

ESTRATEGIA PARA EVITAR LOS CONFLICTOS SOCIALES

Retos de la negociación colectiva

Hemos visto a la fecha como la protesta social se incrementa. Esto se debe, en parte, al descontento que existe en cierta parte de la población respecto a la redistribución de la riqueza y no tanto por el acaparamiento de esta.

Julio Velarde, presidente del Banco Central de Reserva, durante su reciente presentación en la CADE 2022, sostuvo que la gente tolera que el rico tenga una mansión, lo que uno tolera es que su familia se muera si tiene que esperar cinco meses para una operación. No hay democracia que soporte eso. Esto se debe a la mala calidad de los servicios básicos indispensables que la gente requiere y que tiene como génesis no la falta de recursos, sino las trabas burocráticas existentes. Esta misma lógica se entiende para el sector privado. A los sindicatos no les molesta que su empleador sea una persona con excedentes recursos económicos, lo que realmente les incomoda es que no se valore su labor como gestor de esa misma riqueza. Parte de la clase empresarial tiene como lógica la razón del porqué pagaría un valor de dos para una labor, si tengo varias personas que me harían la misma función por un valor de uno. La cuestión, sin embargo, considero que no es esa. La pregunta es por qué no pagarias un valor de cinco si ganas cien con la labor de esa persona. Todo depende de la óptica con que se mire y la posición que se tenga en esa relación.

Los pliegos de reclamos presentados por los trabajadores del sector privado –lógica distinta al sector público cuyo empleador es el Estado– tienen como finalidad un reconocimiento a su labor que, en buena cuenta, es la que produce esa riqueza. No les molesta que el empresario tenga una ganancia acorde con el riesgo que corre, lo que le molesta es que, si tuvo excedentes, no comparta en una proporción razonable, aun cuando sea mínima, estos. Eso lo consideran como un desmedro a su labor. Se debe resaltar que no es un reconocimiento necesariamente económico lo que se espera, pero sí que se traduzca en algún beneficio que les resulte útil.

Los convenios colectivos pretenden esa equidad. Cuando se presenta un pliego de reclamos en el sector privado, este se elabora bajo la lógica de obtener mayores ganancias y beneficios acorde con lo que, se considera, el empleador ha logrado como excedente. Los trabajadores no desean un 50% de las ganancias. Lo que desean es una compensación –lo más justa posible– por su esfuerzo, y en la negociación se refleja eso.



ALAN CÉSAR
MARTÍNEZ
MORÓN
GERENTE
GENERAL DE M.J.
ABOGADOS Y
CONSULTORES

trabajadores argumentan las razones de su pretensión económica, casi siempre van hacia las ganancias elevadas que ha tenido la empresa, lo cual esta no niega. El sustento empresarial, por otro lado, va hacia a hipotecar su futuro. No siempre las ganancias serán iguales. Ambos argumentos atendibles terminan rompiéndose por el poder empresarial. Imponen su posición dominante para que los trabajadores acepten lo ofrecido. Estas acciones van desde otorgar el bono a los no sindicalizados para romper la unidad sindical, hasta despidos de algunos dirigentes. Cuando acontece ello, a los trabajadores les quedan dos caminos: un arbitraje oneroso con dudosos resultados (dada

la posición previa ya marcada de cada árbitro), o una huelga que tiene pocas adhesiones en tanto afecta el ingreso económico de los trabajadores. Al ser estas sus opciones, optan por escoger un convenio desigual. Consecuencia, descontento de la clase trabajadora que se refleja en la sociedad.

Desde 1920, con el decreto supremo que adicionó las funciones a la sección del Trabajo –antes de que existiera el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo– se tenía como finalidad que la regulación de la negociación colectiva sirviera como aliciente para la convulsión social en ciernes (Drinot, 1996: p.83). Recordemos que la jornada de ocho horas se hizo extensivo a toda la clase

trabajadora en 1919, y que, producto de la Primera Guerra Mundial, el costo de vida se fue incrementando, así como también las protestas sociales (Sulmont, 1975: p. 88). Ante ese escenario, se esperaba que, con la regulación de la negociación colectiva y la huelga, se establecieran mecanismos legales que canalizaran todo el descontento social de la época. Es decir, desde sus inicios se pretendía que la regulación de la negociación colectiva acabara con el descontento social que no contaba con un parámetro establecido. Esa es la finalidad que se pretende hasta la actualidad.

A la fecha, sin embargo, nos encontramos frente a otras disyuntivas: negociaciones colectivas impuestas por los empleadores sin considerar el índice de precios al consumidor (IPC), un Ministerio de Trabajo que demora en emitir su dictamen económico y una lista de árbitros cuya posición ya viene previamente establecida sin ningún criterio de equidad o justicia, sin ningún control respecto del ejercicio de sus funciones; y, además, demasiado onerosos. Ante toda esa realidad, un nuevo descontento social se presenta. Se observará que en las recientes manifestaciones también intervinieron trabajadores pertenecientes a sindicatos de la actividad privada. La interrogante del porqué intervinieron si son parte privilegiada del minúsculo grupo de peruanos (30% aproximadamente) que cuentan con un trabajo formal se responde si se toma en consideración el poco aprecio que algunas empresas le muestran al trabajador. Mi participación en varias negociaciones colectivas me ha permitido observar –pese a que no se diga– como los representantes de las empresas menosprecian al trabajador. Ante una realidad como la expuesta, se entiende en parte nuestra coyuntura actual.

Cuando se presenta un pliego de reclamos en el sector privado, este se elabora bajo la lógica de obtener mayores ganancias y beneficios acorde con lo que, se considera, el empleador ha logrado como excedente. Los trabajadores no desean un 50% de las ganancias. Lo que desea es una compensación –lo más justa posible– por su esfuerzo, y en la negociación se refleja eso.

BIBLIOGRAFÍA
DRINOT, Paulo (2016) *La seducción de la clase obrera. Trabajadores, raza y la formación del Estado peruano*. Instituto de Estudios Peruanos y Ministerio de Cultura, Lima.
GONZÁLES ROSALES, Guillermo y RICARDO ELÍAS, Aparicio (1959) *Doctrina y legislación del trabajo en el Perú*. Biblioteca de Legislación y Jurisprudencia Editores, Lima.
SULMONT, Denis (1975) *El movimiento obrero en el Perú 1900-1956*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.