



SINDICALISMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PERÚ



Convenios de Cooperación 07 - CO1 – 059

Esta publicación se ha realizado en el marco del Convenio de Cooperación 07 - CO1 - 059 “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las estructuras regionales de coordinación sindical, fomentando el diálogo y la concertación social y favoreciendo la auto reforma. Se destinará un 5% a la sensibilización y educación para el desarrollo en España de los trabajadores de los sectores públicos y privados de los diversos sectores de la producción en coordinación con redes sindicales mundiales. Se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del Convenio. Centroamérica y América del Sur”, financiado por la Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga de Comisiones de Obreras de España y de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)

Los puntos de vista que se expone no representan necesariamente el punto de vista de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, y en ningún caso el punto de vista oficial de la AECID.

© CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERÚ, CGTP

Plaza Dos De Mayo N° 4 Lima 01

Teléfono: (51-1) 424-2357

cgtp@cgtp.org.pe

www.cgtp.org.pe

INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES (IESI)

Av. Francisco Javier Mariátegui N° 172, Jesús María - Lima 11

Teléfono (51-1) 470-1456 / 471-5399

iesi@iesiperu.org.pe

www.iesiperu.org.pe

Primera edición, julio 2012

Elaboración:

- Eco. Julio Gamero Requena
- Soc. Carlos Mejía Alvites
- Abog. Saúl García Santibañez

ÍNDICE

05	INTRODUCCIÓN
07	ASPECTOS CONCEPTUALES
09	ASALARIADOS Y SINDICALIZADOS
12	LOS CONVENIOS COLECTIVOS A NIVEL NACIONAL
15	ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ASESORADOS POR LA CGTP
17	ANÁLISIS DE CONVENIOS ASESORADOS POR CGTP
31	ANÁLISIS DE LOS PROCESOS, Y ESTRATEGIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
43	ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
46	HACIA UNA ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CGTP
48	BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El presente estudio analiza una muestra de diversos convenios colectivos de sindicatos que fueron asesorados por el Departamento de Defensa Laboral de la CGTP en los últimos tres años, y nos brinda valiosa información acerca de los logros y dificultades de cada uno de los sindicatos analizados, y de la tendencia de la negociación colectiva.

Son pocos los estudios que en los últimos años se han detenido en analizar las características de las relaciones laborales en el país. Los procesos de flexibilización se han asumido en la agenda política como logros del modelo neoliberal y se ha hecho invisible el costo social que han representado.

En este sentido, desde la experiencia de la CGTP es posible identificar los procesos actualmente en marcha en el mundo de las relaciones laborales. Para esto, el Convenio Colectivo como prueba documental de los acuerdos establecidos entre empresarios y trabajadores organizados es invaluable.

La CGTP dispone de un Departamento de Defensa laboral que es la principal encargada de asesorar a los sindicatos afiliados, y articular la respuesta sindical cuando se presentan conflictos o problemas. Por esta razón resulta un espacio importante para conocer los procesos y limitaciones de la acción sindical.

La riqueza del documento radica en la descripción y análisis de los hechos más relevantes que debe afrontar una organización sindical para el logro de sus objetivos. Los sindicatos que asesora el Departamento de Defensa Laboral, se encuentran generalmente en situación precaria y no cuentan con estructura intermedia que pueda brindarles el apoyo en asesoría sindical y jurídica, sufren de acciones de carácter antisindicales por parte de sus empleadores.

En este contexto, los convenios colectivos son también un buen indicador de las culturas negociales existentes entre trabajadores y empresarios. Una de las primeras constataciones de la muestra es la debilidad de una cultura de diálogo y acuerdo entre los empresarios. Esta situación se expresa en acciones y estrategias que buscan deslegitimar la representación laboral.

La situación que deben afrontar los sindicatos de reciente formación en el Perú es muy complicada. En la mayoría de casos las empresas tienen una respuesta antisindical, lo cual acarrea despidos de dirigentes y la desactivación de la organización gremial.

Se toma la muestra de 28 convenios colectivos como instrumento para comprobar las principales hipótesis y finalmente se establecen los criterios por donde se esta construyendo la estrategia sindical de defensa laboral de la CGTP.

En el capítulo 1 se abordan aspectos conceptuales relacionados a la negociación colectiva, recogiendo algunos conceptos de la OIT, que nos permita valorar y comprender sus alcances.

En el capítulo 2 se describe la evolución de los trabajadores asalariados privados entre el 2008 y el 2011, así como los niveles de sindicalización. Es importante señalar que la información que se presenta corresponde al Ministerio de Trabajo, que subvalora el nivel de afiliación sindical.

En capítulo 3 se describe y analiza la tendencia de los convenios colectivos a nivel nacional en los últimos 22 años. Desde el 2004 al 2011 se muestra una tendencia creciente aunque leve del número de convenios solucionados y registrados, aunque muy inferior a 1989 que alcanzo la cantidad de 1,999 pliegos de reclamos. En este punto también se analiza la cobertura de la negociación colectiva en los últimos 3 años.

En el capítulo 4 se hace caracterización general de los 28 sindicatos asesorados por la CGTP que comprende a 26 empresas, la mayoría de ellas de capitales nacionales, y que fueron analizados en este estudio.

En el capítulo 5 se analizan los problemas derivados de normativa laboral, procesal e institucional, identificando falencias y limitaciones del actor sindical y del Estado en el proceso de la negociación colectiva. También se analizan las estrategias de los sindicatos y de los empresarios.

En el capítulo se desarrolla las principales tendencias de los contenidos de los convenios colectivo, para ello se toma en cuenta la clasificación de cláusulas en económicas, de condiciones de trabajo, de seguridad y salud, de género y de relaciones empresa-sindicato. Asimismo se enfatizan las cláusulas que superen el marco legal vigente; efectuándose un análisis de las cláusulas obtenidas en los diversos convenios colectivos. En la medida que la mayoría de sindicatos atendidos se encontraba en situación precaria, la dificultad para poder pactar cláusulas con enfoque de género fue grande. Asimismo, en la medida que la mayoría de sindicatos está conformado por hombres, la cláusula de licencia parental, fue la que tuvo más acogida.

Finalmente en último capítulo se algunas consideraciones a manera de conclusiones sobre la experiencia de la CGTP alrededor de la negociación colectiva.

El presente estudio tiene como objetivo ser una herramienta de reflexión en primer lugar para los responsables de las negociaciones colectivas en representación de los trabajadores. Se trata de brindar una mirada integral de cómo estamos negociando y de qué manera podemos negociar mejor.

Asimismo, busca ser un primer insumo en el desarrollo de investigaciones posteriores que describan y analicen con mayor profundidad los cambios en las relaciones laborales en el Perú.

1. ASPECTOS CONCEPTUALES

La negociación colectiva supone la presencia de una organización de trabajadores, mayormente el sindicato. OIT destaca que “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 ¹.

Así, la negociación colectiva puede asumir diversas formas en el despliegue práctico de sus actores y tener implicancias que van desde el nivel empresarial hasta el nivel nacional, pasando por niveles de rama y/o actividad y categorías profesionales.

Superando estas distinciones, no obstante, se impone transversalmente el rasgo cooperativo propio de la negociación colectiva para canalizar el conflicto capital - trabajo, convirtiéndose en el eje del Diálogo Social: “un componente central que permite anclar al diálogo social en la sociedad es la negociación colectiva, dado que sin cooperación negociada a nivel de empresas, de los sistemas de empresas en redes, de los sectores y ramas de la economía nacional y en la escala de mundialización y los espacios de integración, es imposible el funcionamiento dinámico y armónico de los sistemas económico-sociales”².

En ese sentido, el diálogo social ha de fortalecerse vía la negociación colectiva. Se requiere, en consecuencia, procurar el cuidado y protección de esta institución. Para ello es necesario incorporar, dar vigencia y aplicar los convenios 87 (de libertad sindical y protección del derecho de sindicalización) y 98 (derecho de sindicalización y la negociación colectiva).

De acuerdo a lo señalado por Figueroa (1993), en la economía capitalista, los trabajadores asalariados tendrían incentivos para llevar a cabo acciones colectivas. El sindicato -a través de los mecanismos de la negociación colectiva-

¹ Ver OIT, C 154 Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 (Art. 2°).

² Ver Godio, J. (2003). *Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias...*, OIT y Central Unitaria de Trabajadores de Chile, pág. 10.

les permitiría presionar por la elevación de los salarios reales en los períodos de expansión y por la defensa de la caída en el salario real en los períodos de recesión.

Aunque los mecanismos propios del mercado elevarían los salarios reales en los períodos de expansión (dependiendo de la dotación de mano de obra disponible en el sector informal), el sindicato podría empujar aún más esa subida. Por otro lado, en los períodos de recesión el mecanismo del mercado llevaría a una caída en los salarios reales y en el nivel del empleo. Luego, una función sindical en la recesión sería la de defender la estabilidad en el puesto de trabajo. En ese sentido, la existencia del sindicato y su comportamiento son endógenos y no son vistos como elementos exógenos que “distorsionan” el mercado de trabajo.

Definiciones

- El término “negociación colectiva” indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del trabajo, la negociación colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida.
- La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo.
- El contrato colectivo se define en la Recomendación núm. 91 como: “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

La negociación colectiva persigue dos objetivos³:

- Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.
- Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

³ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

Como se ha señalado, la negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro.

Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural.

- En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. *La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial al respecto.*
- En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático y que actúen en pie de igualdad facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces.

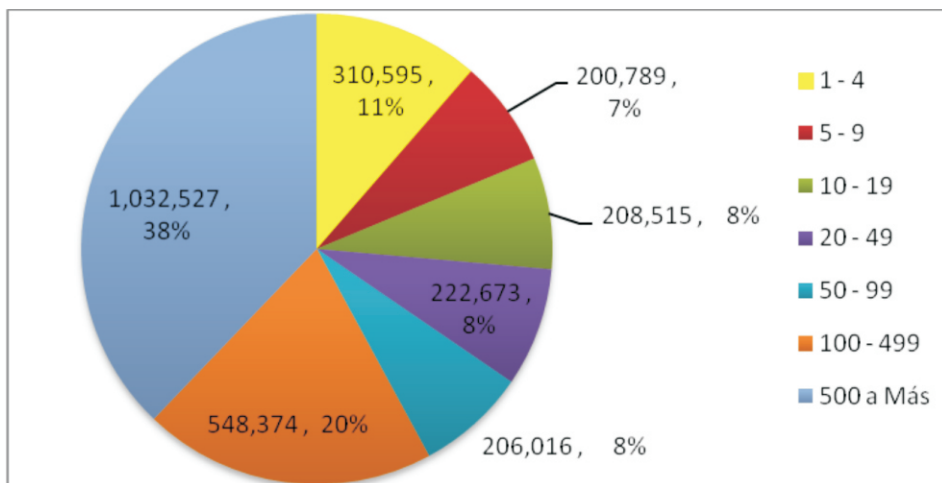
2. ASALARIADOS Y SINDICALIZADOS

Como se ha venido mencionando, para que haya negociación colectiva se requiere la presencia de trabajadores organizados. Un contexto de crecimiento económico con generación de empleo es, sin duda, un marco propicio para la expansión del trabajo asalariado y, por ende, el reforzamiento de la actividad sindical.

Del 2003 en adelante, la economía peruana viene creciendo a una tasa promedio anual cercana al 6% y con una demanda de trabajo muy concentrada en la gran empresa y en la microempresa formal.

Gráfico 1

Perú 2011: Asalariados privados distribuidos por tamaño de empresa

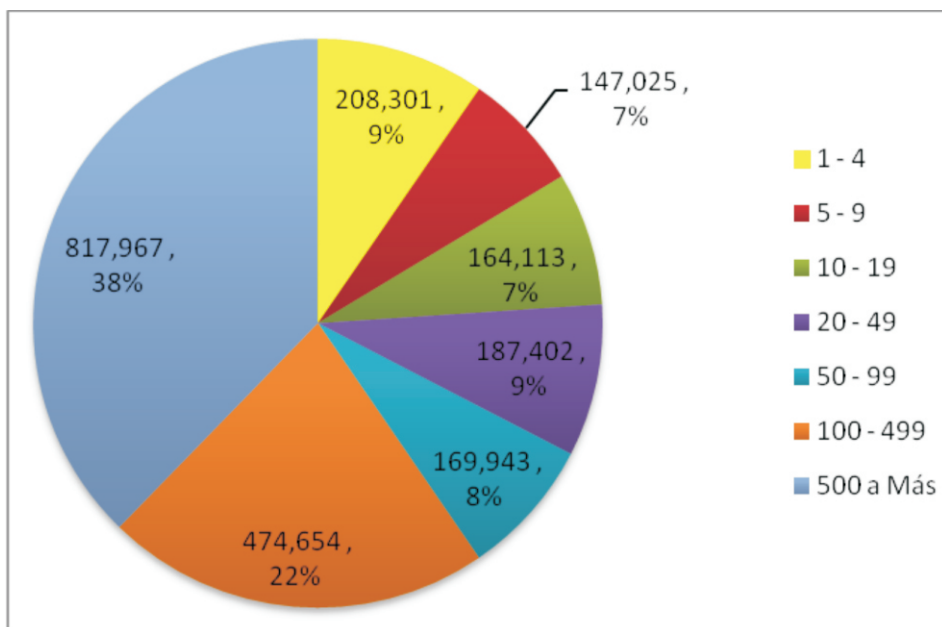


Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2011

Elaboración: Propia

Gráfico 2

Perú 2008: Asalariados privados distribuidos por tamaño de empresa

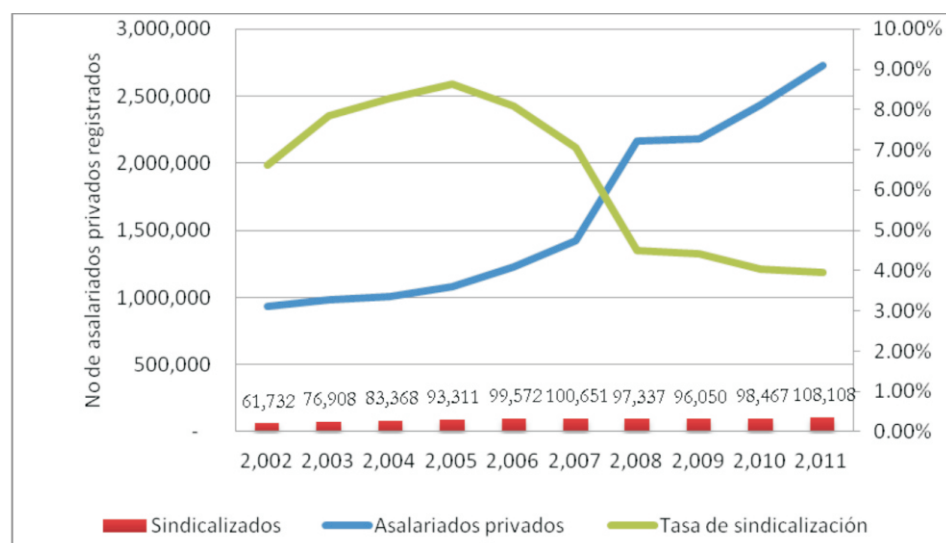


Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2011

Elaboración: Propia

Como se puede observar en los gráficos 1 y 2, si bien el empleo ha crecido en todos los segmentos empresariales, entre las empresas de 1 a 4 trabajadores, su participación porcentual ha pasado del 9% al 11% entre el 2008 y el 2011 mientras que para el segmento de empresas de más de 500 trabajadores, su participación se mantiene en el 38%.

