de trabajo donde no hay organización sindical sea porque no lo han constituido y no les interesa hacerlo o porque no tienen un mínimo (legal) de trabajadores para constituirlo legalmente, pero que tienen al interés de mejorar su situación económica dentro de la empresa.

La posibilidad de obtener una mejora salarial o de condiciones de trabajo se gesta antes de la asamblea general de afiliados convocada para el efecto. Aprobado el pliego petitorio o de reclamos, los trabajadores proceden en el mismo acto a elegir sus representantes para que intervengan en la negociación y para que tengan facultad legal para suscribir convenios colectivos de trabajo con los representantes de la patronal. La elección de sus representantes resulta ser un paso importante porque de ellos dependerá la conducción de la negociación colectiva de trabajo y del debate con los representantes patronales. Si hay sindicato, el número de delegados es de tres y uno más por cada 50 trabajadores adicionales hasta el número máximo de 12 negociadores.

2.-LOS REPRESENTANTES DE LA PARTES.

La elección de los representantes de los trabajadores pasa por una discusión para determinar que trabajadores serán los electos. Según la legislación anterior, solamente podían ser electos para el caso los miembros de la Junta Directiva. Actualmente hay algunas posibilidades: Primero, escoger entre los miembros de la Junta Directiva del sindicato; segundo, escoger entre los asambleístas en general y tercero, reforzar a los dirigentes del sindicato con afiliados de base. Si en el centro de trabajo o empresa no hay organización sindical, en asamblea general se elige a dos delegados de todos los trabajadores.

La elección de estos representantes, suele recaer en los dirigentes que en criterio de los trabajadores reúnen las condiciones de experiencia en negociaciones anteriores, tienen

facilidad de palabra, conocen la situación de los trabajadores en general y de la empresa, tienen el respaldo de un considerable número de afiliados, se les considera los más preparados entre sus compañeros de trabajo. Es, si se quiere, un "escoger entre empíricos". Si se trata de un sindicato nuevo, el riesgo de equívoco es mayor, porque no se conocen bien las cualidades de las personas que se van a elegir. Los representantes laborales van acumulando experiencia en el transcurrir de los años. No son profesionales de la negociación. Según la norma legal, para ser representante de los trabajadores hay que ser servidor de la empresa.

Por su parte la parte empresarial interviene en la negociación con gente capacitada. Puede ser el propio empleador el que negocie con la parte laboral, pero esto está referido a empresas de propietarios personas naturales. Independientemente que participe el dueño del negocio, éste suele designar a personal profesional para que participe de la negociación; en efecto designa al contador y al abogado de la empresa para que lo acompañen y estas personas tienen la ventaja de ser especialistas en la materia de negociaciones con trabajadores. Si se trata de empresas personas jurídicas o "grandes" empresas, la ventaja que tienen es que la norma legal, como está redactada, les permite la posibilidad de designar como representantes de la empresa a personal altamente especializado que contrata para el efecto, como son abogados, administradores de empresas, relacionadores industriales, economistas y hasta psicólogos, a quienes otorga poder para que representen a la patronal. Como podrá verse, la parte empresarial va con notoria ventaja a las negociaciones, aparte que maneja con rigurosidad toda la información necesaria de la empresa, lo que no puede tener el sindicalista ni sus asesores.

Las partes pueden señalar asesores incluso para que estén presentes en el acto del debate. La diferencia está en que tratándose de la parte laboral, el asesor debe limitarse a aconsejar silenciosamente a su patrocinado mientras que



los asesores del empresario pueden intervenir directamente en el debate pues se les puede nombrar apoderados de la empresa y así no tienen ninguna limitación legal para participar en la negociación.

LAS ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN.

La negociación colectiva de trabajo tiene tres etapas diferenciadas en las que las representaciones de las partes tienen protagonismo. La primera es el Trato Directo, la segunda la Junta de Conciliación y la tercera la etapa de la solución si en las anteriores no se llega a acuerdo directo entre las partes. En esta última, los trabajadores pueden optar por un arbitraje o por llevar a cabo una huelga.

3.-EL DEBATE.

4.- EL TRATO DIRECTO.

La confrontación entre las partes comienza en el Trato Directo.

