

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARAS DE UNA RECUPERACIÓN INCLUSIVA: APUNTES PARA UN ANÁLISIS COMPARADO ENTRE PERÚ Y EL CAFTA-DR

Luis Enrique Mendoza Choque

En un reciente informe sobre [Diálogo Social](#)¹, la Organización Internacional del trabajo (OIT) resalta el rol protagónico que cumple la negociación colectiva en el actual contexto de crisis económica y social desatada por la pandemia. En base al estudio de los marcos normativos de 125 países y análisis detallado de 500 convenios colectivos en 21 países, la OIT hace un recuento de las ventajas de contar con procesos de negociación colectiva eficaces.

Entre las conclusiones del informe destacan las siguientes: (i) La negociación colectiva ha ayudado a mitigar los efectos de la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo²; (ii) Mediante los convenios colectivos se puede crear resiliencia a corto plazo facilitando las concesiones necesarias para garantizar la continuidad de las empresas; (iii) La negociación colectiva es un medio idóneo para enfrentar retos como la inequidad de género³, empleadores por plataformas⁴ y la crisis climática⁵; y, (iv) los convenios colectivos pueden mejorar el cumplimiento de las normas laborales⁶ permitiendo que los órganos de la administración del trabajo destinen sus escasos recursos a los sectores que más los necesitan.

En los convenios colectivos suscritos por organizaciones sindicales peruanas analizados en el informe destacan beneficios como los equipos de protección personal -mascarillas y protectores faciales- para resguardar a los trabajadores contra la exposición a la COVID-19, beneficios adicionales al salario como asignaciones para alojamiento, transporte, primas de asistencia y antigüedad. Este informe resalta que debemos salir de la actual crisis económica y social corrigiendo las inequidades preexistentes. La recuperación inclusiva, por tanto, busca lograr una recuperación económica con respeto a las normas internacionales del trabajo.

¹ Un resumen del documento se encuentra disponible en español [aquí](#).

² La negociación de salarios es el contenido más recurrente en los convenios analizados (95%) seguido por la jornada de trabajo (85%). Para proteger los salarios reales, muchos convenios colectivos ajustan los salarios de acuerdo con la inflación. En algunos sectores (Bélgica, Luxemburgo y Túnez) y empresas (Chile) esto se logra mediante la indexación automática de los salarios negociados al índice de precios al consumidor (p. 78). En Canadá y los Estados Unidos algunos convenios colectivos establecieron el compromiso de entablar un diálogo social previo para discutir la necesidad de trabajadores temporales o subcontratados (p. 88).

³ Por ejemplo, en el análisis de 12 convenios colectivos en Costa Rica, suscritos entre marzo de 2020 y marzo de 2021, se encontró que incluyeron medidas para mejorar la igualdad de género, como la garantía de permisos de paternidad y de lactancia que superan los estándares legales (p. 172).