Gráfico 3
Perú 2002 - 2011
Asalariados privados registrados, sindicalizados y tasa de sindicalización



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 - 2011 y Anuario Estadístico 2010
Elaboración: Propia

Así, al 2011 se ha encontrado que un 74% de los asalariados privados registrados a través de la planilla electrónica se encuentra laborando en empresas de más de 20 trabajadores. Este es el verdadero universo sindicalizable: poco más de 2 millones de trabajadores.

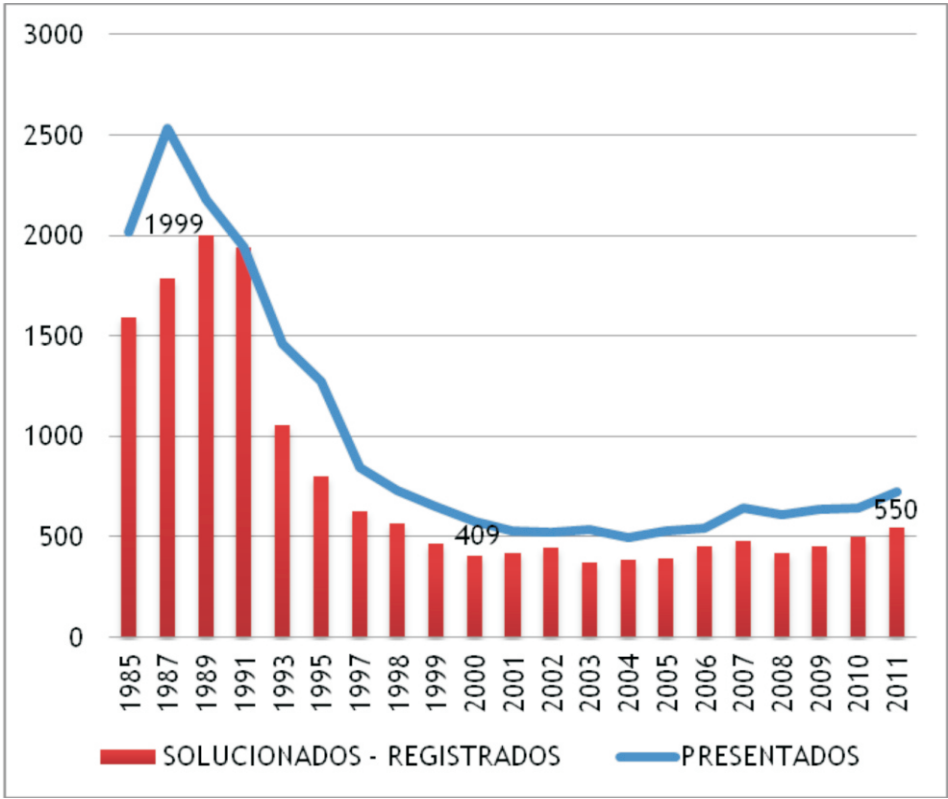
Este crecimiento del empleo registrado ha impactado positivamente en generar las condiciones para la recuperación de la organización sindical. Ciertamente, que aún persiste el esquema de relaciones laborales heredado de la primera mitad de los noventa, que se comporta como una “barrera de acceso” a la sindicalización de más trabajadores.

Al 2011, se identificaron 108 mil asalariados privados sindicalizados. En el 2002 eran apenas 61.7 mil. Pero en términos del universo de asalariados registrados, la tasa de afiliación sindical se acercó al 3,9% en dicho año (ver Gráfico 3).

3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS A NIVEL NACIONAL

El número de convenios colectivos ha seguido la trayectoria de la tasa de sindicalización en el país. Tras la hiperinflación, el ajuste estructural y la reforma laboral liberal de la primera mitad de los noventa, dicho indicador se redujo ostensiblemente. El número de convenios colectivos, también.

Gráfico 4
Perú 1985 - 2011: Número de convenios colectivos presentados y
solucionados - registrados

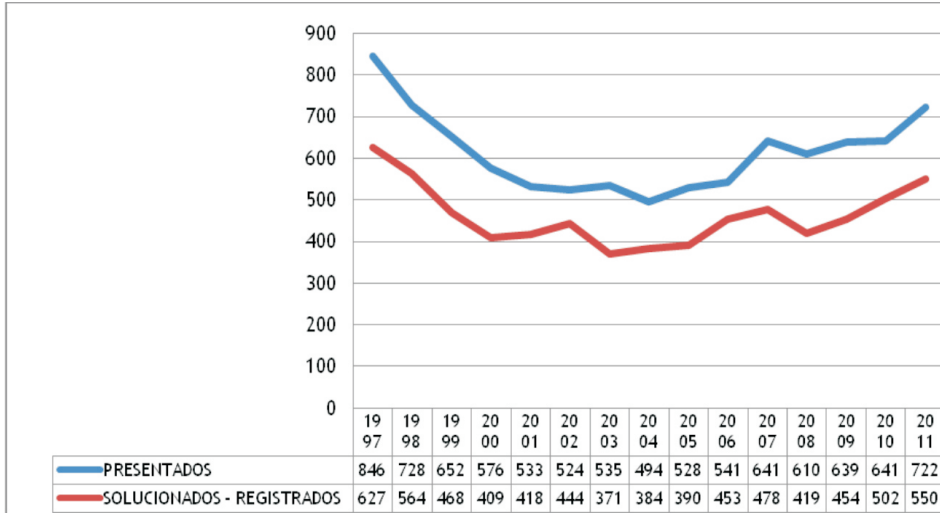


Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2011 y Anuario Estadístico 2010
Elaboración: Propia

En 1989 el número de convenios colectivos solucionados y registrados ascendió a 1999. 11 años más tarde apenas sumaban 409. En 2011 ascendieron a 550 (ver Gráfico 4).

Gráfico 5

Perú 1997- 2011: Número de convenios colectivos presentados y solucionados - registrados



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2010
Elaboración: Propia

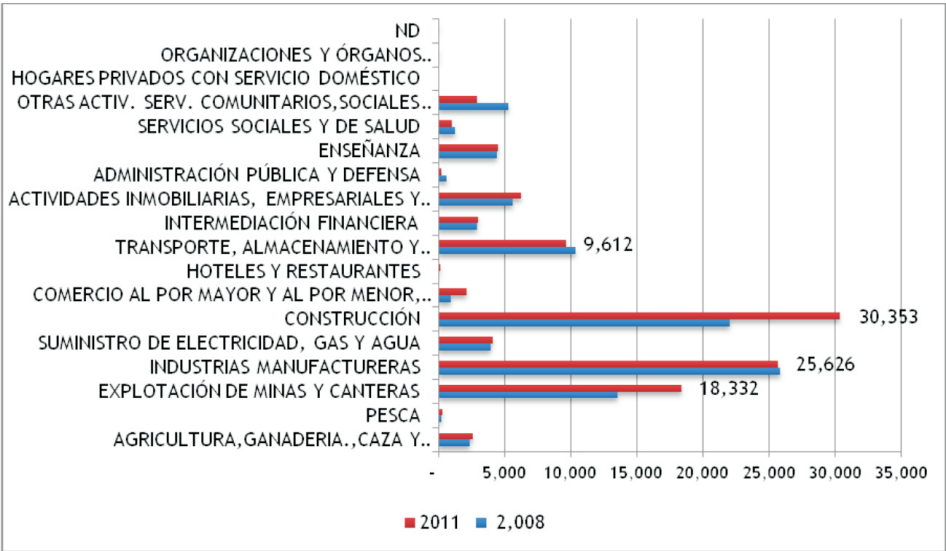
Los convenios colectivos encontrarían su nivel más bajo en el 2003. Apenas se encontraron en calidad de solucionados y registrados un número de 371. En adelante, este indicador ha venido recuperándose (ver Gráfico 5).

La población con cobertura de negociación colectiva resulta mayor al número de trabajadores sindicalizados. Cuando los sindicatos son mayoritarios, el convenio colectivo se extiende al conjunto de los trabajadores del establecimiento. Pero, aún cuando la organización sindical es minoritaria, el empleador suele extender al resto de trabajadores algunos (o todos) los conceptos pactados en el convenio colectivo. Ello, con el objeto de afectar la tasa de afiliación al sindicato.

En términos de distribución por actividad económica, son 4 sectores los que concentran la mayor cantidad de trabajadores con cobertura del convenio colectivo. En orden de importancia: construcción, industria manufacturera, explotación de minas y canteras y transporte y almacenamiento. En todas ellas se encuentran no menos de 10 mil trabajadores.

Entre el 2008 y el 2011, las actividades de la construcción y minería son quienes han experimentando el mayor incremento de trabajadores con cobertura de la negociación colectiva (ver Grafico 6). Junto con la industria manufacturera, en dichos sectores se concentra más del 70% de trabajadores amparados por el convenio colectivo.

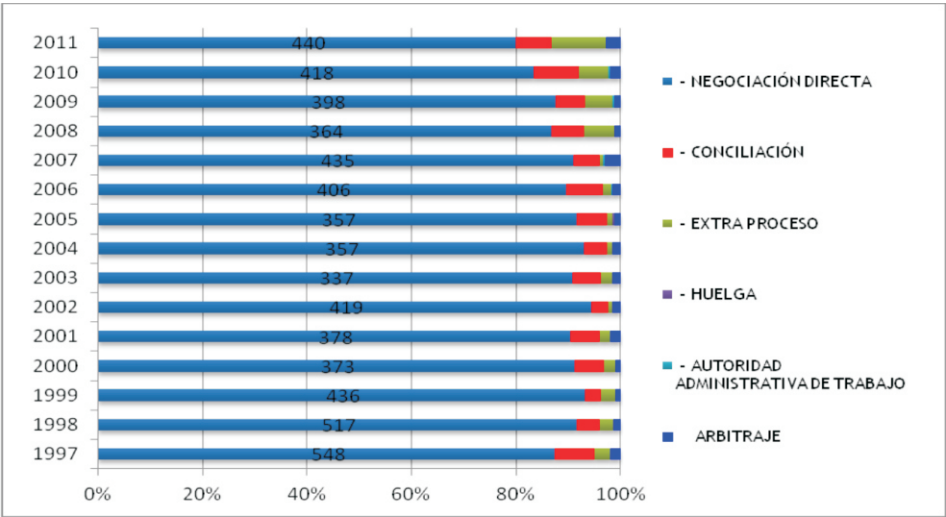
Gráfico 6
Perú 2008 -2011: Número de trabajadores con cobertura de negociación colectiva por actividad económica



Fuente: MTPE, Planillas electrónicas 2008 - 2011
Elaboración: Propia

El aumento de la actividad sindical y de la negociación colectiva estarían conllevando a un cambio en la tendencia de la etapa de solución.

Gráfico 7
Perú 1997 - 2011: Número de convenios colectivos por etapa de solución



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2011 y Anuario Estadístico 2010
Elaboración: Propia

Hasta el 2007, el mayor número de convenios colectivos aparecía solucionado en la etapa del trato directo/ negociación directa. Del 2008 en adelante, se aprecia (ver Gráfico 7) que las etapas de conciliación y extra proceso vienen aumentando su participación en dicho proceso.

Ello supone una mayor extensión en los plazos de la negociación. El número de días contados desde la instalación del trato directo hasta la firma del convenio colectivo ha venido aumentando y ello obedecería a negociaciones más complejas, con más argumentaciones y dilaciones de uno u otro lado. Ello, también, se estaría expresando en un relativo aumento de la conflictividad.

4. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ASESORADOS POR LA CGTP

Desde el mes de Junio de 2008, el Departamento de Defensa Laboral incidió en mayor envergadura en proceso de negociación colectiva de sindicatos en situación precaria, vale decir, aquellas organizaciones sindicales de reciente formación, o que se encontraban atravesando acciones antisindicales por parte de sus empleadores.

Muchos de estos sindicatos se formaron en la CGTP y se cumplió con brindar asesoría sindical no sólo en temas de defensa por actos de hostilización lo cual conllevaba accionar a través del servicio inspectivos laboral del Ministerio de Trabajo, la verificación de los actos antilaborales, sino también llevar procesos judiciales de los dirigentes despedidos.

Se ha tenido acceso a información de 28 sindicatos, que representan a 26 empresas, la mayoría de ellas de capitales nacionales. El 43% de los convenios colectivos analizados corresponden al sector manufactura; ello tiene su explicación en el hecho que al inicio y durante la ejecución del proyecto dicho sector no contaba con una federación que pueda dar soporte jurídico sindical.

El 25% de los sindicatos materia del estudio pertenecen al sector servicios, y en aquellos casos de grandes empresas que en su cadena de trabajo requieren intensidad de mano de obra, resulta sumamente compleja la gestión de la organización sindical, por ello la acción es persistente de algunos empleadores.

Sólo el 11% del total de sindicato pertenece a la industria del alimento, es decir los 03 sindicatos de dicho sector, dos pertenecen a la agroexportación y están ubicado en la selva peruana, donde el resto sindicatos o redes del sector agroexportador no tuvo mayor acceso.