En la fecha, hora y lugar señalado por la empresa, se reúnen los representantes de ambas partes. Tradicionalmente la primera reunión es para acordar los días, horas y lugar en que se llevarán a cabo las siguientes reuniones del Trato Directo. Es verdad que legalmente no hay ninguna limitación para que puedan conciliar y llevar a cabo un convenio en esta oportunidad, pero cada delegación va con la intención de hacer sondeos a la otra parte. Ambos tratan de saber cual es la intención que tiene la otra para esa negociación². Se pulsean mutuamente y hasta que gastan bromas entre ellos como para "aflojar" la tensión. Suelen a veces tratar otros asuntos distintos al pliego de reclamos con el objetivo de lograr adicionalmente algunos arreglos sobre cuestiones pendientes en la relación laboral. Los trabajadores se empeñan en que la empresa acepte llevar a cabo las reuniones de Trato Directo con frecuencia de dos o tres veces por semana con el objeto de avanzar en la negociación y terminar pronto. Los representantes de las empresas, en cambio, se

esfuerzan por dilatar la negociación lo más que sea posible. Saben que la lentitud en las negociaciones paulatinamente ira desalentando y gastando tanto a la delegación laboral como a los propios trabajadores. Por ello es frecuente que no acepten reuniones frecuentes. Con mucho esfuerzo el sindicato logra "convencer" a sus contrarios que se pueda hacer las reuniones a razón de una vez por semana. Así, en medio de mutuas desconfianzas logran suscribir su primera acta del Trato Directo, que se refiere específicamente a las oportunidades de las nuevas reuniones.

En la siguiente reunión, la empresa comienza su plan de acción. Como esta dicho, el objetivo es dilatar el Trato Directo lo más que sea posible. Por ello comienza por pedir que el Sindicato fundamente el pliego petitorio. Resulta que, con la experiencia que han acumulado de negociaciones anteriores, saben que se les va a pedir la fundamentación y se preparan para ello y se distribuyen el trabajo. Suele ser el Secretario General del Sindicato el que hace la debida fundamentación. Como quiera que el pliego tiene dos partes definidas, esto es pedidos sobre remuneraciones y pedidos sobre condiciones de trabajo, la exposición comienza por el pedido de aumento a la remuneración básica, que es el punto central de los reclamos. Luego se sustentan los pedidos sobre bonificaciones, gratificaciones, asignaciones. Probablemente otro dirigente sindical fundamente los pedidos sobre condiciones de trabajo. Los representantes de la empresa se limitan a escuchar, Avanzada la hora se levanta la sesión y quedan citados para la siguiente reunión. Va la primera semana.

Los trabajadores tienen la esperanza que en la siguiente reunión la empresa les oferte un aumento al básico o les responda sobre los otros pedidos. En la segunda reunión la empresa pide que el sindicato amplíe su fundamentación. Eso acarrea la reacción de los representantes de los trabajadores que piden que la empresa comience a hacer sus ofertas sobre como solucionar el pliego de reclamos. En esta discusión, en la que



intervienen varios dirigentes sindicales presionando a la empresa, se va una considerable cantidad de tiempo de la sesión. Al final el sindicato termina por mayor fundamentar su petitorio. La empresa gana una semana más de tiempo y no dio ninguna respuesta.

En la tercera sesión, el sindicato pide que la empresa de una respuesta a lo solicitado en el petitorio. Por la empleadora generalmente responde una sola persona; puede ser el Jefe de Relaciones Industriales. Pide al sindicato que modifique los planeamientos contenido en el pliego de reclamos argumentando que son excesivos los puntos. La reunión se centra en una discusión sobre si la parte de los trabajadores reduce o no el petitorio. Los representantes de la empresa dejan que hablen la mayor cantidad posible de dirigentes. Cuando se esta por llegar a un punto muerto de discusión, interviene el representante de la empresa para avivar las intervenciones de los sindicalistas. Así transcurre una buena cantidad de tiempo hasta que se agota el tiempo y "coinciden" que la reunión debe continuar en la próxima fecha.

