

Reunión sindical

Un día de trabajo justo se merece una paga justa

Temas	Derechos sociales, Democracia, Ciudadanía
Complejidad	Nivel 4
Tamaño de los grupos	10 - 15
Duración	120 minutos
Perspectiva general	Esta actividad es una simulación de una reunión entre un empresario y los empleados junto con sus representantes sindicales para negociar salarios y condiciones. Los temas tratados incluyen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El papel de los sindicatos ▪ Negociaciones colectivas en el lugar de trabajo ▪ Derechos de los trabajadores
Derechos relacionados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a la negociación colectiva ▪ Derecho de asamblea y asociación, en concreto para unirse y formar un sindicato ▪ Derecho a no ser despedido injustamente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprender el papel de los sindicatos ▪ Desarrollar las habilidades de consenso y toma de decisiones ▪ Promover la participación, responsabilidad y solidaridad
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Copias de la tarjeta 1 “La situación”, una por participante ▪ Copias de la tarjeta 2 “breve glosario de términos Laborales”, una por participante ▪ Etiquetas de identificación (opcional) ▪ Papel, rotuladores de colores y bolígrafos (opcional) ▪ Dos salas (preferiblemente pero opcional)
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lee toda la actividad, incluyendo las tarjetas para estar bien preparado y servir de fuente a los jugadores durante la actividad. ▪ Prepara la sala. Coloca seis sillas en círculo. Estas sillas son para los representantes de las diferentes partes y la persona que va a presidir la reunión. Detrás de ellas, coloca otras sillas para el resto de los participantes.

Instrucciones

1. Introduce la actividad. Explica que es una simulación de una reunión entre el empresario y los empleados por un lado, y los empleados y sus representantes sindicales por otro. El objetivo es llegar a un acuerdo sobre los salarios y las condiciones de los trabajadores usando la negociación colectiva.
2. Para empezar, pide al grupo que decida el nombre y la actividad de la empresa en la que quieran situar la escena. La empresa puede ser real o ficticia, la producción, real o ficticia. Déjales también que den un nombre al sindicato.
3. Luego, divide a los participantes en dos grupos a razón de 2:1. El grupo más pequeño son los empresarios y el más grande son los empleados y sus representantes sindicales.
4. Reparte copias de la tarjeta 1 “La situación” y 2 “Breve glosario de términos laborales”. Deja diez minutos para que lo lean y luego comprueba que todos entienden la información.

TEMAS



DERECHOS SOCIALES



DEMOCRACIA



CIUDADANÍA

COMPLEJIDAD



NIVEL 4

TAMAÑO DEL GRUPO



10-15

DURACIÓN



120 MINUTOS

5. Describe brevemente cómo será la simulación: los empresarios son los que convocan la reunión y uno de ellos preside la misma. Ellos serán los primeros en poner su propuesta sobre la mesa. Después, los sindicatos y los representantes de los empleados harán su propuesta. Después de esto, todas las partes negociarán para intentar llegar a un acuerdo.
6. Pide a los participantes que acuerden los procedimientos para la reunión, por ejemplo, mientras se están llevando a cabo las negociaciones, ¿debería haber un tiempo límite para la exposición de cada parte – un máximo de 2 minutos quizás? ¿Tiempo total de la reunión? Los procedimientos para hacer descansos cortos para que los representantes puedan consultar a sus electores, etc. ¿Quién más puede hablar, o lo harán sólo los representantes?
7. Pide a los participantes que se incorporen a sus grupos para comenzar la preparación (30 minutos). Los empresarios elegirán dos representantes y a alguien que presida la reunión. Los trabajadores/sindicatos elegirán a dos representantes. Entonces ambos grupos deberán:
 - Elaborar una nueva propuesta para presentar en la reunión.
 - Decidir qué poder de negociación deberían tener los representantes.
 - ¿Cuál es el mínimo final, es decir, cuál es el peor escenario y el acuerdo más bajo a aceptar?
8. Cuando los grupos estén preparados, invita a los representantes a que se sienten en las cinco sillas del círculo interior y a los otros que se sienten detrás de ellos. Invita al presidente a que comience la reunión.
9. Cuando se acabe la reunión, haz un pequeño descanso para que la gente desconecte de sus roles y luego continúa con las conclusiones y la evaluación.

Reflexión y evaluación final

Comienza con un corto repaso sobre qué les pareció la actividad y luego pasa a debatir lo que ocurrió y lo que aprendieron:

- ¿Cómo trabajaron juntos los dos grupos para decidir sus propuestas iniciales? ¿Fue fácil o difícil?
- Al desarrollar las propuestas iniciales, ¿consideraron los grupos sus propios intereses o los de la empresa en su conjunto?
- ¿Desarrollaron los grupos tácticas de negociación?
- ¿Cómo transcurrió la reunión? ¿Tuvieron oportunidad de hablar los que querían hacerlo?
- ¿Pudieron las partes llegar a un acuerdo aceptable?
- El derecho de pertenencia a un sindicato es un derecho humano reconocido. ¿Qué importancia tiene este derecho? ¿Cuáles serían las consecuencias de no tener ese derecho?
- ¿Cuánta gente conoce los sindicatos, qué son y qué hacen?
- ¿Cuánto peso tienen los sindicatos en tu país? ¿Y sobre los empresarios, hay también organizaciones de empresarios?
- ¿Alguno de los participantes pertenece a algún sindicato? ¿Cuáles son las ventajas e inconvenientes?