RELACIÓN DE SINDICATOS ANALIZADOS

	BASES CGTP	Sector
1	SINDICATO UNION DE TRABAJADORES DOCENTE Y NO DOCENTES DEL CEP SANTO TOMAS DE AQUINO	Educación privada
2	SIND UNICO DE TRAB. DE LA UNIV. PERUANA CAYETANO HEREDIA-SUTUPCH	Educación privada
3	SINDICATO DE TRABAJADORES SENATI	Educación Pública
4	SINDICATO DE TRABAJADORES INDUSTRIA DEL ESPINO	Industria del Alimento
5	SINDICATO BRAEDT	Industria del Alimento
6	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PALMA DEL ESPINO	Industria del Alimento
7	SINDICATO DE TRABAJADORES YOBEL SMB LOGISTICA	Manufactura
8	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PAPELERA ATLAS	Manufactura
9	SINDICATO DE TRABAJADORES DE YESO LA LIMEÑA	Manufactura
10	SINDICATO DE TRABAJADORES REICOLITE PERUANA	Manufactura
11	SINDICATO DE TRABAJADORES ENVOLTURAS LIMA	Manufactura
12	SINDICATO DE TRABAJADORES YOBEL SCM JEWELRI S.A	Manufactura
13	SINDICATO DE TRABAJADORES B BRAUN MEDICAL PERU	Manufactura
14	SINDICATO DE TRABAJADORES PAPELERA NACIONAL	Manufactura
15	SINDICATO DE TRABAJADORES FRIGORIFICO LA COLONIAL	Manufactura
16	SINDICATO DE TRABAJADORES MUEBLES FERRINI	Manufactura
17	SINDICATO DE TRABAJADORES D CHR HANSEN	Manufactura
18	SINDICATO DE TRABAJADORES DE NICOLL PERU	Manufactura
19	SINDICATO DE TRABAJADORES INDUSTRIAL FACTORY	Manufactura
20	SINDICATO DE TRABAJADORES CLINICA MONTEFIORI	Salud Privada
21	SINDICATO DE TRABAJADORES TOURING	Servicios
22	SINDICATO DE TRABAJADORES FARMACIAS PERUANAS	Servicios
23	SINDICATO DE TRABAJADORE VEGA UPACA-SITOBUR	Servicios
24	DELEGACIÓN COOPERATIVA TUPAC AMARU II	Servicios
25	SINDICATO DE TRABAJADORES DE APOYO FUNERARIO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU	Servicios
26	SINDICATO DE TRABAJADORES DE RENADSA	Servicios
27	SINDICATO DE TECHINT	Servicios
28	SINDICATO DE TRABAJADORES DE AMERICA MOVIL PERU SAC	Telecomunicaciones

A continuación se presenta un análisis de las cláusulas obtenidas en los diversos convenios colectivos de los sindicatos que forman parte de este estudio.

SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES AMÉRICA MÓVIL CLARO SAC	
Situación de la libertad sindical:	A la fecha de presentación del pliego de reclamos, los dirigentes sufrían actos de hostilización, por parte de la empresa, además de la negativa de otorgamiento de licencias sindicales, razón por la cual la empresa fue pasible de diversas multas por violación a la libertad sindical por parte de la Dirección de Inspecciones del Ministerio de Trabajo. Además de ello, varios dirigentes de la primera junta directiva se encontraban en la condición de trabajadores despedidos
Negociación colectiva:	El Sindicato presentó su primer pliego de reclamos en el mes de noviembre de 2010, contando a dicha fecha con 47 trabajadores afiliados al sindicato. Además contaban con un número de 11 trabajadores afiliados, pero que al tener la condición de trabajadores contratados bajo modalidad temporal, se optó por no identificarlos a la empresa, a efectos de evitar las represalias, propias de la política de la empresa. Una vez presentado el pliego de reclamos, la empresa convocó a fecha de instalación luego de 20 días de presentado el mismo (la ley peruana exige el transcurrir de 10 días naturales a efectos de proceder a la instalación de la mesa de negociación). El día convocado para la instalación la empresa exigió como condición para proceder a la misma que se establezca que el ámbito de aplicación del convenio colectivo sea solamente para los trabajadores afiliados a la fecha de presentación del pliego de reclamos. Dicha pretensión fue rechazada por el sindicato puesto que sin haber escuchado propuesta alguna respecto del contenido del pliego de reclamos, no se podía limitar el ámbito de aplicación. Máxime cuando se tenía un número de afiliados de los cuales no se había dado cuenta a la empresa por los temores de represalias, antes indicados. Luego de transcurridos 02 meses de reuniones con la empresa sin que esta cambie de posición se optó por dar por culminada la etapa de trato directo. Iniciada la etapa de conciliación, la empresa se mantuvo en la posición de no querer instalar la negociación colectiva a no ser que se den los nombres de todos los afiliados y ase acepte limitar el ámbito de la negociación colectiva solo a los trabajadores afiliados al momento de la presentación del pliego de reclamos. Se optó por dar por culminada la etapa de conciliación y solicitar reuniones de carácter extraprocesal; y luego de 11 meses se arribó a un acuerdo sobre el convenio colectivo, pues la empresa asignó un negociador corporativo para dar solución definitiva.
Análisis del Convenio Colectivo:	Aumento remunerativo, fue pactado en S/. 300.00. lo cual significó el mejora aumento a través de pliego de reclamos de todos los sindicatos asesorados por el Departamento de Defensa Laboral. Bonificación por escolaridad, fue pactado en S/. 400.00 por cada hijo de entre 3 a 18 años de edad, constituyendo uno de los mejores beneficios por escolaridad del grupo de sindicatos asesorados por el Departamento de Defensa Laboral. Bonificación por Trabajo Nocturno, se pactó en S/. 250.00 por labores realizadas entre las 22:00 y 06:00 horas. Subvención del 50% en campañas de vacunación: Una cláusula poco común en los pliegos analizados constituye el aporte de la empresa del 50% del costo para campañas de vacunación para los trabajadores.

Asignación por nacimiento, se pacto otorgar el equivalente a una remuneración Mínima Vital (vigente a la fecha de nacimiento), por el nacimiento de un hijo.

Seguro privado de Salud, se estableció que la empresa continuaría cubriendo el 100% del costo del plan básico en las condiciones que se negociasen con los proveedores de salud en su oportunidad.

SINDICATO UNION DE TRABAJADORES DOCENTE Y NO DOCENTES DEL CEP SANTO TOMAS DE AQUINO	
Situación de la libertad sindical	El sindicato fue reconstituido por los docentes del Colegio Privado Santo tomas de Aquino, institución religiosa perteneciente a la orden de los dominicos. Una vez ocurrido lo cual, la administración del colegio inicio una campaña de hostilización a los trabajadores afiliados al sindicato que ascendían a 22 trabajadores. Producto de lo cual se desafiliaron en un primer momento 08 trabajadores. Se iniciaron procesos de inspección laboral, lo cual detuvo en algo el proceso de hostilización sindical. Además en tanto existían varios contratos temporales que no se encontraban registrados en el Ministerio de Trabajo y se encontraban desnaturalizados, se presentaron solicitudes de inspección laboral, lo cual dio como resultado que el integro de los trabajadores pase a contar con un contrato a plazo indeterminado.
Negociación colectiva:	El pliego de reclamos se presentó en el mes de setiembre de 2011, luego de lo cual el colegio manifestó que se encontraba en una mala situación económica financiera. Se estableció que la propiedad de la infraestructura del colegio pertenecía al Convento de Santo Domingo, más no a la persona jurídica del colegio Santo Tomas de Aquino, por lo cual se pagaba una renta mensual a la orden. Además los promotores del colegio eran una persona jurídica distinta, la Orden de los dominicos. Luego de haber transcurrido dos meses de negociación en etapa de trato directo se dio por fracasada dicha etapa y se solicito la intervención del servicio de Conciliación del Ministerio de Trabajo. Al transcurrir 06 meses de negociación, se celebro el convenio colectivo, a lo cual el sindicato contaba con 18 trabajadores afiliado al sindicato, habiendo inclusive el colegio solicitado al Ministerio de Trabajo la disolución del sindicato, lo cual no era legalmente posible.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento remunerativo, se pactó que el 08 de junio se reunirían ambas partes a efectos de evaluar la posibilidad de dicho incremento. Asignación por escolaridad, se estableció en S/. 200.00por trabajador, lo cual significaba casi el 805 del monto total de la pensión escolar. La pretensión del Colegio era reducir dicha asignación a S/. 50.00. Becas, se acordó que el colegio continuaría otorgando las mismas hasta por un monto de S/. 100.00, además de un descuento del 50% siempre que los hijos obtengan un promedio de 16, y en el supuesto que obtuviesen un nota promedio de 18, no pagarían pensión escolar alguna. Capacitación, uno de los aspectos que mayor debate significo estuvo constituido por el reclamo permanente del personal docente sobre la poca preocupación del colegio para la capacitación de los mismos, de esta manera, se estableció que dicho proceso de capacitación se brindaría ya no sólo por las editoriales con las cuales trabajaba el colegio, sino también con Universidades de reconocido prestigio. Vitrina Sindical, el colegio entrego una vitrina para el uso del Sindicato .

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA-SUTUPCH	
Situación de la libertad sindical	El sindicato mantenía una demanda judicial por incumplimiento de convenio colectivo con la universidad, debido principalmente al no pago de un bono sindical, cuyo fondo se conformaba con los descuentos por tardanzas e inasistencias de los propios trabajadores.
Negociación colectiva:	El proceso de negociación colectiva se inicio en el mes de mayo de 2011, no habiéndose producido mayores incidentes durante dicho proceso. A diferencia del año anterior, donde la negociación se agoto en reuniones de carácter extraprocesal, y luego de haberse producido diversas manifestaciones de protestas por parte de los trabajadores afiliados al sindicato
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, fue pactado en la suma de S/. 52.00. Vales de consumo, se pactó la entrega de S/. 200.00 a ser entregados en dos partes en los meses de octubre y noviembre de 2011. Préstamo estudiantil, fue pactado en la suma de S/. 1000.00 por trabajador, a efectos de colaborar con los gastos escolares en el mes de febrero de cada año. Licencia parental, a diferencia del trato legal a dicha licencia, 04 días hábiles de descanso, se mejoro dicho beneficio otorgándose 05 días hábiles consecutivos de licencia para los trabajadores que tuvieran la calidad de padres, tomados desde el nacimiento del hijo(a) o la salida del centro hospitalario, según se elija.

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL TOURING Y AUTOMOVIL CLUB DEL PERÚ			
Situación de la libertad sindical	La empresa no les abonaba los montos correspondientes al apoyo por el local sindical, y hostilizaba permanentemente a los trabajadores afiliados al sindicato, lo cual significaba una gran dificultad para aumentar la tasa de afiliación sindical. De otro lado, la mayor parte de los trabajadores se encontraban contratados bajo alguna modalidad de contratación. Se asesoró en el sentido de culminar con la suscripción de los pliegos de reclamos antes señalados, y luego iniciar procesos de inspección laboral, para que se determine la desnaturalización de los referidos contratos.		
Negociación colectiva:	El Sindicato acudió al Departamento de Defensa Laboral, cuando tenía los pliegos de reclamos de los años 2009 y 2010 aun sin solución; razón por la cual ante el diagnostico efectuado y la decisión de culminar cuanto antes dichos pliegos a efectos de iniciar la segunda etapa de la estrategia es que se re iniciaron las conversaciones en la etapa de conciliación ante el Ministerio de Trabajo.		
Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio 2009-2010	Convenio 2010-2011
	Aumento de remuneraciones		S/. 70.00
	Bono extraordinario	S/. 380.00	
	Asignación familiar	S/. 28.00 por cónyuge o conviviente.	S/. 30.00 por cónyuge o conviviente.
		S/. 30.00 por cada hijo menor de edad	S/. 30.00 por cada hijo menor de edad
	Asignación pro biblioteca	S/. 1000.00	S/. 1100.00
	Asignación por fallecimiento de trabajador	S/. 2350.00	S/. 2550.00
	Asignación por fallecimiento de familiar	S/. 1000.00	S/. 1200
	Donación de bienes	Proyector multimedia y ecraan	

SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL LOGISTICS S.A.			
Situación de la libertad sindical	La empresa ha mantenido buenas relaciones con dicha organización sindical, formando parte del grupo empresarial Yobel; existiendo otros dos sindicatos: Yobel Costume Yewerly, y el sindicato de manufactura.		
Negociación colectiva:	Se analizaran los resultados de dos convenios colectivos, correspondientes a los años 2008 y 2010. En el pliego 2010, la clausula de principio de igualdad fue pactada, lo cual constituye una iniciativa no advertida en otros convenios analizados. Sin embargo, como se advierte a contiunación la mayoría de clausulas de carácter económico muestran una diferenciación en el trato a los nuevos trabajadores, mejorando el mismo a los trabajadores con mayor grado de antigüedad.		
Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio 2008-2009	Convenio 2010-2011
	Aumento de remuneraciones	S/. 80.00 para trabajadores con menos de 10 años. S/. 100.00 para trabajadores con más de 10 años	S/. 30.00 a los trabajadores con menos de 4 años, además de S/. 20.00 en vales de alimentos. S/. 60.00 a los trabajadores con más de 5 años y S/. 35.00 en vales de alimentos
	Asignación escolar	S/. 350.00 para los trabajadores con menos de 04 años S/. 550.00 para los trabajadores con más de 05 años	S/. 660.00 para trabajadores con menos de 9 años. S/. 720.00 para trabajadores con mas de 10 años.
	Quinquenios	S/. 100.00 a los 10 años S/. 150.00 a los 15 años S/. 200.00 a los 20 años.	5 jornales a los 5 años 10 jornales a los 10 años S/. 20 jornales a los 15 años 12 jornales a los 20 años
	Alimentación		Almuerzos y cenas al 100%. Además de S/. 8.00 por amanecida.
	Principio de igualdad		No se admiten conductas que supongan discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE YOBEL SCM COSTUME YEWERLY S.A.