En la cuarta reunión, el sindicato vuelve a insistir en que la empresa oferte "algo". Se le contesta que estando a que lo solicitado por aumento por el Sindicato es excesivo, la empresa no esta en condiciones de atender el pedido de aumento. Se le solicita que reduzca el monto de lo pedido como aumento a la remuneración básica. La empresa expone cálculos de lo que significa lo pedido por el sindicato como aumento y estima haber demostrado que lo peticionado es inatendible. Presiona al sindicato para que baje sus pretensiones. La representación sindical pide un cuarto intermedio. En este lapso discuten entre ellos la propuesta de la empresa y acuerdan que no se debe bajar nada de lo peticionado como aumento porque recién están empezando las negociaciones y la empresa no ha ofrecido nada. Así lo expresan luego en la sesión con la empresa. Se agota el tiempo y se posterga el debate para la siguiente reunión.

Para la quinta reunión el sindicato va con el acuerdo de proponer a la empresa una reducción del monto solicitado como aumento general condicionada a que ella empresa algo al aumento a la remuneración básica. El planteamiento lo harán luego que la empresa de señales de efectuar su primera oferta. En la discusión inicial la empresa no ofrece nada y presiona al sindicato para que baje el monto del pedido de aumento. Al parecer esta informada del acuerdo de los dirigentes sindicales. La discusión alcanza momentos difíciles. El Sindicato pide un cuarto intermedio y en él acuerdan reducir un poco el pedido de aumento, pero no tanto para dejar margen para las siguientes reuniones. Vuelta a la sesión el Secretario General del Sindicato informa que con el objeto de facilitar la discusión, se va a reducir el monto del pedido de aumento salarial y pide que la empresa oferte algo. En respuesta la patronal saluda el "esfuerzo" pero manifiesta que el pedido sigue siendo alto. Se agota el tiempo de la sesión y se suspende para la siguiente reunión. La empresa a este momento ha ganado un mes y una semana desde que se instaló el Trato Directo y todavía no ha ofertado nada. Se nota incomodidad de parte de los dirigentes sindicales quienes luego llaman a Asamblea General³ para informar sobre la marcha de las negociaciones.

En la sexta reunión el sindicato vuelve a insistir en que la empresa de su oferta. Al no obtener respuesta solicitan que se debata sobre otros puntos del pliego que no signifiquen desembolso de dinero. La empresa responde que aparentemente no tienen incidencia económica, pero tienen un costo, por lo que no es posible ofertar. El sindicato presiona anunciando que dará por terminada la etapa del Trato Directo. La empresa deja constancia que es el sindicato el que no quiere continuar con el dialogo directo. No obstante la tensión, suspenden la reunión para la siguiente semana. El sindicato, al terminar vuelve a anunciar que ante la negativa de la empresa, si en la siguiente reunión no hay una oferta, romperá el Trato Directo. Ambas partes saben que aun no han llegado a un grado de



rompimiento de la primera etapa de la negociación pero hacen lo posible por posesionarse de ofertas y contraofertas para tratar de conciliar. Ambas partes están muy distantes en cuanto a sus ofrecimientos y la empresa esta en un estado de ventaja. Sabe que debe incrementar el monto del salario básico pero tratará que ese incremento sea lo más bajo posible, aun por debajo de la suma que ya tiene calculada (y presupuestada) será el aumento general a la remuneración básica. Ya llevan mes y medio de negociaciones y comienza a sentirse el descontento de los trabajadores en el centro de trabajo. Hay desgano en el trabajo. No son raros los roces que hay entre subalternos y jefes inmediatos que crean un clima de inquietud, lo que permite al sindicato "volantear" sobre la conducta de la empresa con los trabajadores.

En la séptima reunión la empresa ofrece un aumento diminuto al salario básico. No satisface en nada las expectativas de los trabajadores. Estos insisten en que la empresa esta en condiciones de mejorar su oferta.