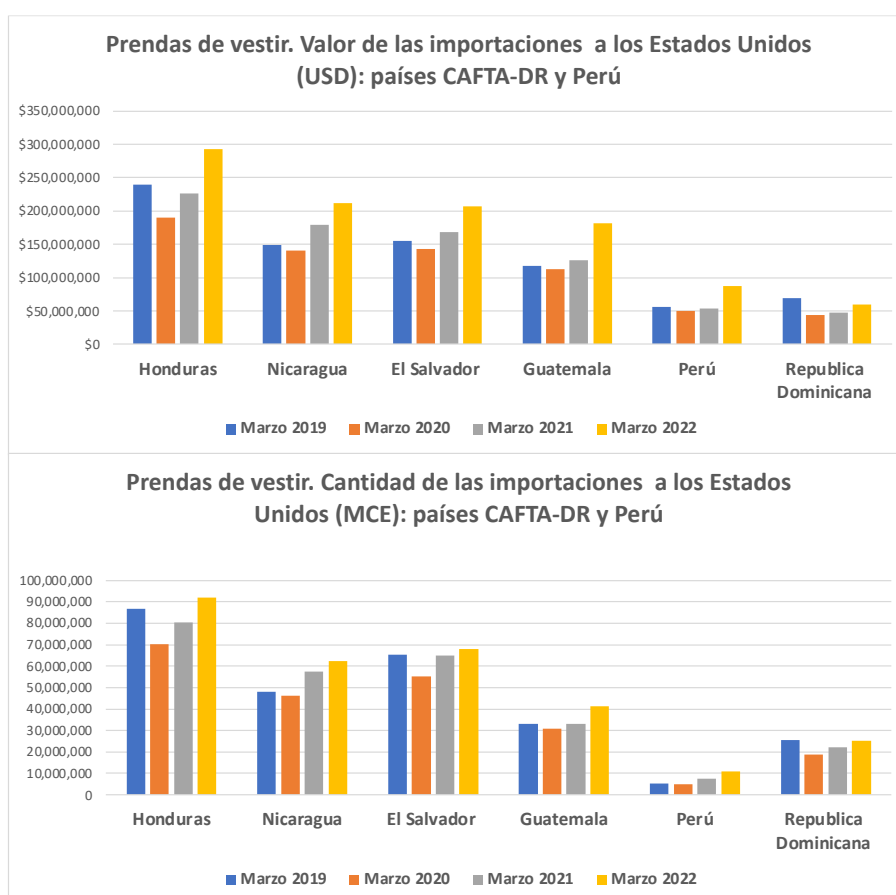
⁴ En España, la modificación del convenio sectorial de hostelería y restauración (2019) especifica que también se aplica a los repartidores de comida que trabajan para plataformas laborales digitales (p. 90). En Italia el acuerdo con la plataforma de entrega de alimentos prevé que los trabajadores deben realizar su trabajo bajo “contratos de trabajo subordinados indefinidos” y establece la tarifa mínima por hora y la estructura de bonificación. Los pasajeros reciben reembolso de millaje, descansos y pago de horas extra y primas (p. 85 y 92).

⁵ En España, un acuerdo interprofesional compromete explícitamente a las partes a apoyar asociaciones público-privadas que contribuyan a las transiciones medioambientales y generen empleo de calidad (p. 93). Mientras en Argentina, un convenio colectivo en la industria petrolera busca fortalecer el cumplimiento de toda la legislación ambiental, reducir el consumo de recursos naturales y promover la recuperación y el reciclaje de productos derivados del petróleo (p.93).

⁶ Durante la pandemia, los convenios colectivos han garantizado el cumplimiento de las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. El informe destaca los casos de Camboya, Jordania y Vietnam (p.160).

En la región, uno de los sectores económicos que viene recuperándose es el de las prendas de vestir, que tiene en Estados Unidos uno de sus principales destinos. A continuación, mencionaré algunos datos para comparar la recuperación del sector y el devenir de la negociación.

Cuatro de los países miembros del Tratado de Libre Comercio entre Estado Unidos Centroamérica y República Dominicana (CAFTA- DR)⁷ son los que, en conjunto, exportan más prendas de vestir a los Estados Unidos en la región. El principal exportador de dicho grupo es Honduras que destina el 70% de su producción de prendas de vestir a los Estados Unidos. Como muestran los dos



gráficos⁸ los países CAFTA-RD han registrado una considerable recuperación en cuanto al valor de sus importaciones de prendas de vestir a los Estados Unidos y el valor de estas. Esa también es la situación en la que se encuentra nuestro país que en marzo de 2022 registra niveles superiores, tanto en valor como en cantidad, de sus importaciones.

En un reciente informe del Center for Global Workers' Rights (CGWR)⁹ titulado [Negociando colectivamente por el trabajo decente y digno: Transformando el trabajo y la vida a través de los contratos colectivos en el sector maquilador hondureño](#) se identifican algunas importantes conclusiones que sintonizan con los hallazgos del informe de la OIT. El informe analiza los 22 convenios colectivos en el sector textil y de confecciones en Honduras, conocido como sector maquilador. Además, se realizó una encuesta a 387 trabajadores/ras del total de 146,000 trabajadores de maquila en Honduras, el 51% de la muestra fueron mujeres y el 51.6% sindicalizados/as que tienen un convenio colectivo.