Situación de la libertad sindical	La empresa y la organización sindical han mantenido una serie de conflictos, originados de manera primordial por la masiva contratación de personal bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad. Ello origina una serie de protestas de las trabajadoras afiliadas al sindicato, además de reuniones de carácter extraprocesal en la Dirección General de Trabajo.
Negociación colectiva:	Luego de 08 meses de negociación que concluyeron en la etapa de conciliación con la suscripción del convenio colectivo materia de análisis.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pactó un aumento de S/. 60.00 a los trabajadores con menos de 05 años. Mientras que el aumento para aquellos trabajadores con más de 05 años percibieron un aumento de remuneraciones de S/. 90.00. Trabajo en sobretiempo, se supero la tasa legal del 25% de sobretiempo para las 02 primeras horas y de 35% a partir de la tercera hora. Estableciéndose una tasa del 50%, además se estableció una bonificación adicional de S/. 9.00 para aquellos trabajadores que laboren en turno de amanecida, además de un desayuno especial, y un vale premium de S/. 50.00 por única vez. Tiempo de refrigerio, se pacto superar el margen establecido por ley al tiempo de refrigerio (45 minutos) ascendente a 10 minutos para que se dedique a traslado hacia y desde el comedor central. Facilidades para trabajadores en ferias internas, se estableció que en aquellos casos de trabajadoras que lleven estudios de joyería en Senati y deseen ofrecer sus productos en las feria interna que realizara la empresa cada 04 meses. Oportunidad de trabajo, la empresa dará oportunidad de postular a un trabajo a los familiares directos del trabajador fallecido en los tres meses siguientes de ocurrido el deceso. Trabajadoras embarazadas, se pactó que ninguna trabajadora en estado de gestión labore en el tercer turno, además si ingresa a laborar a las 07:00 a.m. gozara de 10 minutos adicionales de refrigerio para la ingesta de su desayuno especial. Denominación, la empresa se comprometió a utilizar el término “trabajadores” en todo documento legalmente exigible.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAL PAPELERA ATLAS

Situación de la libertad sindical	La empresa y la organización sindical han sostenido una serie de conflictos, originados principalmente por las modalidades de contratación temporal utilizados por la empresa, que ha impedido que el sindicato pueda mejorar su tasa afiliación (actualmente cuentan 85 trabajadores afiliados, de un total de 400 trabajadores).
Negociación colectiva:	Asimismo, mantenía tres pliegos de reclamos abiertos y en trámite, los mismos que no fueron cerrados por la situación económica financiera de la empresa. El Departamento de Defensa Laboral, al igual que en el caso del Sindicato de Trabajadores del Touring, recomendó cerrar los pliegos del años 2009 y 2010, e iniciar inspecciones laborales conducentes a demostrar la desnaturalización de los contratos laborales, para una vez que se logre incluir a dichos trabajadores (mayoritarios) en la planilla de trabajadores a plazo indeterminado, se fortalezca el sindicato, y discutir los próximos pliegos en condiciones diferentes.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se estableció un incremento de S/. 45.00 a partir del 01 de enero de 2011, y además se reconoce el aumento de S/. 15.00 otorgado en el mes de agosto de 2009. Bonos de producción, se pacto la entrega de vales de alimentos desde el año 2010. Útiles escolares, continua el compromiso de la empresa de otorgar un paquete escolar de 25 cuadernos y medio millas de papel bond a cada trabajador en la campaña escolar.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE PAPELERA NACIONAL

Situación de la libertad sindical	La organización sindical es de reciente formación y tuvieron una serie de conflictos con la empleadora, debido principalmente a reclamos por condiciones de trabajo y desnaturalización de contratos laborales, viéndose obligada la empresa a registrar dentro de la planilla de trabajadores estables a los trabajadores objeto de la inspección laboral.
Negociación colectiva:	El 14 de marzo del año 2012, y una vez instalada la negociación colectiva, se encontró resistencia de la parte empleadora en querer asumir la responsabilidad por los problemas en la gestión de la empresa, pues aducían que se trataba de una nueva gestión. Luego de ello, la empresa presentó una serie de propuestas de negociación colectiva, razón por la cual se optó por postergar la presentación de nuevas solicitudes de inspección laboral, en tanto la empresa continúe negociando, toda vez que se trataba del primer pliego de reclamos.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se estableció un incremento de S/. 105.00 a partir del 13 de marzo de 2012. De otro lado, estando a la espera del anuncio presidencial del aumento de la remuneración mínima vital por parte del gobierno se pactó que a partir de la fecha del nuevo incremento, la empresa otorgaría un aumento general adicional de S/. 2.50 que se aplicará al jornal sólo a aquellos trabajadores sindicalizados con más de tres meses de antigüedad que perciban hasta dicha fecha una remuneración mensual igual o menor a S/. 1000. Culminación de la campaña escolar, Se pactó la entrega de S/. 200.00 en vales de consumo de alimentos de primera necesidad a ser entregados a partir del mes de junio hasta el mes de agosto. Refrigerio, se incluyó en el convenio, el horario de refrigerio, para turnos de 08 y 12 horas; asimismo se incluyó el tiempo de refrigerio dentro de la jornada de trabajo. Finalmente, se estableció el beneficio de la entrega por parte de la empresa de una cantidad equivalente al costo de un menú a los trabajadores que laboren fuera de la empresa. Asignación vacacional, se pactó la entrega de una asignación vacacional del 35% de la remuneración mensual al retorno de las vacaciones. Asignación por educación de los hijos del trabajador, se pactó en S/. 350.00 la asignación por estudios por trabajador siempre que cuente con hijos a partir de los 04 años de edad hasta los 18 años. Asimismo, se estableció la entrega de paquetes escolares, incluyendo a aquellos trabajadores que no cuenten con hijos, hacerlo extensivo para hermanos, sobrinos o primos que cursen estudios en educación escolar. Implementación del equipo médico, la empresa se comprometió en implementar un equipo médico que estará a cargo de un médico ocupacional. Además de dotar con botiquines a las diversas áreas, y contar con el servicio de ambulancia para evacuación en caso de emergencia. Sobre salud y seguridad, se garantiza el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud. Descansos remunerados, se logró mejorar la licencia parental a 05 días, y crear el beneficio de un día remunerando por onomástico. Capacitación técnica, la empresa se comprometió a dar 04 cursos de capacitación dentro de la jornada de trabajo con temas a elegir en reuniones periódicas mensuales. Libertad Sindical, además de garantizar el ejercicio de la libertad sindical, se comprometió a la empresa en otorgar al sindicato una vitrina para el uso de la organización sindical. Alquiler de local sindical, se logró que la empresa done la suma de S/. 4000 para el alquiler sindical, y además done una computadora, una impresora, y otros enseres.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DEL ESPINO S.A.

Situación de la libertad sindical La empresa y la organización sindical han sostenido una serie de conflictos, originados principalmente por problemas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, tanto en el traslado del personal a la locación de la empresa, como las propias condiciones laborales al interior de la empresa. El sindicato cuenta con 85 trabajadores afiliados. Los trabajadores desempeñan sus labores en la fábrica de la empresa, procesando el producto que es producido en el campo aledaño a la misma. De otro lado, el sindicato presentó una solicitud de inspección laboral por la desnaturalización de contratos por parte de la empresa. El mismo que tuvo un resultado favorable.

Negociación colectiva: En el convenio colectivo correspondiente al año 2010, la empresa se negó a asistir de manera reiterada a las instalaciones del Ministerio de Trabajo en las reuniones de carácter extraprocesal, convocadas por la Dirección General. Sin embargo en el año 2011, la empresa accedió a solucionar el pliego de reclamos en la propia localidad de Palmawasi (centro de operaciones de la empresa).

Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio Junio 2010 - Mayo 2011	Convenio Junio 2011 - Mayo 2012
	Aumento de remuneraciones	S/. 30.00	S/. 36.00
	Asignación escolar	S/. 380.00 por cada hijo extendiéndose a estudios superiores	S/. 400.00 por cada hijo extendiéndose a estudios superiores
	Asignación familiar	20% de la RMV	20% de la RMV
	Capacitación y cultura	S/. 24500	S/. 27000
	Capacitación y reconversión laboral	Las capacitaciones se realizaran con los responsables de área y el sindicato	Las capacitaciones se realizaran con los responsables de área y el sindicato

SINDICATO DE TRABAJADORES DE PALMAS DEL ESPINO S.A.

Situación de la libertad sindical La empresa y la organización sindical han sostenido una serie de conflictos, originados principalmente por problemas relacionados con ejercicio de la libertad sindical puesto que no se permitía el ingreso de los dirigentes a los diversos campamentos en los cuales se encuentran los trabajadores afiliados al sindicato, dificultando de esta manera dicha labor. Los trabajadores desempeñan sus labores en el campo, perteneciendo al sector de la agroindustria, existiendo serios problemas en cuanto a las condiciones de trabajo y las cuotas a las que deben de llegar los trabajadores para poder alcanzar el bono de producción que ha establecido la empresa.

Negociación colectiva: En el convenio colectivo correspondiente al periodo 2011-2012, se desarrollo en tres meses de negociación en etapa de trato directo.

Análisis del Convenio Colectivo *Aumento de remuneraciones*, se pactó en S/. 30.00 mensuales solamente para los trabajadores con contrato a plazo indeterminado. *Asignación escolar*, fue establecida en S/. 100 por cada hijo de trabajador, incluyendo a los hijos que cursen estudios superiores. *Quinquenios*, se otorgaran 10 jornales básico de acuerdo a la ley agraria por los primeros 5 años de trabajo continuo, 12 jornales para los 10 años y 20 jornales para los 15 años.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE BRAEDT S.A.	
Situación de la libertad sindical	Una vez que se constituyo el sindicato con 49 trabajadores afiliados, la empresa inicio una campaña de hostilización con el Secretario General, remitiéndole incluso muna carta de preaviso de despido. Luego de realizada una asamblea con participación de dirigentes del Departamento de Defensa, la tasa de afiliación se elevo a 200 trabajadores, y la empresa cambio su política de hostilización. A su vez se presento una solicitud de inspección laboral por desnaturalización de contrato, obteniéndose un resultado favorable, pasando el integro de trabajadores a la planilla a plazo indeterminado. Cabe destacar que a pesar de ser un sindicato del sector alimentos se adopto la asesoría en tanto, dicho sindicato fue formado por el Departamento de Organización de la CGTP, con cargo a que una vez culminada su negociación colectiva sería trasladado a la FNT CGTPABA.
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instalo la mesa de negociación en el mes de diciembre de 2011, culminando la negociación en el mes de febrero de 2012. Cabe destacar que la empresa asigno a su negociador corporativo al proceso de negociación colectiva.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pacto en S/. 2.50 nuevos soles. Asignación por educación, se pactó otorgar la suma de S/. 125.00 por cada hijo de trabajador a partir de los 03 años. Quinquenio, por los primeros 10 años el 75% de un RMV; por los 15 años el 125% de la RMV, y de 20 y 25 años el 175% de la RMV. Descuento en tienda, se logró que la empresa otorgue un descuento en la adquisición de productos hasta de un 40%. Permiso por recién nacido, se logró superar el margen que otorga la ley por permisos parentales a 05 días hábiles.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CLINICA MONTEFIORI SAC.				
Situación de la libertad sindical	Una vez que se constituyo el sindicato con 28 trabajadores afiliados, la empresa inicio una campaña de hostilización con las trabajadoras afiliadas. Además de ello, se estableció que la empresa tiene otra empresa con una razón social diferente a través de la cual desvía todos los ingresos de la empresa, habiéndose efectuado una serie de inspecciones laborales a efectos de determinar la desnaturalización de los contratos laborales, y el fraude existente.			
Negociación colectiva:	La empresa siempre se ha negado de manera sistemática a celebrar un convenio colectivo en etapa de trato directo, y en la etapas de conciliación la formula de propuesta de solución no cubre las expectativas mínimas de las trabajadoras. Las condiciones de trabajo reclamadas constituían un elemento esencial para las trabajadoras.			
Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio Mayo 2009 Mayo 2010	Convenio Mayo 2010 Mayo 2011	Convenio Mayo 2011 Mayo 2012
	Aumento de remuneraciones	S/. 33.00		S/. 35.00
	Préstamo por estudio			S/. 3320 como fondo, otorgando hasta S/. 200 por trabajador.
	Uniforme	Cambio cada 02 años.	Cambio cada 02 años.	Cambio cada 02 años.
	Pago por quinquenio	03 jornales diarios por 25 y 30 años.	05 jornales diarios por 25 30.	06 jornales diarios por 20, 25 y 30 años.
	Alimentación	Compromiso de mejora	Compromiso de mejora	Compromiso de mejora
	Bono de cierre		S/. 90.00	S/. 85.00

SINDICATO DE TRABAJADORES DE CHR HANSEN S.A.

Situación de la libertad sindical	No ha habido en las relaciones con la empresa, mayores conflictos relacionados con la libertad sindical.
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instalo la mesa de negociación en el mes de abril de 2011, culminando la negociación en el mes de octubre de dicho año.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pacto en S/. 2.80 nuevos soles. Asignación alimentaria, se compromete la empresa a colaborar con 0.50 diarios para solventar los costos de alimentación. Asignación por escolaridad, se pactó otorgar la suma de S/. 200.00 por cada hijo de trabajador a partir de los 03 años. Becas, se otorgaron 10 becas por única vez hasta por un montos de S/.400.00 en cada caso para estudios escolares (nivel primaria y secundaria). Póliza de seguros contra accidentes de trabajo, se estableció el compromiso de la empresa de adquirir un seguro contra accidentes de trabajo para el personal afiliados, asumiendo el integro del costo de dicha póliza.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE TECHINT SAC.