Como esta dicho, toda empresa sabe que cada año los sindicatos presentar un pliego de reclamos y que de toda forma van a tener que incrementar las remuneraciones e incluso mejorar las condiciones de trabajo. Están preparados para ello. Pero se cuidan mucho de que los arreglos se produzcan inmediatamente sino que trabajaran para que el sindicato reduzca al máximo posible sus propuestas hasta alcanzar una suma que ellos consideran es la cantidad negociable. También es objetivo de los representantes patronales "demostrar" que los dirigentes sindicales con su intransigencia no logran nada y que no tienen capacidad de negociación, hecho que esta dirigido a los ojos y oídos de los afiliados al sindicato. Para ello "enfrian" sus ofertas en las sucesivas sesiones hasta lograr que el Sindicato paulatinamente reduzca el monto de su petición. Es probable que la empresa para incentivar esa reducción, incremente su oferta en pequeñas cantidades y así mutuamente se van moviendo hacia "un

centro" de acercamiento que permita estar cerca de una conciliación. La empresa esperara hasta el último instante para adoptar su decisión final. Si es posible que ese acercamiento se produzca en el Trato Directo, tratará de negociar el arreglo final mediante una conciliación de Trato Directo, Caso contrario, si prevé que no habrá conciliación en esta etapa, se guarda para negociar en la siguiente, esto es en la Junta de Conciliación.

Las reuniones de Trato directo pueden demorar meses. La empresa esta preparada para ello. Los trabajadores pueden llegar a la desesperación. Para la empresa, el objetivo será "centrar" toda petición en el punto del aumento al básico y no negociar ninguno de los otros puntos. Los trabajadores tratar de obtener algunos puntos más aparte del aumento. Es posible que algunas empresas accedan a otorgar algunos beneficios adicionales al aumento al básico, pero en condiciones de trabajo que no tengan mayor significación económica y que les permita "señalar" que ha otorgado varios puntos del pliego de reclamos.

Si en el Trato Directo, hay coincidencia entre lo que piden los trabajadores y lo que ha calculado la empresa, se produce el acto de la conciliación y suscriben el acta correspondiente que poner en conocimiento del Ministerio de Trabajo. Con ello termina la negociación.

Si las cantidades que ambas partes proponen no están cercanas, la empresa preferirá que el sindicato rompa el Trato Directo. Hasta este momento han pasado cerca de diez o doce reuniones semanales. No es aun insostenible la situación en el centro de trabajo y los trabajadores, aunque frustrados, esperan iniciar la Junta de Conciliación.

El Trato Directo puede terminar porque cualquiera de las partes decide no continuar en esa etapa del pliego; generalmente son los trabajadores los que rompen la tratativa directa. La otra posibilidad es que ambas partes, una vez



que han llegado al punto muerto de la discusión, acuerdan solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que cite para la siguiente etapa de la negociación.

5.- LA JUNTA DE CONCILIACIÓN.

Las dos partes, previniendo que pasarán a la segunda etapa de la negociación, esto es a la Junta de Conciliación, que se lleva a cabo en el Ministerio de Trabajo teniendo de por medio a un conciliador profesional de ese Ministerio, no modifican en mucho sus respectivas propuestas. El Sindicato, si bien a reducido sus pretensiones de aumento al básico no esta tan bajo de modo que le permita hacer su propio juego ante el Conciliador; por su parte la empresa tampoco eleva su ofrecimiento para evitar que ante un fracaso de la Junta de Conciliación, deba resolver el Ministerio de Trabajo.

La Junta de Conciliación reúne a las mismas delegaciones que intervinieron en el Trato Directo sólo que esta vez tienen como un moderador al Conciliador. Entre la fecha de terminación del Trato Directo y la citación a la Junta media por lo menos dos semanas. A veces la Autoridad Administrativa de Trabajo suele dilatar por más tiempo la fecha de la instalación de la Conciliación. Depende del riesgo que hayan conflictos laborales. En el Ministerio, si no hay ese riesgo, suele ocurrir que la citación a veces demora más de dos o tres semanas. Todo ese tiempo corre a favor de la parte empresarial.

Es necesario señalar que la discusión en la Junta de Conciliación comenzará a partir del estado en que hayan quedado las negociaciones al finalizar el Trato Directo. No hay retorno a una posición inicial del debate, aunque las partes muchas veces se presentan ante el Conciliador como empezando de fojas uno, es decir tratando de desconocer las ofertas y contra ofertas que cada parte haya hecho en el Trato Directo. Esta, que es realmente una ficción termina cuando el Conciliador conversa con cada parte por separado y "descubre" cual fue la última posición asumida al fracaso del Trato Directo. Por tanto, el debate proseguirá a partir de ese punto.

