

“IX CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA AIJDTSSGC”

Organizado por: La Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas (AIJDTSSGC), Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AIADTSS), Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AILTRASS) y la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AIDTSS).

Lugar: Ciudad de Guatemala – Guatemala del 26 al 28 de febrero de 2014.

Tema eje del Congreso: “El Empleo en un Mundo en Recesión”

Ponencia: “Los límites de la Negociación Colectiva en tiempos de Recesión Económica”.

Autor: CPC Claudio Sarmiento Molina (PERÚ)

Contador Público, Administrador de Empresas y Relacionador Industrial, Catedrático Asociado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Tesorero Internacional de la AISDTSSGC, Director de la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT), Miembro Honorario de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AIDTSS), Ex - Director Tesorero de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU), Gerente General de la Fundación Cultural del Banco de la Nación del Perú (FCBN).

Distinguidos miembros de la mesa de honor y distinguida concurrencia a este importante congreso iberoamericano, permítanme en primer lugar agradecer a los doctores Marcelo Richter y Guillermo Ruíz Moreno, por la invitación que me han hecho para estar con ustedes en este magno IX Congreso Iberoamericano, que se está realizando en esta hermosa ciudad de Guatemala, del hermano país de Guatemala, cuna y corazón del mundo Maya.

También deseo expresar mis felicitaciones a los miembros de la Comisión Organizadora, a los miembros del Comité Académico y a los miembros de las diversas Comisiones Administrativas que han permitido la realización de este IX Congreso de nuestra querida Asociación con el excelente marco que vemos en este hermoso Salón de Convenciones.

Es realmente muy importante hablar actualmente del “Empleo en un Mundo en Recesión”, y dentro de ello haber considerado el tema de “Los Límites de la Negociación Colectiva en Tiempos de Recesión Económica” , y ver dentro del mismo dos aspectos relevantes como son “La Preservación del Empleo y la Adaptabilidad y Sostenibilidad de las Empresas”, sean estas públicas o privadas, con fines lucrativos o sin ellos, pero que son los centros de trabajo de las personas que dependen de ellos para su sustento, su progreso y estabilidad y el de sus familias y su entorno local, regional o nacional.

Es por ello que todos nosotros asumimos las importantes responsabilidades de conducir y asesorar adecuadamente a las diferentes organizaciones y empresas, para el éxito de ellas y de sus integrantes, dentro de los objetivos y

lineamientos de cada organización, con la mejor orientación en sus estatutos, reglamentos internos y otros documentos normativos para su eficiencia y eficacia, y con ello lograr la calidad y efectividad laboral, que es uno de los grandes retos del presente siglo XXI, para mantener y mejorar el tan necesario desarrollo de nuestros países.

Aquí debemos tener muy presente el respeto, la equidad y el bienestar que todos los servidores y colaboradores merecen, como personas y por el talento y trabajo que brindan a sus organizaciones.

Más aún en una época de grandes crisis mundiales, que continúan cambiando en panorama y la naturaleza en nuestros 5 continentes.

Y estos cambios también han llegado al mundo del Empleo, recordemos como en el siglo pasado se hablaba de relaciones Industriales y de los trabajadores subordinados de las empresas, luego vino un primer cambio y ya se les denominaba colaboradores y se inició en las organizaciones el cambio de la oficinas de personal a oficinas o departamento de Recursos Humanos y actualmente se les reconoce a los trabajadores por su talento y creatividad para agregar valor a sus organizaciones, es así como ahora hablamos de Gestión del Talento Humano, reconociendo a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidad y competencias intelectuales, por ello se Administra y Gerencia con las personas y no a las personas.

Por eso mismo debemos ver al Sindicato o sindicatos de cada empresa como aliados naturales de la organización, generando motivación y una actitud

positiva, adoptando una cultura organizacional que promueva los cambios y la innovación, debiéndose lograr una confianza mutua entre todos los colaboradores, accionistas, gerentes y directivos de cada organización, más aún si ya no se tiene la bonanza económica o resultados con supervits, que nos permitan seguir y/o mantener las habituales soluciones a los petitorios sindicales.