Situación de la libertad sindical	El sindicato se constituyo en el mes de febrero de 2011, en la localidad de Kiteni, Provincia de La Convención en la Región cusco. Los trabajadores se dedican a brindar el servicio de mantenimiento al gaseoducto de Camisea, siendo sub contratada por la empresa Compañía operadora de Gas del Amazonas SAC (COGA). Y cuenta con tres bases, en Kiteni, Huamanga y Pisco. Una demanda concurrente en el sindicato ha sido el que no se considere a sus afiliados como trabajadores en Construcción Civil. Debido a problemas en cuanto a condiciones laborales y la amenaza de despido o no renovación de contratos a trabajadores y dirigentes, se han producido algunas paralizaciones de labores.
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instalo la mesa de negociación en el mes de abril de 2011, culminando la negociación en el mes de octubre de dicho año.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pacto un incremento de 8% de la remuneración básica para todos los trabajadores. Facilidades al sindicato y libertad sindical, se compromete a permitir el libre tránsito al interior de los diversos campamentos; además de acceso a computadora e impresora de ser necesario. Además de los 30 días de licencia la empresa otorgo 25 días adicionales para el Secretario General y el Secretario General Adjunto. Y en el caso del Secretario de Defensa y de Organización se le otorgo 05 días adicionales. Autorizándose la publicación de avisos a través de vitrinas al interior de la empresa. Recategorización, la empresa se comprometió a recategorizar aquellos puestos certificables ante COGA. Implementos de seguridad, la empresa se comprometió a renovarlos cada 06 meses. Además se comprometió a implementar el servicio de lavandería y secado en los campamentos sobre el derecho de Vía que tenga más de 30 trabajadores Programas de capacitación, Se acordó que la empresa solvente tres cursos virtuales en TECSUP sobre seguridad Industrial, gestión Ambiental y manejo de residuos peligrosos para 35 trabajadores.

SINDICATO NACIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO DOCENTE PROFESIONAL DEL SENATI	
Situación de la libertad sindical	La empresa ha mantenido buenas relaciones con dicha organización sindical, siendo un sindicato de trabajadores a nivel nacional.
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instalo la mesa de negociación en el mes de marzo de 2011, culminando la negociación en el mes de octubre de dicho año.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pacto un incremento de S/. 111.00 mensuales. Asignación escolar, se estableció en S/. 530.00 por trabajador, y adicionalmente la suma de S/. 135.00 para el segundo hijo hasta un límite de cuatro. Asignación familiar, se supero lo establecido por ley, otorgándose S/. 60.00 hasta por cuatro hijos. Titulación Pedagógica Universitaria, se otorga un préstamo mensual de hasta S/. 400.00 por trabajador, siempre que se utilice para la obtención del titulo profesional pedagógico. Centro Educativo Inicial, para uso exclusivo de los hijos de los trabajadores en la Zonal Lima Callao, asumiendo la empresa el costo de mantenimiento del local y su implementación.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE FONDO DE APOYO FUNERARIO DE LA PNP			
Situación de la libertad sindical	Una vez constituido el sindicato el empleador inicio una campaña de desafiliación y hostilización a los trabajadores, además de los miembros de la junta directiva, incluyendo el despido de dirigentes de la primera junta directiva. Las condiciones de trabajo en algunos casos eran infrahumanas, razón por la cual se iniciaron una serie de inspecciones laborales, para elevar y normalizar las condiciones laborales de los trabajadores. El Departamento de Defensa, asumió la defensa judicial de los dirigentes sindicales despedidos, así como el seguimiento permanente de la situación de las inspecciones laborales en el Ministerio de Trabajo.		
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instalo la mesa de negociación en el mes de enero de 2010, culminando la negociación en el mes de octubre de dicho año. La negociación colectiva se entrampo en varios momentos por la posición del empleador de no alcanzar propuesta de solución definitiva. De otro lado, durante el proceso de negociación colectiva, el empleador continuo con los actos de hostilización y amenaza de no renovación de contratos a los trabajadores afiliados.		
Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio Febrero 2010 - Febrero 2011	Convenio Febrero 2011 - Febrero 2012
	Aumento de remuneraciones	S/. 80.00 a pagar en dos tramos	
	Bono		S/. 50.00 mensuales
	Bono para tumberos		S/. 125.00 a partir del mes de agosto
	Bono especial		S/. 100.00 en julio y S/. 85.00 en diciembre.

El resto de clausulas son delimitadoras, tales como vigencia, ámbito; además de clausulas declarativas tales como solución definitiva del petitorio.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE B. BRAUN MEDICAL PERÚ S.A.

Situación de la libertad sindical	La organización sindical ha mantenido una serie de problemas con la empresa por las condiciones de trabajo existentes a raíz del cambio de local a la zona sur de Lima (distrito de Lurín, a 30 K.m. de Lima).
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, por el departamento de Defensa Laboral y presentado, se instaló la mesa de negociación en el mes de abril de 2011, culminando la negociación en el mes de setiembre de 2011.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pactó en S/. 2.50 nuevos soles. Bonificación por tiempo de servicios, se pactó en la suma de S/. 500.00 por cada trabajador que cumpla 10, 15, 20, 25 y 30 años. Asignación por educación, se pactó otorgar la suma de S/. 80.00 por cada hijo de trabajador a partir de los 05 años. Asignación por costo de movilidad adicional, en tanto se afectó a los trabajadores por el traslado a la nueva planta en Lurín se acordó otorgar a cada trabajador la suma de S/. 6.00 diarios por cada día efectivo de labores. Carné de sanidad, se acordó que la empresa asumiría los costos del Carne de Sanidad de los trabajadores afiliados al sindicato.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA NICOLL PERÚ S.A.

Situación de la libertad sindical	La relación entre la empresa y el sindicato, se complicó por la decisión empresarial de trasladar las operaciones fuera de la ciudad de Lima Metropolitana hacia las nuevas instalaciones en el Sur de Lima (Lurín), lo cual originó un mayor esfuerzo de los trabajadores.
Negociación colectiva:	Una vez elaborado el pliego de reclamos, y presentado, se instaló la mesa de negociación en el mes de julio de 2010, culminando la negociación en el mes de marzo de 2011. La negociación colectiva se entrampó en varios momentos por la posición del empleador de otorgar un aumento de remuneraciones a todos los trabajadores no afiliados (mayoría). Vale decir, que el traslado de operaciones y el otorgamiento del aumento a los trabajadores no afiliados, fueron determinantes, para enfocar la defensa del sindicato en la no desafiliación. El pliego fue pactado por una vigencia de dos años.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se pactó un incremento de 3.3% al haber básico al mes de agosto de 2010, y por 2.5% a partir del mes de agosto de 2011. Préstamo por retorno vacacional, se estableció que al retorno de vacaciones los trabajadores puedan solicitar un préstamo de hasta 30 jornales

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA REICOLITE PERUANA S.A.

Situación de la libertad sindical	El sindicato ha tenido una serie de conflictos con la empresa debido principalmente a la trato diferenciado a los trabajadores por su calidad de afiliados o no afiliados.
Negociación colectiva:	La negociación colectiva se resolvió en la etapa de conciliación, pero en diálogo directo con la empresa. El pliego fue pactado por una vigencia de un año y cuatro meses.
Análisis del Convenio Colectivo	Aumento de remuneraciones, se otorgó S/. 75.00 por concepto de aumento. Gratificación extraordinaria, se pactó en la suma de S/. 200.00 Implementos de seguridad, se acordó que sólo se requería del simple desgaste para proceder al recambio de los mismos.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE FARMACIAS PERUANAS S.A.

Situación de la libertad sindical

El Sindicato de trabajadores de Farmacias Peruanas FASA, se formó en el año 2009, y desde su formación la empresa desarrolló una política evidentemente antisindical, al hostilizar a todos los trabajadores afiliados al sindicato.

Asimismo, roto al íntegro de trabajadores del sindicato a locales donde había una baja productividad o se encontraba bastante distante de los domicilios de los trabajadores; así como implementó turnos de trabajo que hacían obligar a los trabajadores a incurrir en mayores gastos por alimentación.

Si bien el sindicato inició con cerca de 80 trabajadores, luego descendió su afiliación hasta 22 trabajadores, lo cual debilitó la posición del sindicato al momento de la negociación colectiva.

Negociación colectiva:

Las inspecciones laborales presentadas tuvieron resultado, pero la actitud de la empresa antisindical, predominó durante todo el proceso de negociación colectiva.

El pliego fue pactado por una vigencia de dos años.

Análisis del Convenio Colectivo

Bono de cierre, se otorgó S/. 100 por concepto de bono de cierre.

Capacitaciones, se establecieron 04 jornadas de capacitación anuales para los trabajadores.

Local Sindical, la empresa donaría una computadora y una impresora multifuncional para efectos de implementar su local sindical.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAL FACTORY S.A.

Situación de la libertad sindical

El sindicato ha tenido una serie de conflictos con la empresa debido principalmente a la trato diferenciado a los trabajadores por su calidad de afiliados o no afiliados.

Negociación colectiva:

El pliego de reclamos fue presentado en el mes de agosto de 2010 y proponía un incremento de remuneraciones de S/. 7.00 diarios; además de señalar problemas de seguridad y salud, tales como la falta de iluminación y ventilación adecuada, a través de extractores de aire.

Ante la posición de la empresa de no otorgamiento de aumento de remuneraciones una vez culminada la etapa de conciliación, el sindicato inició una huelga cumpliendo con todos los requisitos de ley, firmándose el convenio de acuerdos parciales en el mes de diciembre de 2010.

Análisis del Convenio Colectivo

Préstamos sin interés, se acordó otorgar un préstamo sin intereses de hasta S/. 1500.00

Continuidad de horario de trabajo, se establecieron vía convenio colectivo una serie de condiciones de trabajo, tales como horario de trabajo, licencias remuneradas superiores a las legalmente establecidas, inamovilidad de vitrinas sindicales, licencia remunerada por onomástico; bonificaciones especiales por labores fuera de la empresa ascendente a 15% y 25%.

SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA EMPRESA VEGA UPACA - RELIMA

Situación de la libertad sindical El sindicato cuenta con cerca de 800 trabajadores afiliados, y además de la discriminación sindical, la empresa mantiene condiciones laborales con una serie de falencias en el tema de salud ocupacional. De otro lado, un reclamo constante de los trabajadores está constituido por las condiciones laborales en las cuales desempeñan sus labores. La empresa brinda el servicio de limpieza pública a varias municipalidades entre ellas Lima Metropolitana (Cercado de Lima), Miraflores y San Isidro.

Negociación colectiva: Los diversos procesos de negociación colectiva han significado una serie de conflictos con la empresa, originando movilizaciones de los trabajadores.

Análisis del Convenio Colectivo	Clausula	Convenio Abril 2008	Convenio Abril 2009	Convenio Abril 2010	Convenio Abril 2011
		Abril 2009	Abril 2010	Abril 2011	Abril 2012
	Aumento de remuneraciones	S/. 40.50	4.62%	S/. 30.00	S/. 43.5
	Celebración por el Día 1ero. de Mayo	Donación de S/. 5000 al sindicato		S/. 7000	
	Donación al sindicato	03 computadoras personales	02 computadoras personales y US \$ 1500		
	Quinquenios			S/. 50.00 S/. 100.00 S/. 150.00	S/. 60.00 S/. 135.00 S/. 190.00
	Bono de cierre	S/. 230.00		S/. 45.00	
	Alquiler de local sindical			S/. 500.00 mensuales	S/. 500.00 además del compromiso por el pago de deuda.
	Servicios higiénicos				03 meses para solucionarlo.
	Jornadas atípicas				Se apertura mesa de diálogo con dicha agenda.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE MUEBLES FERRINI S.A - RELIMA

Situación de la libertad sindical El sindicato no ha tenido mayores problemas relacionas con temas de libertad sindical.

Negociación colectiva: El pliego de reclamos fue presentado en el mes de diciembre de 2007 y se resolvió en trato directo en el mes de abril del 2008.

Análisis del Convenio Colectivo *Aumento de remuneraciones*, para la categoría de maestros se pactó S/. 0.90 diarios; para la categoría de oficiales y Ayudantes la suma de S/. 0.70, ello a partir del 01 de abril. Para el segundo tramo se pactaron los mismos montos a partir de S/. 0.70

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENVOLTURAS LIMA

Situación de la libertad sindical	El sindicato no ha tenido mayores problemas relacionas con temas de libertad sindical.
Negociación colectiva:	El pliego de reclamos fue presentado en el mes de setiembre 2007 y se resolvió en trato directo en el mes de enero del 2008.
Análisis del Convenio Colectivo	<i>Aumento de remuneraciones</i> , se estableció un aumento de 30.00 mensuales como único punto de negociación colectiva.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE FRIGORIFICO LA COLONIAL

Situación de la libertad sindical	El sindicato no ha tenido mayores problemas relacionas con temas de libertad sindical.
Negociación colectiva:	El pliego de reclamos fue presentado en el mes de agosto de 2011 y se resolvió en conciliación el 24 de febrero de 2012.
Análisis del Convenio Colectivo	<i>Medidas de seguridad</i> , se estableció que la empresa mejoraría las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de todos y cada uno de los puestos de trabajo donde laboral los trabajadores afiliados.

SECCIÓN SINDICAL DE YESO LA LIMEÑA

Situación de la libertad sindical	El sindicato no ha tenido mayores problemas relacionas con temas de libertad sindical.
Negociación colectiva:	El pliego de reclamos fue presentado en el mes de enero de 2011 y se resolvió en trato directo en el mes de junio de 2011.
Análisis del Convenio Colectivo	<i>Aumento de remuneraciones</i> , se estableció un aumento de 90.00 mensuales como único punto de negociación colectiva. <i>Alimentación</i> , se obtuvo S/. 1.00 de aumento en la alimentación diaria <i>Movilidad</i> , se obtuvo S/. 1.00 de aumento en la movilidad.

SECCIÓN SINDICAL DE LA COOPERATIVA DE SERVICIOS TUPAC AMARU II LTDA.

Situación de la libertad sindical	La sección sindical, tuvo problemas de hostilización a sus afiliados y la empresa procuro poner todas las trabas posibles para no negociar, finalmente, se celebro un convenio colectivo. Se presentaron solicitudes de inspección laboral.
Negociación colectiva:	El pliego de reclamos fue presentado en el mes de de 2011 y se resolvió en reuniones extraprocesales en el mes de mayo de 2012.
Análisis del Convenio Colectivo	<i>Bono por cierre</i> , se estableció un bono por cierre de S/. 5.00 por trabajador mensuales como único punto de negociación colectiva.

5. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS Y ESTRATEGIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva en el país representa un conjunto muy amplio de procedimientos, problemas y resultados. La muestra de convenios que dispone la CGTP es para esta investigación una fuente prioritaria de información. Es a la vez una muestra representativa de las principales tendencias y resultados en materia de acuerdo colectivo. Para analizar este conjunto vamos a separar en tres grandes áreas, el amplio conjunto de información que disponemos.