La primera reunión citada es de instalación de la Junta de Conciliación. Eso lo saben las partes. No hay avance alguno hasta este momento.

Los argumentos generalmente expresados por el sindicato hasta este momento han sido que el costo de vida se ha incrementado en el último año y que los salarios ya no son suficientes para el sostenimiento de la familia; que las remuneraciones que se paga en la empresa son bajas en relación a otras empresas del mismo rubro; que los trabajadores están aportando positivamente para el progreso de la empresa: que ésta se está incrementando constantemente sus utilidades. Por su parte, la representación manifiesta casi siempre que lo solicitado por el sindicato es excesivo y escapa de cualquier presupuesto, que la situación económica de la empresa no es buena; que se están pagando salarios acordes con el mercado; que el mercado no es bueno para sus productos y que ha aumentado la competencia. Estos argumentos, en diferentes formas de expresión, han sido expuestos a lo largo del Trato Directo y volverán a ser expuestos ante el Conciliador.

En la segunda reunión de la Junta de Conciliación las partes se confrontan. El sindicato fundamentará sus pedidos ante la patronal y el Conciliador. La representación empresarial responderá las argumentaciones sindicales. El Conciliador invita a las partes a acercar sus posiciones. En esta segunda reunión difícilmente las partes hacen progresos significativos no obstante a que el Conciliador ha conversado por separado con cada delegación para tratar de acercar posiciones. El conciliador se esfuerza en que las partes aporten propuestas con miras a conciliar; esto evitará que se produzca un arbitraje o una mayor confrontación en una huelga.

En la tercera reunión ambas partes suelen hacer propuestas concretas. El sindicato reduce su petición pero deja un margen para tener elementos de presión. La empresa suele elevar su oferta pero aun no se siente segura que esta cerca de un estado de conciliación. Las partes reconocen formalmente que se ha avanzado un tanto, pero no lo suficiente para llegar a un



convenio. El Conciliador vuelve a invocar a las partes que mejoren sus ofertas. Así queda la reunión. A este momento ya llevan cerca de tres meses de negociación sin que haya la seguridad de un arreglo. Al término de la reunión la representación sindical suele convocar a una Asamblea General para informar y adoptar medidas de presión. La Empresa está informada extraoficialmente de los acuerdos sindicales y sabe que se va a lanzar la amenaza de una huelga, aunque las partes saben perfectamente que esto no está por llegar en un corto plazo.

La Cuarta reunión el Conciliador juega un papel importante. Ya llevan un mes de Junta de Conciliación y los avances no permiten aún pensar en un acto de conciliación. El funcionario conversa alternadamente con cada parte, trata que el sindicato reduzca su pretensión a una suma cercana al promedio de aumentos dados para la actividad en el medio. A la empresa le pide que mejore la oferta en igual sentido y que proponga ofertas a alguno de los otros puntos del pliego en vista que la negociación se ha centrado hasta la fecha solamente en el punto de aumento de salarios. A veces el Conciliador suele conseguir algunos resultados que aporten para la solución. A estas alturas hay intensidad en el debate y los dirigentes sindicales anuncian que de no mejorarse las ofertas de la empresa, romperán la Junta. A estas alturas del proceso, el Conciliador tiene en mente que el punto esencial del pliego se solucione con una media aritmética entre lo que propone la empresa y lo que pide el sindicato, pero teniendo en cuenta el promedio de los aumentos que se han producido en la actividad ocupacional a la que corresponde dicha empresa.

En la quinta reunión el Conciliador maneja la negociación con más firmeza. A este momento ya tiene el informe del estudio económico que han elaborado los peritos del Ministerio de Trabajo sobre la situación económica de la empresa. Los sindicalistas a la vez tienen en su poder el informe económico de la empresa que por ley los empresarios están obligados a entregar a los trabajadores. Las partes se mueven con mejor conocimiento de causa. Si el sindicato

se ha reducido hasta una suma igual o cercana a la que la empresa tiene en mente ofrecer, pide a los trabajadores por intermedio del Conciliador, que hagan nuevas ofertas. El Conciliador respalda la sugerencia y pide al Sindicato que haga una nueva propuesta. Responde pidiendo que la empresa suba su oferta. El sindicato pide suspender la reunión para hacer consultas a su asamblea general.