Para preservar los empleos en el presente y futuro, debemos ver de aplicar los mecanismos más adecuados para lograr la Adaptabilidad y Sostenibilidad de las Empresas en épocas de Recesión.

Una de los cuales, sino el más importante es la Ética Empresarial, al actuar con transparencia informaremos a nuestros colaboradores la realidad exacta de las Empresas u Organizaciones y podremos ir a las reuniones con los directivos sindicales, con argumentos ajustados a la real valorización de sus peticiones y de acuerdo a la realidad económica financiera de cada una de las Empresas y de sus proyecciones futuras para evitar el colapso de las mismas.

Planteando alternativas viables en mejores condiciones y ambientes de trabajo con respeto y reconocimiento, como también en mecanismos y procesos de capacitación permanente, considerándolos como una inversión y no un gasto, pero sobre todo con igualdad de oportunidades en general, sin discriminación por cargos, edad, Sexo, religión, origen racial u otros.

Logrando así unos equipos de trabajo y colaboradores competentes, contribuyendo a preservar sus empleos y la permanencia de las empresas, sobreviviendo en épocas difíciles y logrando estar preparados para mejores épocas.

Aquí deseo compartir con ustedes las grandes experiencias al respecto que tuvimos en nuestro país, el Perú, y que luego de unos largos procesos de ajustes hemos ido superando, esperando que así continúen las cosas.

Me refiero a los años 80 y siguientes, donde entre otros problemas nacionales, enfrentamos unos años de gran inflación, la cual se incrementaba año a año y no había cláusulas de reajustes de los pliegos de reclamos en las negociaciones colectivas que pudieran hacer frente a las mismas, pues de otra forma habrían desaparecido todas las Empresas, como lamentablemente sucedió con muchas de ellas.

Anteriormente a estos años, las aspiraciones de los sindicatos era lograr por lo menos aumentos de remuneraciones que cubran la inflación anual, pero al incrementarse los índices de inflación en forma tan impactante como verán en el cuadro que les adjunto, se debieron buscar alternativas y soluciones no tradicionales. Pero lo más importante era hablar con franqueza y transparencia sobre la realidad de cada organización y su responsabilidad futura en la preservación del empleo para todos sus colaboradores, creando nuevas formas que permitan la adaptabilidad y sostenibilidad de las empresas.

Se adaptaron nuevos sistemas de negociación colectiva, donde no era prioritario el aumento de remuneraciones y otros beneficios económicos, sino más bien ver de lograr mejores condiciones de trabajo y sobre todo los necesarios apoyos y orientaciones en temas de capacitación permanente, permitiéndole a los colaboradores crecer como personas con más capacidades y conocimientos.

También fue necesario ajustar las expectativas de todos los integrantes de la organizaciones en forma similar y homogénea, sean estos: los accionistas, los directivos o los colaboradores de las diversas áreas y departamentos que las conformaban, dando ejemplo de unidad e integración. Considerando que luego de la tormenta viene la calma, como es de verse a continuación.

Les adjunto el cuadro de las inflaciones en el Perú, desde el año 1980 al 2013.

Inflación en el Perú - Años 1980 al 2013			
1980	60.8	1997	6.5
1981	72.7	1998	6.0
1982	72.9	1999	3.7
1983	125.1	2000	3.8
1984	111.5	2001	-0.1
1985	158.3	2002	1.5
1986	62.9	2003	2.5
1987	114.5	2004	3.5
1988	1722.3	2005	1.5
1989	2775.3	2006	1.1
1990	7649.5	2007	3.9
1991	139.2	2008	6.7
1992	56.7	2009	0.3
1993	39.5	2010	2.1
1994	15.4	2011	4.7
1995	10.2	2012	2.7
1996	11.8	2013	2.9

Fuente: INEI - PERÚ

Muchas gracias por su atención y les deseo el mejor de los éxitos.

Ciudad de Guatemala, 28 de febrero de 2014.