Entendemos por “negociación colectiva” el proceso que relaciona a sindicatos, empresarios y estado alrededor del conflicto sobre el precio de la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo. Una primera constatación entonces es - realizada por el iuslaboralismo como por la ciencia social- la preeminencia del conflicto social. Sobre la existencia de dicho conflicto es que se construye la necesidad de un conjunto de procedimientos para construir acuerdos temporales.

El presente capítulo comprende el análisis de los procedimientos en que se realiza la negociación colectiva. Esta área comprende los problemas derivados de la normativa establecida desde la dictadura de Fujimori y las leves modificaciones que ha sido objeto. Un segundo grupo dentro de esta área alude a los problemas procesales en el desarrollo de la negociación colectiva. Es decir, las dificultades que tiene el actor sindical para desenvolverse frente al actor empresarial. Luego vamos a presentar los problemas a nivel institucional, es decir, las falencias y limitaciones intrínsecos del actor sindical y del Estado en el proceso de negociación colectiva. Finalmente, esta primera área concluye presentando las estrategias sindicales que de manera explícita se desarrollan tanto desde el actor sindical como desde el actor empresarial.

a. - Problemas normativos

La legislación actual sobre negociación colectiva es el resultado de las reformas neoliberales implantadas por la dictadura fujimorista en los años 90s. La Ley de Relaciones Colectivas precisamente es una norma dictada cuando el parlamento estaba clausurado. es parte de un proceso de reforma laboral que se realizó de manera inconsulta, sin la participación de los sindicatos y buscando representar solamente los intereses del capital.

Esta limitación de principio va a ser un sello que marcará el conjunto de las relaciones laborales en el Perú desde entonces.

La norma actual a diferencia de las regulaciones anteriores, dictadas durante el gobierno militar de los años 70s, representa un doble movimiento por parte del Estado. Se inhibe y retira del proceso de negociación y se inmiscuye inquisitivamente en lo relacionado con la conformación y actuación de los sindicatos.

Un primer cambio es la ausencia de plazos y límites de tiempo para regular cada una de las etapas del proceso de negociación. La norma anterior fijaba plazos para las etapas de trato directo y conciliación, luego de los cuales, el Estado a través del Ministerio de Trabajo intervenía proponiendo y estableciendo soluciones. La norma actual, en la búsqueda de mayor libertad para los actores, deja sin plazos a todos y cada una de las etapas de la negociación colectiva.

La ausencia de plazos a las etapas, ha definido las estrategias que van a seguir empresarios y sindicatos. La experiencia de las dos décadas y la muestra recogida en la CGTP señalan que esta situación favorece de manera clara a los intereses empresariales.

En la práctica, esta medida crea un amplio margen de ambigüedad sobre los resultados finales. En teoría un expediente de negociación colectiva podría extenderse indefinidamente en el tiempo. No tiene ningún parámetro legal para que llegue a una conclusión. Esta situación va contra el enunciado constitucional que señala el deber del Estado por “promover la negociación colectiva”.

Otro cambio en la norma, tiene que ver con el ámbito de la negociación colectiva. En el derecho laboral hay una larga discusión acerca de la pertinencia del Estado para establecer el ámbito negocial. Como sabemos, los procesos de acuerdo pueden ser a nivel de empresa o de rama (sectorial). A nivel territorial, depende de la extensión del nivel de rama, pues podrían existir acuerdos de alcance regional o nacional.

La norma establece que las partes define el ámbito de negociación, pero añade que en caso de desacuerdo, quien define no es el Estado sino la parte empresarial. La renuncia del Estado a resolver esta diferencia y dejarla en poder de los empresarios, implica un cambio sustantivo en la negociación colectiva.

En la práctica y las estadísticas lo confirman, ha significado el fin de la negociación colectiva por rama en el país. Resulta claro que para los intereses de los empresarios la negociación por rama es menos ventajosa, por lo que en cada situación van a optar por acuerdos a nivel de empresa.

La larga lucha de los trabajadores de construcción civil para recuperar y mantener su negociación colectiva por rama es un buen ejemplo de esto. Asimismo, la prolongada huelga nacional de los trabajadores portuarios fue el único camino que se les ofrecía para lograr un acuerdo a nivel de rama.

A nivel normativo hay un amplio conjunto de sesgos, limitaciones y deficiencias, pero las dos señaladas, la ausencia de plazos y la prohibición práctica de la negociación por rama, son los cambios principales y van a imprimir un sello al conjunto de las relaciones colectivas de trabajo.

b. - Problemas procesales

Luego de analizar el texto normativo, podemos detenernos en los problemas procesales, es decir, las dificultades que se identifican en el propio desarrollo de las relaciones colectivas.

Un primer problema tiene que ver con el acceso a la información objetiva, económica y financiera, necesaria para redactar el pliego de reclamos. La norma es muy escueta en este ámbito y si bien reconoce el derecho a acceder a dicha información no establece procedimiento o sanciones en caso de no cumplirse. Solamente se dispone del “Estudio económico financiero” elaborado por una dependencia del Ministerio de Trabajo y que se realiza a petición de una de las partes. El problema es que la oficina encargada de esta labor ha venido sufriendo a través de los años una sistemática reducción de personal y recursos que ha significado su más extrema lentitud.

En promedio un estudio de una empresa de 100 trabajadores demora no menos de tres meses en ser terminado. El estudio solamente puede ser solicitado una vez que el propio Ministerio haya abierto un expediente de negociación colectiva, lo cual implica que el pliego ya ha sido elaborado y presentado a la empresa. Como veremos más adelante, es una tendencia empresarial limitar al máximo la información económica financiera al sindicato. De esta manera, en la práctica, los procesos de negociación se realizan con escasa información económica.

Otro problema en el proceso es la lentitud y limitación de las inspecciones laborales. Si bien, las inspecciones laborales no tienen una relación directa con la negociación colectiva, son parte del sistema de fiscalización laboral del Estado y permiten a los sindicatos articular acciones coordinadas cuando hay puntos muertos en la negociación. Por ejemplo, en la empresa Yobel Costume Jewelry, el sindicato estaba tratando de acordar el retiro del asbesto en el proceso productivo. Al inicio de las negociaciones, la empresa negó que se usara dicha sustancia en el proceso productivo, el sindicato asesorado por la CGTP, solicitó una inspección laboral en temas de salud y seguridad que señaló la existencia de dicho material en contacto directo con las trabajadoras. De esta manera, lo que pudo haber sido una larga disputa pudo resolverse, cuando la empresa ante la evidencia, aceptó retirar dicha sustancia.

Este ejemplo, siendo positivo muestra las posibilidades de las inspecciones laborales para ayudar en el proceso de negociación colectiva, sin embargo, en la mayoría de los casos, las inspecciones solicitadas se demoran en promedio un mes antes de ser atendidas. Ciertamente, esta demora se debe tanto a la complejidad burocrática del Ministerio como a las limitaciones en personal y recursos con que cuenta.

Otro problema en el proceso se ubica en la figura del funcionario “conciliador” o “mediador”. Como sabemos, en la etapa de conciliación un funcionario es designado para llevar el expediente de negociación. Su labor en teoría, es facilitar el proceso de manera imparcial y garantizando el respeto a las normas vigentes. En la práctica se trata de funcionarios o muy jóvenes o con contratos temporales en el Ministerio, lo cual supone una precariedad muy alta. Cuando los abogados empresariales son conscientes de esto, van a presionar a dichos funcionarios para que se inclinen a su favor. En la mayoría de los casos, resulta evidente que entre el abogado de la empresa y el funcionario del Estado existe un acuerdo tácito, un entendimiento a veces discreto a veces explícito en contra del sindicato.

Otro problema a nivel de procesos, es la desarticulación entre las dependencias de registro sindical y de negociación colectiva. Ambas son parte del Ministerio de Trabajo pero funcionan de manera independiente y como compartimentos separados en la estructura estatal. Esta situación afecta el proceso de negociación colectiva cuando la estrategia de la empresa va por el no reconocimiento de la representación de los trabajadores. En los casos de Camusso, Eckerd, entre otros, los sindicatos han renovado juntas directivas en medio de un proceso de negociación colectiva. Esta situación que no tiene nada de extraña pues es una actividad interna del sindicato, ha detenido los procesos de negociación mientras el ministerio no “tome conocimiento” e informe oficialmente a la empresa de los cambios realizados.

Finalmente, un problema más en este grupo se encuentra en la completa desarticulación entre las instancias y normas nacionales y las conductas y regulaciones locales. El caso más claro es el de la dirección regional de Trabajo del Callao.

Se trata de una región a colindante con Lima, no es una alejada provincia del país. Sin embargo, la Dirección Regional mantiene usos y costumbres completamente diferentes a las normas nacionales, adaptando según su criterio lo que dice la regulación, a veces al pie de la letra y otras de manera libre y arbitraria.

El caso más saltante fue cuando en un buen número de empresas del Callao se conformaron nuevos sindicatos. El TUPA (Texto Único de Procedimientos Administrativos) del Ministerio señala que los documentos deben presentarse “mecanografiados”. Es una precisión al paso que probablemente ha quedado de años anteriores. Una interpretación adecuada incluye en este rótulo a los textos tipeados en una computadora e impresos luego. Pero los funcionarios del Callao decidieron de manera literal que los documentos debían ser mecanografiados en una máquina mecánica de escribir y procedieron a rechazar todas las solicitudes que estaban hechas en una computadora.

La CGTP presentó una queja en el Ministerio de Trabajo y cuando la dirección nacional trató de intervenir, la dirección regional señaló que era de su competencia la interpretación del TUPA. La situación se resolvió con una directiva nacional.

Esta situación obviamente no puede explicarse como una simple miopía burocrática, o una interpretación literal mediocre. Se trata de una acción que tiene un impacto claro. Demora la inscripción de los sindicatos y por tanto los expone a represalias y dilata el tiempo para la presentación de sus pliegos de reclamos.

c. - Problemas institucionales en el Sindicato

El actor sindical, enfrenta además una serie de limitaciones y problemas propios, internos, más allá de los aspectos normativos o procesales de la negociación. Veamos alguno de estos problemas.

En primer lugar debemos señalar la alta tasa de fragmentación sindical existente. Es decir, la estructura de la organización gremial dispone de una amplia base formada por sindicatos de empresas y muy escasas instancias intermedias. Las instancias de segundo grado, son las federaciones, ya sean de rama o territoriales. A nivel de rama, como hemos señalado líneas arriba, la virtual prohibición de negociar en ámbito sectorial ha privado la principal razón de ser de las federaciones. Las instancias territoriales también se encuentran restringidas en su capacidad de representar intereses en un proceso de negociación colectiva.

Las pocas federaciones existentes son débiles, sin mayores recursos económicos, humanos y materiales. Esta situación impacta en el proceso de negociación colectiva de dos maneras. En primer lugar, deja a la instancia Confederal, es decir, al Departamento de Defensa Laboral de la CGTP como el principal y casi único agente de asesoría orgánicamente sindical. Lo cual va a sobrecargar sus tareas y responsabilidades. Un cálculo aproximado señala que en la ciudad de Lima la CGTP afilia directamente a más de 250 sindicatos de empresa.

El segundo efecto, es que la representación de los trabajadores no puede disponer de una mirada sectorial de su actividad. Las posibilidades de comparar remuneraciones, condiciones de trabajo y articular estrategias sectoriales alrededor de esto es casi nulo, cuando no existen federaciones de rama. No es posible agregar intereses y fortalecer la posición laboral en las mesas de negociaciones. Cada sindicato establece sus propias estrategias de empresa y así se obtienen resultados dispares en empresas del mismo sector.

Por esta razón, una de las prioridades en la actualidad para la CGTP es precisamente construir y consolidar las instancias de segundo grado. Se ha

alcanzado en la formación de la CGTP ABA, que es la federación de alimentos, bebidas y afines; asimismo con la CGTP Manufactura, para dicho sector y con la CGTP Agroindustria.

En todos estos casos no se ha superado los problemas de precariedad económica y ausencia de recursos, pero se ha registrado un crecimiento en afiliación y en los tres casos señalados, se han dado los pasos iniciales para articular estrategias sectoriales.

Como hemos señalado, la estructura sindical supone una muy fuerte y creciente demanda de asesoría de los sindicatos de empresa a la Confederación. Esta demanda, además es mayor entre los sindicatos más débiles, pues hay un mercado paralelo de asesores legales, abogados y ex dirigentes sindicales, que se encarga de acompañar los procesos de negociación en los sindicatos que se pueden permitir la contratación de un abogado o asesor particular.

Los sindicatos con menores recursos, con menor afiliación, con mayores problemas generalmente van a acudir a la CGTP. Por la propia lógica sindical, el Departamento de Defensa Laboral debe atender a todos los sindicatos y dar mayor respaldo a los más débiles. Esta situación que podría suponer un Departamento muy grande y con amplios recursos, realmente se desarrolla con un reducido equipo de dirigentes y abogados. Como sabemos, el sindicalismo confederal no dispone de recursos económicos en gran cantidad, y mayormente debe sostenerse con la cotización sindical que en esta instancia es un acto completamente voluntario.

Uno de los problemas es entonces, las dificultades materiales de la CGTP para poder garantizar una asesoría completa y permanente a todos los sindicatos. Es en este contexto, que la estrategia confederal consiste en preparar lo mejor posible a cada equipo negociador de un sindicato para que cuando el proceso se desarrolle de manera normal, este equipo sea más o menos autónomo y capaz de defender adecuadamente sus propios intereses. En todo caso, se subraya la necesidad que todo convenio antes de firmarse sea por un lado revisado por el Departamento de Defensa como aprobado por la asamblea general del sindicato. Este doble control permite a la CGTP, en una situación difícil, garantizar tanto la calidad técnica de los convenios como la legitimidad social de los mismos.

Otro de los problemas que enfrentamos es la cada vez mayor heterogeneidad del mercado laboral frente a una más homogénea composición del mundo sindical. Es decir, el mercado laboral peruano ha venido sufriendo una serie de cambios y transformaciones en las dos últimas décadas, como la desconcentración en el litoral peruano, la formación de ciudades intermedias, la prevalencia de los servicios frente a las manufacturas, nuevos grupos de asalariados mejor calificados, el predominio de empresas transnacionales sobre empresas estrictamente nacionales, regímenes

contractuales de alta movilidad, incremento de la mujer en el proceso económico, entre otros cambios.