A estas alturas del proceso, si la oferta de la empresa es coincidente o cercana con la suma que los trabajadores esperaban como aumento, acuerdan respaldar a sus dirigentes y los facultan para que sigan negociando tratando de obtener una mejor posición en la negociación. Pero si la suma propuesta por la empresa es aún distante, acuerdan rechazar la propuesta, respaldan a sus dirigentes y consideran la posibilidad de someterse a un arbitraje o recurrir a la huelga. Por su parte, si la empresa considera que una paralización de labores podría causarle un daño económico irreparable, trata de encontrar la forma de conciliar y en todo caso que el sindicato opte por el arbitraje. Si el sindicato opta por el arbitraje no ha posibilidad legal de llevar a cabo una huelga.

En la siguiente reunión, el Conciliador pregunta a las partes cuáles son sus propuestas. Si estas mejoran por ambas partes, propone llevar a cabo el acto de conciliación, limando algunas diferencias que pueden haber quedado. A veces suele proponer cantidades de conciliación, pero por lo general se cuida mucho de hacerlo para dejar que sean directamente las partes las que señalen las cantidades finales. Si logra el acercamiento de las partes en sus posiciones finales redacta el acta final de conciliación, dejando que sean las partes las que dicten los términos del documento. Con esto el proceso de la negociación colectiva de trabajo, ha concluido.

Pero si en la reunión el sindicato no está aún conforme con las "últimas" propuestas de la empresa, es probable que pida se deje por concluida la Junta de Conciliación y se les deje en libertad para adoptar la decisión que acomode a sus intereses. De esta manera termina la Junta



de Conciliación sin arreglo.

El sindicato, luego, en asamblea general adopta los acuerdos que crean conveniente. Estos pueden ser optar por el arbitraje o por recurrir a la huelga.

6.- EL ARBITRAJE⁴.

Si la asamblea opta por el arbitraje, autoriza a la Junta Directiva a efectuar todas las gestiones legales que son necesarias y que escoja el arbitro que la parte laboral tiene opción de designar. La directiva sindical comunica de tal decisión tanto a la empresa como al Ministerio de Trabajo. Éste formalmente corre traslado a la empresa de la decisión del sindicato y le pide nombre a su vez su arbitro para que ambos árbitros designados, nombren al arbitro dirimente que presida el Tribunal Arbitral. El Ministerio de Trabajo proporciona el expediente al Tribunal Arbitral así como todos los estudios económicos que han realizado los peritos del Ministerio. El Tribunal cita a las partes, los invita a que presenten sus posiciones y pruebas de que quieren valerse y que propongan la solución final a la que desean arribe el Tribunal Arbitral. Como es sabido, el Tribunal arbitral, para adoptar su laudo debe escoger entre la propuesta final de alguna de las partes. No puede llegar a una situación diferente. Las partes conocen por su propia experiencia o porque sus asesores les han informado, que el Tribunal tiene la facultad de mediar entre las partes. Para los miembros del Tribunal es mejor realizar un esfuerzo para que las partes en este estado del proceso de la negociación colectiva de trabajo lleguen a una conciliación porque eso les evitara expedir un laudo. Por tanto, hay un margen para que las conversaciones entre las partes puedan producirse y aparezca la posibilidad de una conciliación. En este momento cada parte conoce exactamente la propuesta final de su contraparte, por tanto, ambos deben medir sus posibilidades. En mucho depende la posición de la empresa. Si ésta sabe que la suma propuesta por el sindicato esta dentro de sus cálculos, acepta conciliar en presencia o

no del Tribunal Arbitral. El asunto ha concluido. Pero si considera que la última propuesta del sindicato esta por encima de sus posibilidades y estima que el Tribunal escogerá la propuesta empresarial se arriesga a que haya un laudo. Con el laudo concluye la negociación colectiva de trabajo.

7.- LA HUELGA⁵.

Si los trabajadores optan por la huelga, una vez que han llevado a cabo el acuerdo en asamblea general y la votación directa, secreta y universal en presencia de un Notario o del Juez de Paz a falta de notario, dan el preaviso de cinco días a la empresa para que solucione la negociación y en caso contrario iniciaran la paralización general e indefinida del trabajo. El hecho es comunicado simultáneamente al Ministerio de Trabajo.