Dentro de los principales resultados destacan: la mayoría de los contratos colectivos brindan programas de préstamos sin intereses para trabajadores que pueden ser utilizados en caso de accidentes y otras emergencias para mitigar los efectos de la pandemia; muchos de los convenios establecen expresamente reuniones mensuales y políticas de “puertas abiertas” entre la dirección de la planta de las empresas y los representantes sindicales¹⁰; los convenios colectivos pueden prevenir la violencia y el acoso por motivos de género¹¹; y, adecuadas condiciones de trabajo pueden reducir la necesidad de emigrar¹².

Además, como parte del diálogo tripartito, durante la cuarentena de la COVID-19 los sindicatos negociaron un apoyo económico del gobierno equivalente a USD \$104 por mes de parte de los empleadores y USD 146 por parte del gobierno para los trabajadores del sector. Sin embargo, fue necesaria la presión de los sindicatos para garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores. El

⁷ Los países miembros de este acuerdo son Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y los Estados Unidos. No se incluye información de Costa Rica pues sus importaciones de prendas de vestir son significativamente menores.

⁸ Elaboración propia. Fuente: Office of Textiles and Apparel. El autor agradece especialmente al profesor Mark Anner de Pennsylvania State University por sus valiosos comentarios.

⁹ El CGWR es un espacio de investigación afiliada a la Escuela de Trabajo y Relaciones Laborales de Pennsylvania State University. Para más información véase [aquí](#).

¹⁰ 20 de los 22 convenios estipulan expresamente reuniones mensuales entre la dirección de la planta y los representantes sindicales. En estos casos la empresa y el sindicato también discute temas relacionados con las metas de producción, condiciones de trabajo entre otros temas (p. 25)

¹¹ Las trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo tienen un 119,8% más de probabilidades de contar con un mecanismo válido en el trabajo para abordar la violencia y el acoso por motivos de género (p. 31).

¹² La encuesta reveló que los trabajadores que están cubiertos por un convenio colectivo tienen un 25,3% menos intenciones de emigrar en relación con los trabajadores sin cobertura (p. 30).

estudio encontró que el 84,0% de los trabajadores sindicalizados recibieron los subsidios salariales del empleador mientras que solo el 65,9% de los trabajadores sin contrato colectivo recibieron estos pagos. El 64,4% de los trabajadores con sindicatos recibieron los pagos del gobierno frente al 43,5% de los no sindicalizados.

Perú ocupa un lugar relevante en cuanto a sus exportaciones de prendas de vestir y ha registrado una recuperación significativa entre 2020 y 2021. La negociación colectiva en el sector textil peruano durante la pandemia registra algunos convenios colectivos importantes como los de la empresa Topy Top S.A. y la Empresa Textil Creditex. Si bien los sindicatos de dichas empresas afilian alrededor de 200 y 300 trabajadores/ras respectivamente, dichas empresas extienden los beneficios de los convenios a la totalidad de sus trabajadores. Con esta extensión los convenios suscritos favorecerían a 1,500 y 1,400 trabajadores/as respectivamente¹³.

Topy Top aprobó su último convenio (2020-2021) mediante acta de reunión de conciliación en diciembre del año pasado y actualmente está en negociación para el convenio correspondiente al 2022. Dentro de los beneficios pactados destacan un aumento salarial diario, asignación por educación, permiso y asignación por fallecimiento de familiares y la asignación por guardería. El convenio colectivo de Creditex (2021-2022) también establece un aumento de remuneraciones, asignación y permiso remunerado por el fallecimiento de familiares, así como capacitaciones en derechos laborales y productos de aseo personal. Estos incrementos, producto de la negociación colectiva, muestra que los canales de diálogo son muy importantes para mitigar los efectos de la crisis¹⁴.

Tanto el estudio de la OIT como las negociaciones colectivas del sector textil y de confecciones en Honduras y Perú son una muestra de que los convenios colectivos pueden facilitar una protección laboral inclusiva durante período de crisis. Pero son además una guía de por dónde podrían ir las políticas de gobernanza de las relaciones laborales: efectiva promoción de la negociación colectiva.

¹³ Estos son números aproximados que han sido proporcionados por miembros de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP).

¹⁴ A pesar de estos acuerdos, los miembros de la FNTTP sostienen que debido a la actual situación económica -alza de precios, gastos en salud, devaluación de la moneda, entre otros- dichos incrementos no han representado una mejora significativa.