Todo lo anterior va a configurar cuando se da la construcción de un pliego de reclamos, la existencia de múltiples intereses y problemas. El registro, agregación y priorización de los mismos es una tarea complicada. Requiere de un diagnóstico y análisis más profundos. Mientras, en el lado sindical, los dirigentes y algunos asesores legales mantienen por el contrario una visión más homogénea de los intereses laborales. Las diferencias de edad, género, socialización y experiencias sindicales hacen que los que definen las propuestas de pliego de reclamos les sea muy difícil percibir los matices o cuando lo hacen, tratar de articularlos en una propuesta general.

La salida más sencilla oscila entre limitarse a reclamos remunerativos, que son los más consensuales, o por el contrario incorporar todas las demandas sin establecer prioridades o articulaciones. Tenemos entonces, pliegos o muy pequeños y completamente orientados al aumento económico o pliegos muy grandes que tratan de recoger todas las demandas por igual.

Ciertamente, esta situación se ve agravada por la falta de información económica que hemos señalado anteriormente como por la presión que recibe el Departamento para atender a muchos sindicatos en un corto plazo de tiempo.

Los mayores problemas se dan al momento de consolidar los resultados. En la medida que no logramos articular un pliego debidamente anclado en los intereses de los trabajadores, las salidas van por subrayar los resultados económicos. Se mantiene entonces el proceso de monetarización de los convenios colectivos que viene desde el cambio de la normativa en los 90s.

d. - Estrategias empresariales

En este contexto, y a la luz de los procesos que asesora la CGTP podemos establecer algunos elementos de las estrategias empresariales en materia de negociación colectiva.

Como se ha señalado, tanto en la muestra de la CGTP como en las estadísticas del Ministerio de Trabajo existe un desbalance entre el número de pliegos presentados y el de Convenios establecidos. Debemos señalar que legalmente esto no debería ser así. El derecho laboral asume que el fin de la negociación colectiva es el Convenio Colectivo. Sin embargo, en la práctica peruana, esto no es así. El Convenio es una mezcla de triunfo de los trabajadores, dádiva de los empresarios y azar en el proceso.

Nuestra hipótesis es que -en general-, los empresarios que desarrollan sus actividades en el país, no desean la existencia de sindicatos ni de negociaciones colectivas. El objetivo de los empresarios es eliminar tanto al

sindicato como a la negociación colectiva. No hay entre los empresarios, ni una estrategia ni una corriente o tendencia que vea en la negociación colectiva un estímulo o una herramienta para el desarrollo institucional. Para los empresarios el sindicato es un problema y la negociación es su consecuencia, por lo que ambos deben desaparecer. La manera de llegar a este objetivo es lo que diferencia a unos de otros.

Esta es una posición muy radical de los empresarios y ciertamente no tiene paralelo en el mundo laboral. No hay sector sindical que pregone la desaparición de la empresa privada o la dictadura sindical, por ejemplo.

Para el logro de este objetivo, los empresarios, en las experiencias estudiadas en la CGTP han desarrollado dos grandes líneas de acción.

d.1 La estrategia empresarial de “tierra arrasada”

Una estrategia usada es la que podemos denominar de “tierra arrasada”. La empresa no tolera ni siquiera la existencia del sindicato. Apenas esta al tanto de esto o de la presentación del pliego de reclamos, pasa a despedir a los dirigentes de la organización. Tenemos los casos de FAMESA en el 2008 y de KOMFORT en el 2012. En el camino está el caso de empresas muy grandes como CLARO o RIPLEY y medianas como Ascinsa, ZetaGas, Iza Motors, Teknoquímica, entre otras.

La empresa tiene como objetivo eliminar al sindicato y evitar a toda costa que los trabajadores se organicen. Los dirigentes pueden ser despedidos mediante la acusación de una falta grave -en el caso de FAMESA el responsable de recursos humanos acusó de robo al secretario general y contrato a un policía uniformado para que amenace al dirigente- o simplemente ignorar la comunicación del sindicato y proceder a despedir de manera arbitraria, como en el caso de la empresa CLARO.

En este caso, las amenazas y sobornos son parte de la misma estrategia. En la empresa Iza Motors, el gerente general reunió a los trabajadores y les informó de manera altisonante que serían despedidos al día siguiente sin ningún beneficio económico si no firmaban su carta de renuncia en el acto. Cuando los trabajadores quisieron retirarse de la reunión, el gerente cerró las puertas y los obligó a firmar las cartas de renuncia.

¿En que condiciones se dan estos casos? En general, factores como el tamaño de la empresa o su situación económica no tienen mayor relevancia pues hemos visto que pueden darse estas estrategias ilegales tanto en empresas muy solventes como en empresas en problemas económicos; en empresas grandes y pequeñas. Nacionales o transnacionales.

Al parecer, se trata más de la cultura empresarial. En los centros de trabajo

que tienen relaciones laborales más verticales, altamente jerarquizadas, ya sea por normas o costumbres, donde no hay tradición de organización laboral, las posibilidades de una respuesta fuera del ordenamiento legal es mucho mayor. Al parecer, en dichos centros de trabajo, los empresarios evalúan que el sindicato es un cambio que no pueden incorporar en el marco de las relaciones laborales. En estos espacios, conceptos como libertad sindical, diálogo social, ciudadanía, son términos extraños, ajenos y no merecen ser considerados.

¿Es esta una técnica eficaz para evitar la negociación colectiva? Lamentablemente lo es. A pesar que resulta completamente ilegal y violatoria de varias libertades y derechos constitucionales, el Estado carece de la voluntad y los sindicatos de la fuerza para impedir estas violaciones flagrantes.

El Estado se engaña pensando que ante la imposibilidad de una solución administrativa, queda la vía judicial para resolver cualquier violación jurídica. Sin embargo, los plazos dilatados, los costos y el desempleo son elementos muy fuertes para creer que un trabajador despedido con carga familiar podrá asumir un proceso judicial de reposición que puede durar entre tres y cinco años.

d.2 La estrategia empresarial de “secar el pozo”

La otra estrategia es la que podemos denominar “secar el pozo”. En este caso, la empresa tolera la formación del sindicato. Respeta formalmente las disposiciones legales y si bien con poco entusiasmo acepta el pliego de reclamos y abre el proceso de negociación colectiva. Y es en este espacio en donde busca obtener su objetivo. se trata de dilatar, entorpecer, obstaculizar cualquier posibilidad de acuerdo en el marco de la negociación colectiva. Desde la regularidad de las reuniones, hasta la elaboración de las actas, las acciones empresariales buscan quitarle toda eficacia a la negociación colectiva. El objetivo de corto plazo es bastante claro. Que los representantes sindicales no tengan ningún resultado tangible que puedan informar a sus afiliados.

En los procesos de negociación sindical la administración y control del tiempo es vital. En general el pliego se entrega con altas expectativas y mucho entusiasmo de parte de los trabajadores. Es el momento de mayor legitimidad de los representantes sindicales. A partir de allí, la legitimidad es puesta a prueba conforme se vayan obteniendo resultados. Las empresas, buscan limitar cualquier resultado, incrementar la incertidumbre, minimizar el rol de los negociadores, distanciarlos de sus afiliados, con tal de ir minando dicha legitimidad.

Algunas empresas pro ejemplo proponen las reuniones del Trato Directo en

hoteles de lujo, en medio de “almuerzos de trabajo”. Crean así prácticas que por un lado buscan seducir a los negociadores sindicales y por otro, distanciarlos de los afiliados.

En otro caso, los empresarios son extremadamente minuciosos, observando cada detalle del pliego y pidiendo explicaciones y aclaraciones por cada punto. De esta manera, las reuniones de “sustentación del pliego” que normalmente pueden ser una o dos, se prolongan más allá de esa cifra.

En términos generales, el trato directo, para la estrategia de la CGTP no debe durar más de dos meses y excepcionalmente hasta tres meses. Pero hemos visto casos, en sindicatos que no han estado asesorados por la CGTP que registran procesos de negociación colectiva de siete meses en trato directo y sin ningún resultado.

La dilatación del tiempo como hemos señalado, busca minar la legitimidad de la representación sindical. De manera tal, que luego de cuatro o cinco meses de trato infructuoso, la empresa puede hacer una oferta menor y la presión de los afiliados para que se logre un acuerdo inmediato será muy alta. A la vez, el tiempo ha desgastado la voluntad de lucha de los trabajadores. Muchos convenios se firman en estas condiciones. Por la premura de obtener algún resultado aunque sea minúsculo.

En esta estrategia se incorpora una iniciativa más de las empresas. Cuando logran doblegar la voluntad de los trabajadores proponen firmar convenios por periodos mayores al año calendario. Así proponen firmar convenios por tres o incluso cuatro años. En el caso de Avícola San Fernando la empresa logró que el primer convenio colectivo se estableciera por diez años. Sin ninguna cláusula de aumento en todo ese periodo de tiempo. Si bien este es un caso extremo, debemos señalar que el Ministerio de Trabajo lo reconoció como legal y legítimo.

En general, las empresas buscan dilatar no menos de diez meses la negociación colectiva en trato directo, y luego proponer un acuerdo de dos años. Para que los trabajadores considerando que el primer año casi ya se ha vencido, vean que en la práctica están firmando por un año. Pero no es así. De consolidarse esta tendencia en diez años solamente tendremos cinco convenios. Asimismo, como la normativa reconoce la retroactividad del aumento remunerativo, como un incentivo para evitar estas dilaciones, las empresas, en la lógica que las normas dan prioridad a los acuerdos entre partes, proponen que la retroactividad también sea negociada. Así, proponen que sea escalonada o incluso a veces hasta ignorada.

Todas estas iniciativas, lo que buscan es desincentivar la firma de convenios colectivos. Demostrarle al trabajador que la acción sindical no garantiza un incremento salarial y que en la práctica nada ha cambiado en el centro laboral.

Esta estrategia ha demostrado tener una eficacia muy alta a mediano plazo. Más aún porque en la medida que se trata de convenios colectivos firmados pero de una calidad discutible cuando no mediocre, resulta más complicado de identificar como un problema o de cuestionar su validez. La respuesta desde la CGTP ha sido consensuar una serie de condiciones mínimas sobre las cuales no podemos aceptar nuestra participación en la firma del convenio colectivo.

Como política sindical en materia de defensa laboral, la CGTP no avala convenios colectivos por encima de un año de duración; tampoco reconoce convenios que no incorporen la retroactividad del aumento de manera completa y absoluta; tampoco reconoce convenios con un incremento al básico menor al monto señalado por la inflación del año anterior. No son suficientes indicadores de calidad para un Convenio Colectivo pero son un primer paso en esa dirección.

En resumen, la estrategia empresarial frente a la negociación colectiva privilegia una visión de intolerancia frente al mismo proceso. Buscan debilitarlo cuando no destruirlo. En materia de negociación, los empresarios, asumen que el interés de los trabajadores es el incremento remunerativo. En ese sentido, la mayor parte de las propuestas empresariales van en dicha dirección. A dar incrementos económicos, en forma de bonos, movilidad, préstamos y eventualmente el incremento del sueldo básico.

Pero los otros dos ámbitos materia de la negociación colectiva, los contratos de empleo y las condiciones de trabajo, son prácticamente temas tabú para los empresarios. Las empresas no están dispuestas a discutir y acordar con los trabajadores en materias de condiciones de trabajo -horarios, procedimientos, normas internas, evaluaciones, procesos disciplinarios, etc- o de contratos de empleo -regímenes contractuales, mecanismos de despido o cese, etc.,-, pues en la mentalidad de los empresarios estos ámbitos son el símbolo de su poder en el centro laboral.

Esta es una de las razones más generales para el proceso de monetarización de los convenios colectivos y la ausencia de cláusulas de género, de participación (comisiones paritarias) o de licencias sindicales, en los convenios colectivos de la muestra.

e. - Estrategias sindicales en curso

Desde el lado de los sindicatos, la construcción de una estrategia de negociación es un proceso difícil y complicado. Como hemos visto, ningún sindicato de empresa dispone de una asesoría exclusiva y permanente, salvo que contrate directamente un abogado. Lo cual tampoco garantiza lo anterior. Las dificultades de licencia sindical -en la práctica, las comisiones

negociadoras deben de realizar toda su labor en el tiempo libre fuera de la jornada laboral- son un serio obstáculo para la negociación colectiva.

En términos generales, no existe una estrategia sindical general que podamos presentar con algún nivel de garantía de éxito. Los sindicatos no están ni contentos, ni satisfechos con los resultados que estamos obteniendo en los procesos de negociación colectiva de los últimos años.

En general, los convenios se dividen entre primer convenio y convenios en sindicatos con más de un año de formados. Entre ambos grupos hay diferencias sustanciales. Las diferencias de sector son importantes también. La muestra de la CGTP se centra en manufacturas en general, sector privado, urbano, asalariado formal.

En la representación laboral existen dos tensiones permanentes. Por un lado, la comisión negociadora recibe las presiones de los afiliados que buscan incrementos económicos de manera inmediata. En la última década las utilidades de las empresas han registrado un incremento sostenido y permanente, mientras los sueldos y salarios se han estancado cuando no han perdido capacidad adquisitiva. La distribución funcional de la renta nacional muestra un claro predominio del capital sobre el trabajo asalariado. Es decir, hay fuertes razones estructurales para explicar la alta presión remunerativa.

En segundo lugar, la comisión negociadora, recibe las orientaciones del Departamento de defensa Laboral y de las otras instancias sindicales de la CGTP en el sentido de incorporar temas y preocupaciones más allá de lo estrictamente remunerativo. Esta es una presión también constante.

En este contexto, la comisión negociadora debe articular su acción sindical frente a la estrategia dilatoria de la empresa. ¿Qué elemento va a definir si las presiones remunerativas o las confederales van a predominar? En general, la experiencia nos dice que el nivel de afiliación y representación son fundamentales para resolver estos temas. Es decir, entre la formación del sindicato y el proceso de negociación colectiva, hay un periodo de tiempo que algunos sindicatos aprovechan con dedicación y entusiasmo a afiliar más trabajadores a su organización. En los casos de los sindicatos Braedt, Yobel, La Colonial, se ha triplicado el número de afiliados pasando a ser sindicatos mayoritarios en la mayoría de los casos.