Salvo que la empresa este interesada en que se produzca la huelga para que sea la Autoridad Administrativa de Trabajo la que en dos instancias resuelva el diferendo, si considera que es posible evitar la huelga, invita a las partes a reuniones extra proceso para seguir negociado sobre el pliego de reclamos. Igual actitud asume el Ministerio de Trabajo. Cita de oficio a las dos partes a reuniones extraproceso, las cita por separado para proponer formulas de acercamiento. Los trabajadores y los empresarios saben que cuando hay plazo de huelga se intensifican las negociaciones en reuniones extra proceso y que el Ministerio de Trabajo promoverá reuniones y propiciara una conciliación. Si se vence el plazo de cinco días para empezar la huelga y no hay solución, se produce la paralización general e indefinida de labores. Es en estos momentos en que aun más se intensifican los debates entre las partes a través de reuniones extra proceso que realizan directamente entre ellos o por iniciativa del Ministerio de Trabajo. El objetivo es terminar con la paralización de labores mediante un acuerdo conciliatorio que de por solucionado el diferendo.



Hay empresas que prefieren que sea el Ministerio de Trabajo el que solucione la negociación. Eso no los compromete en el futuro, sobre todo si no desean solucionar otros asuntos pendientes con el sindicato. Saben que el Ministerio no va a otorgar aumento por sobre el término medio de los aumentos que se han otorgado por acuerdo de parte, por arbitraje o resolución en otras empresas. Algunas empresas dilatan la solución si no les perjudica económicamente la paralización de labores o si pueden sacar ventaja de ella.

Durante la huelga hasta que el Ministerio resuelva el diferendo en dos instancias, seguirán las negociaciones intensamente. Puede ocurrir que por iniciativa de alguna de las partes, generalmente la sindical, se produce la mediación de terceras personalidades, que a pedido de partes invitan a la empresa para que contribuya a solucionar la petición de los trabajadores. Hay veces que la mediación da resultados y logran que haya un acuerdo conciliatorio⁶ directamente entre las partes. Si esta no da resultado, resuelve el Ministerio de trabajo en dos instancias. Con ello termina tanto la paralización de las labores como la negociación colectiva de trabajo.

CONCLUSIONES.

- 1.- La Negociación Colectiva de Trabajo ofrece a los trabajadores y los empleadores la posibilidad de debatir sus problemas sobre relaciones de trabajo.
2. La Negociación Colectiva de Trabajo es utilizada por los trabajadores organizados o no en sindicatos, para obtener incrementos económicos en sus remuneraciones y mejoras en las condiciones de trabajo.
- 3.- No obstante que desde antiguo se llevan a cabo discusiones entre trabajadores y empleadores sobre condiciones económicas de la prestación del trabajo y condiciones de trabajo, cada año se repiten las actitudes de las partes en las Negociaciones Colectivas de Trabajo.

4.- Las discusiones entre los representantes de los trabajadores y los de la parte empleadora, desde la década del 70 esta normada positivamente y tiene tres partes diferenciadas. Las reuniones del Trato Directo, La Junta de Conciliación y la tercera que es optativa de los trabajadores entre el arbitraje y la huelga.

5.- En el Trato Directo, las partes discuten directamente sobre las peticiones de los trabajadores. Los trabajadores esperan que la negociación en su conjunto se termine en el Trato Directo. Por lo general la parte empresarial dilata la solución del problema esperando que los trabajadores reduzcan sus peticiones. Si ambas partes llegan al punto de consenso entre sus peticiones y ofertas mutuas, se soluciona la negociación con la suscripción de un Convenio Colectivo de Trabajo.

6. Fracasada la etapa del Trato Directo por iniciativa de cualquiera de las dos partes o por acuerdo entre ellas, se pasa a la Junta de Conciliación. Generalmente es la parte sindical la que da por terminado y/o fracasado el Trato Directo.

7.- La Junta de Conciliación en la continuación de la discusión entre los mismos representantes de los trabajadores y de los empleadores, pero teniendo de por medio a un Conciliador profesional del Ministerio de Trabajo, quien trata que las partes acerquen sus posiciones a un punto de consenso. Si hay consenso entre las partes, el Convenio Colectivo de Trabajo suscribe ante el Conciliador.