Cuando un sindicato crece y se convierte en la representación clara y contundente de todos los trabajadores, sus posibilidades de negociar otros elementos más allá de los remunerativos son mayores. Cuando el sindicato se queda reducido a un grupo inicial es más fácil que termine en prácticas corporativas de reclamo económico.

La decisión de afiliar a más trabajadores de manera real, proviene de la asesoría de la CGTP, de la mejor articulación que se ha registrado entre los

Departamentos de Defensa y Organización principalmente, pero también incluye a Mujer, Juventud, Prensa y Educación. En ese sentido, las reuniones interdepartamentales que realiza la CGTP en su interior, es una práctica que ha permitido esta acción coordinada con los sindicatos de empresa.

Pero todo esto es solamente un paso en el camino de limitar el proceso de monetarización de los convenios y a la vez, de construir una real estrategia sindical de defensa. Sobre este punto detallaremos más adelante.

6. ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los aspectos principales de los convenios colectivos de la muestra en estudio de la CGTP han sido presentado en el acápite correspondiente. Se trata ahora de problematizar algunos de estos resultados y entender los procesos y tendencias en curso.

a. - Monetarización de los convenios

El primer elemento es el proceso de monetarización de los convenios. proceso por el cual, en los años 90s, la mayor parte de los convenios trastocó beneficios y acuerdos en condiciones de trabajo por un equivalente económico. El cambio más claro es por ejemplo el de movilidad. Antes, los sindicatos negociaban que la empresa disponga de un servicio de transporte para el personal, y se discutían rutas y horarios de dicho sistema. Desde los 90s, las empresas decidieron suspender esto y transferir a los trabajadores un bono fuera del sueldo básico por concepto de “movilidad”.

El cambio puede parecer sutil y equivalente, pero no lo es. se trata del abandono de ámbitos de negociación por una retribución monetaria. Es una pérdida del poder social del sindicato frente a una ventaja económica individual.

En la actualidad, los convenios se encuentran prácticamente limitados a lo económico. Son pocos los acuerdos que establecen ámbitos nuevos de negociación, o retoman los dejados anteriormente.

b. - Las cláusulas de género

En concordancia con lo anterior un buen ejemplo son las cláusulas de género. Las razones para incorporar este tema son objetivas y estructurales. Como hemos señalado el mercado laboral ha cambiado sustancialmente y la presencia de la mujer es cada vez mayor.

La acción de la CGTP en este tema ha partido de la estrecha colaboración entre los departamentos de defensa, mujer trabajadora y organización.

Se han construido cláusulas modelos y se ha acordado su incorporación en todos los pliegos de reclamo donde haya presencia de trabajadoras afiliadas al sindicato. De esta manera, en los tres últimos años, los pliegos de reclamos asesorados por la CGTP cuentan con dichas cláusulas. Pero como puede observarse, los Convenios Colectivos registrados en el mismo periodo no disponen salvo contadas excepciones de acuerdos en materia de género.

Este serio desbalance se puede explicar por un elemento fundamental. En los casos donde hay resultados positivos, en los dos sindicatos del grupo empresarial YOBEL por ejemplo, las comisiones negociadoras y las juntas directivas de los sindicatos tienen mujeres trabajadoras entre sus integrantes.

En las comisiones donde las mujeres son solamente afiliadas y no disponen de representación en las instancias de poder, las cláusulas de género no logran ser discutidas o aprobadas en la mesa de negociación colectiva.

La CGTP en sus diferentes departamentos ha sido consciente de esta situación y ha tratado de consensuar un acuerdo vinculante para que se elija a mujeres en las comisiones negociadoras, pero eso implica, por las limitaciones legales y la cultura sindical, que dichas mujeres sean previamente elegidas dirigentes del sindicato. Y es allí donde tenemos más problemas. Si bien, las mujeres se afilian al sindicato, aún no son muchas las que desean asumir un rol directiva más permanente. En general, la mujer asalariada en Lima y en el sector privado, es madre soltera, por lo cual su responsabilidad familiar es muy grande y le hace muy difícil asumir la carga sindical.

En el tema de género entonces, la estrategia no debe limitarse a incluir cláusulas de género, sino debe de ir más allá buscando incorporar a más mujeres en las juntas directivas. En este sentido, toda la discusión sindical sobre la cuota de género es muy pertinente.

c. - La libertad sindical

Otro tema similar es el respeto a la libertad sindical. Esto se expresa en el Convenio Colectivo con el tratamiento a las licencias sindicales. En general, los convenios colectivos por indicación de la CGTP presentan cláusulas garantizando licencias sindicales amplias que permitan una gestión gremial eficaz y viable. En términos mayoritarios, las empresas rechazan sistemáticamente esto y se restringen a lo señalado por la legislación vigente. La cual solamente reconoce un permiso para citaciones obligatorias por parte de la autoridad estatal. Alfredo Villavicencio ha sido bastante claro en señalar el contrasentido de la norma y lo limitante de su enunciado.

Los convenios colectivos se limitan a repetir lo que señala la ley en este tema y frente a las licencias sindicales para organizaciones de segundo grado, de toda la muestra, solamente un sindicato ha logrado una licencia de horas. No tenemos una sola licencia absoluta en los últimos diez años de negociación colectiva en el sector privado.

d. - La duración de los convenios

Hay una tendencia a ampliar el periodo de cobertura de los Convenios Colectivos. Como hemos señalado, la ley indica un plazo de un año, pero da la potestad a hacerlo mayor si hay acuerdo de partes. Como hemos visto la estrategia de los empresarios es firmar convenios de dos o tres años. La muestra indica que si bien el plazo de un año sigue siendo la tendencia mayoritaria en la muestra, empiezan anotarse los convenios con un plazo mayor. Creemos que en los convenios no asesorados por la CGTP, este grupo tiende a ser mucho más numeroso.

e. - El incremento remunerativo al Sueldo Básico

Si bien hemos señalado que el tema del incremento remunerativo es un elemento casi consensual entre trabajadores, la modalidad para aplicar dicho incremento varía entre centros de trabajo. En general, la tendencia en las relaciones laborales es mantener el sueldo básico en niveles muy bajos, y resolver la presión remunerativa mediante bonos, movilidad, préstamos. Los convenios colectivos de la muestra responden a este esquema. La tendencia de la CGTP ha sido garantizar por lo menos un incremento general al Básico, y si no es satisfactorio, aceptar los aumentos colaterales.

La principal dificultad para obtener mejores aumentos remunerativos tiene que ver con tres elementos. El primero es la limitación en el acceso a información económico-financiera por parte del sindicato. En términos generales, los Convenios se establecen casi a ciegas en este punto. La única herramienta viable es el dictamen económico que realiza el Ministerio de Trabajo y ya hemos señalado sus limitaciones y problemas. El segundo elemento es el nivel de representación. En general, los sindicatos más pequeños, reciben menos incrementos que los más grandes. Una práctica común entre los empresarios para garantizar poca afiliación es anunciar que los beneficios pactados serán extensivos a todos los trabajadores. De esta manera, las lógicas de free rider se incrementan. Finalmente, la legislación ha colocado el instrumento de la huelga en una situación prácticamente imposible de realizar. Por lo que la posibilidad de usarla como instrumento de presión para apurar un incremento salarial es mínima. A pesar, de su eficacia comprobada. Los sindicatos que han logrado desarrollar huelgas han obtenido mejores resultados en las negociaciones que aquellos que nunca realizan una huelga.

f. - Razones de un “convenio exitoso”

A manera de resumen de esta parte, podemos señalar que las características de un convenio realmente exitoso implica un incremento remunerativo aplicado al Sueldo Básico, que sea definido por cuatro elementos: la inflación del año anterior, los salarios promedio del sector, la canasta familiar y al último pero no menos importante, el estado financiero de la empresa.

Junto con esto, el convenio debe de regular los contratos de trabajo, es decir, la normativa vigente es claramente flexibilizadora y hace muy sencillo el despido de los trabajadores. Mediante el convenio podemos regular, la política de contrataciones y ceses de la empresa. En algunos casos como YOBEL o BRAEDT se ha logrado incidir en este tema, acordando pasar a contrato indefinido a los trabajadores con más de tres años de antigüedad o mediante inspecciones laborales.

Finalmente, un tercer elemento es el acuerdo sobre las condiciones de trabajo. Aquí como hemos señalado hay menos resultados, pero es un elemento central para garantizar que el convenio colectivo es de mayor calidad que un simple incremento remunerativo.

7. HACIA UNA ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CGTP

En la actualidad, la estrategia sindical de negociación colectiva es un proceso en construcción. Si bien no se dispone de una práctica institucional que pueda entenderse como una estrategia legitimada, tenemos algunas pistas y señales en esa dirección.

Por un lado, la CGTP está construyendo un diagnóstico cada vez más completo de los cambios y transformaciones del mercado laboral, identificando a sus actores e intereses dentro de los sectores asalariados. Estamos pasando de una visión reduccionista a miradas más integrales de las relaciones laborales.

Asimismo la CGTP dispone de mejores herramientas para identificar sus objetivos institucionales de corto, mediano y largo plazo. La planificación estratégica realizada a nivel institucional como en el Departamento de Defensa permite construir un espacio de preocupaciones y objetivos explícito e institucional. Los objetivos en materia de negociación colectiva cada vez son más precisos y van directamente a los problemas fundamentales de las relaciones laborales.

Asimismo, la CGTP en su gestión sindical ha logrado establecer mejores articulaciones internas superando un viejo problema en la estructura sindical confederal, que era la balcanización de las viejas secretarías sindicales. Con el cambio a los departamentos, esta situación empezó a superarse, y más aún ahora que se han institucionalizado las reuniones Interdepartamentales.

De esta manera, los conflictos laborales y las asesorías sindicales son ahora mucho más transversales para la CGTP que en décadas pasadas cuando respondían a dirigentes específicos.

La asesoría sindical de la CGTP se ha profesionalizado en los últimos cinco años. Hemos pasado de un esquema donde los abogados eran casi una sección independiente dentro del edificio confederal y la asesoría descansaba mayormente en dirigentes o ex dirigentes sindicales con amplia experiencia en negociación colectiva, a la actualidad donde tenemos abogados de planta, que trabajan junto a dirigentes sindicales.

Este cambio ha hecho posible que el tarifario por los servicios de asesoría sea un instrumento de gestión sindical, aprobado institucionalmente y no sea un acuerdo tácito entre partes como se daba en la década pasada. Así, se ha dado un paso importante hacia el autosostenimiento.

La presencia de abogados de planta ha permitido además que los pliegos y su sustentación sean más rigurosos y técnicos, ganando legitimidad en las mesas de negociación y el ministerio de trabajo.

En la actualidad, el Departamento de Defensa Laboral lidera al interior de la CGTP la conducción de los conflictos laborales y los procesos de negociación colectiva, articula a los demás departamentos cuando se requiere de una acción integral y garantiza algunos niveles de autosostenibilidad.

En el siguiente periodo quedan por resolver los problemas de contenidos de los convenios, la participación de mujeres y jóvenes en las comisiones negociadoras y la creación de federaciones de rama para que alivien un poco la carga de asesoría de la Confederal.

No es todavía el final del proceso ni la situación más ideal. Los problemas persisten pero es indudable que en la última década se han dado pasos importantes en la consolidación de prácticas de éxito, estrategias de defensa y cultura sindical que nos permiten defender y acumular más y mejores resultados para el futuro próximo.

BIBLIOGRAFÍA

- De la Garza Toledo, Enrique.** 2005 Antiguas y nuevas formas de subcontratación. En: FESMEX. Relaciones triangulares de trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral? México, 2005.
- Egger, Philippe.** 1997. «Trabajo en régimen de subcontratación y empleo: algunas propuestas iniciales», en La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones (Ginebra, OIT), Educación Obrera, 1997/1-2, núms. 106/107.
- Ermida Uriarte, Oscar & Colotuzzo, Natalia.** Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009.
- ERMIDA URIARTE, Oscar.** Concepto de negociación colectiva articulada. Adaptación. Dcto. Mimeo. Seminario Sindical CGT - OIT - UPCN.
- FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine.** Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica. Lima: OIT/ PLADES, 2001. 225 p.
- Godio, Julio.** Sindicalismo sociopolítico. Bases y estrategias..., OIT y Central Unitaria de Trabajadores de Chile, Santiago, 2003.
- Mejía Alvites, Carlos.** "Trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social". IEP, Lima, 1998. (Documento de Trabajo, 88, Serie Sociología y Política).
- Melucci, Alberto.** Acción colectiva, vida cotidiana y democracia. El Colegio de. México, 1999.
- OIT.** Panorama laboral, Lima, 2011
- OIT.** Panorama Laboral, Lima. 2010
- SEPULVEDA MALBRÁN, Juan Manuel y VEGA RUIZ, María Luz.** (Editores y coordinadores). Guía didáctica para la negociación colectiva: una herramienta sindical. OIT. Ginebra. 1998.
- Therborn, Göran.** Dominación del capital y aparición de la democracia En: Cuadernos Políticos, número 23, México, D.F., editorial Era, enero-marzo de 1980, pp 16 - 44
- Toyama, Jorge; Mauro Ugaz y Luis Vinatea.** "Los convenios colectivos en el Perú. ¿Cómo están negociando hoy las empresas y sindicatos?" Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2009
- Villavicencio, Carlos Alfredo.** (2007). La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga. Fondo de Cultura Universitaria.
- WELLER, Jürgen.** "Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina", CEPAL, Santiago de Chile. 1998.



Confederación General de
Trabajadores del Perú

Plaza Dos De Mayo N° 4 - Lima 01

Teléfono: (51-1) 424-2357

cgtp@cgtp.org.pe

www.cgtp.org.pe



INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES (IESI)

Av. Francisco Javier Mariátegui N° 172, Jesús María - Lima 11

Teléfonos (51-1) 470-1456 / 471-5399

iesi@iesiperu.org.pe

www.iesiperu.org.pe