8.- Si fracasa la Junta de Conciliación, los trabajadores optan entre el arbitraje o la huelga como medio para encontrar una solución a su pliego de reclamos.

9.- El arbitraje es someter el diferendo a un Tribunal Arbitral, quien luego de escuchar a las partes, está en condiciones de resolver mediante un laudo. En la etapa del arbitraje, por iniciativa propia o por estímulo del Tribunal Arbitral, las partes continúan el debate en reuniones extra proceso. Si logran ponerse de acuerdo, dan por solucionada la negociación colectiva de trabajo mediante la suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo.



10.- Si los trabajadores optan por la huelga, adoptar el acuerdo en asamblea general y realizan una votación directa, secreta y universal en presencia de un notario o juez de paz a falta de notario, en la que deciden dar a la empresa el plazo de cinco días útiles para solucionar la negociación y en caso de no ser así, para iniciar la paralización del trabajo. Durante el plazo mencionado o durante la aparalización de labores, por iniciativa de las partes o invitados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, se realizan conversaciones en forma intensa y frecuente tratando de encontrar puntos de consenso para solucionar el diferendo. Si la situación es álgida, también por iniciativa de cualquiera de las partes – generalmente de los trabajadores – o del Ministerio de Trabajo, se produce la mediación con la intervención de personalidades, las que tratan que se produzca en punto de conciliación entre ellos y suscribir un convenio colectivo de trabajo. Si fracasan las conversaciones extra proceso, el Ministerio de Trabajo resuelve el diferendo en dos instancias, con lo que termina la Negociación Colectiva de Trabajo.

NOTAS.-

1. En 1977 había sólo dos universidades que enseñaban negociación en EE. UU: la Universidad de Harvard, en Cambridge (Massachusetts) y la Universidad de Michigan (Illionis). Hoy hay más de cuatrocientos programas sobre conflict management en diversas escuelas de Derecho y Administración en los Estados Unidos.
2. La negociación es un proceso de comunicación dinámico en el cual dos o más partes intentan resolver diferencias y defender intereses en forma directa para lograr una solución satisfactoria.
3. En la asamblea los trabajadores y dirigentes analizan y toman decisiones con mesura y ponderación.
4. El arbitraje es un proceso que comprende reglas escritas, formales preestablecidas, personas especializadas en el tema, etc.

5. La primera gran huelga de la historia se dio en el año 1165 a. de C. en el Egipto que estaba gobernado por el faraón Ramses III de la XX Dinastía.
6. El acuerdo conciliatorio es vital en el diferendo entre trabajadores y la empresa, con este acuerdo se resuelve el conflicto.

BIBLIOGRAFÍA.-

- Araujo de la Vega, Santiago. Apuntes de Derecho Colectivo Colombiano. Bogotá PUJ 1987.
- Deveali, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. 1948. Tipografía Argentina.
- La Hoz Tirado, Ricardo. Derecho Colectivo del Trabajador. La Convención Colectiva de Trabajo. Lima,- 1974
- Palenzuela Cambroleng José 0Como Hacer un Convenio Colectivo Modelo. Madrid.- Sucesores de Rivadeneyra S.A. 1965.
- Pérez Levero, José. CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES. MADRID.- AGUILAR.- 1959.-
- Pérez Leveno, José. LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO INSTITUCIÓN BERLÍN. 1942.
- Pozzo, Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. 1967. Ediar.
- RENDÓN VÁSQUEZ, ROBERTO. APUNTES SOBRE DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO. LIMA.- EDILABOR.- 2002.
- RENDÓN VÁSQUEZ, JORGE. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO. LIMA,. EDICIONES TARPUY.- 1987.
- RENDÓN VÁSQUEZ, JORGE. DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO. LIMA.- EDIAL.- 2004.
- RENDÓN VÁSQUEZ. JORGE. COMPILACIÓN DE NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO. LIMA, EDICIONES TARPUY.- 1975.
- Santoro Passarelli, Francisco, Nociones del Derecho del Trabajo. Madrid.- 1963.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE. CONTROL DE LEGALIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. LIMA. A.R.A.- 1997.