Consejos prácticos para los facilitadores

Antes de comenzar esta actividad deberías tener en cuenta el clima de opinión y la actitud hacia los sindicatos en tu país. Por ejemplo, en sociedades post-comunistas, podría haber resistencia a

Fecha clave

1 de mayo
Día del Trabajador

esta actividad por el legado de los tiempos en que se veía a los sindicatos como “escuelas del comunismo”. En estos casos podrías empezar por explorar la imagen y estereotipos que la gente tiene sobre los sindicatos. También podrías pedir a los participantes que se comuniquen con sindicatos para informarse y hacer otra investigación sobre temas laborales en su país. También podrías destacar la importancia y relevancia de los sindicatos en la protección de los derechos de los trabajadores independientemente del partido político con el que se identificaban.

Dependiendo del grupo, necesitarás dar más orientación sobre el proceso de negociación. Puedes dar a los participantes algunos consejos sobre qué tener en cuenta al exponer sus posturas y propuestas, por ejemplo:

- ¿Aceptarían los empleados renunciar a la subida de su salario con el fin de mantener a todos los trabajadores?
- ¿Qué grupos de trabajadores deberían ser despedidos, si los despidos se produjeran eventualmente?
- ¿Es realista la propuesta? ¿Podría la empresa soportar la carga económica?

Deja que la reunión y las negociaciones lleguen a su destino. Si, durante las discusiones, empleados y sindicato piensan apoyar su propuesta con una huelga, podrías proporcionarles papel y bolígrafos para hacer pósters para los piquetes. Si los empresarios quieren dejar a los trabajadores fuera, por ejemplo, organizar un cierre patronal, asegúrate de tener otra sala a la que vayan los trabajadores.

La mayoría de los países europeos tienen leyes que regulan las negociaciones colectivas. Puedes notificar esa legislación y copiar algunos de los artículos importantes para ayudar a los participantes a que desarrollen la actividad al máximo.

Variaciones

Otro ejemplo de una situación que incluya negociaciones sobre derechos podría ser una reunión en un colegio para resolver una disputa con un estudiante “problemático”. La reunión podría ser entre el estudiante y sus padres por un lado y el tutor y consejo escolar por el otro.

Sugerencias para el seguimiento

Invita a un miembro de un sindicato para que dé una charla. Encontrarás los teléfonos de los sindicatos en la guía. Normalmente, los sindicatos están encantados de acercarse a los jóvenes y esta puede ser una buena oportunidad.

Si el grupo disfruta debatiendo ideas, entonces disfrutarán con la actividad “¿Cuál es tu postura?”, en la que la gente tendrá que defender sus opiniones sobre diversos aspectos de los Derechos Humanos.

Ideas para la acción

Desarrollar un proyecto junto con un sindicato local para promover el sindicalismo entre los jóvenes.

Información adicional

Existe información sobre juventud y sindicalismo en la información de apoyo sobre derechos sociales en la página 393.

Nota: Esta actividad fue desarrollada en colaboración con GMO Trade Union (Sindicato GMO) en el Reino Unido, la European Trade Union College –ETUCO– (La universidad sindical europea) y la Association for European Training for Workers on the Impact of New Technology –AFETT– (Asociación para la formación europea de los trabajadores sobre el impacto de las nuevas tecnologías)

MATERIAL DE APOYO

La situación

La escena es una reunión de empresa, entre empresarios, empleados y el sindicato, estancados en un intento de llegar a un acuerdo sobre una reclamación salarial.

La fábrica funciona las 24 horas al día, 365 días al año. La mano de obra asciende a mil, desde la producción hasta la dirección. Todos los trabajadores son miembros del sindicato.

La compañía está pasando por dificultades financieras y económicas, pero no está en bancarrota. Los beneficios se mantienen altos pero bajaron el año pasado porque todo el sector enfrenta un bajón. En los últimos tres años los salarios han bajado un 3% en términos reales y la plantilla ha bajado un 10%.

Los trabajadores piden un aumento salarial en la misma línea que otros sectores de la industria.

La dirección ha notificado que será necesaria la reducción de plantilla para poder pagar el aumento salarial. Su propuesta es:

Un aumento del 4% en el salario ordinario durante 12 meses en los contratos individuales (la inflación actual es del 2% anual)

Pago a razón de las horas trabajadas al año, en lugar de por las horas diarias o semanales y la abolición de las horas extras.

Reducción de plantilla (10% de la plantilla –principalmente de media jornada, puestos temporales y de aprendices- siguiendo la regla “el último en entrar, es el primero en salir”) y bajas voluntarias.

La asamblea general de trabajadores, que sabía que las propuestas les dejarían mucho peor (el 40% de los trabajadores recibe una parte importante de su paga por horas extraordinarias) rechazó la propuesta de la dirección. El sindicato y los empleados hicieron una contra-oferta a la dirección:

Aumento de los salarios un 9% durante dos años

Mantener horas extras y bonificaciones

Retención de la plantilla actual y cualquier empleado que sea obligado a cesar recibirá una nueva formación asumida por la empresa.

Si no se consigue lo que se demanda, se procederá a la huelga.

La dirección rechazó la contra-oferta, diciendo que las sugerencias del sindicato y de los trabajadores no solucionarán los problemas a los que se enfrenta la empresa.

Las negociaciones han durado hasta ahora dos meses.

La política de la empresa es que si no se llega a un acuerdo en un período de dos meses, se debe convocar una reunión especial que incluya a las partes implicadas. Esta es la reunión base de la simulación. Se pide a ambas partes que hagan una nueva propuesta que sea una base real para llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

Debería haber un total de siete personas alrededor de la mesa de negociación: dos representantes de la dirección, un presidente de la reunión (propuesto por los empresarios) y cuatro representantes sindicales. Dado que es una reunión especial, todos los empleados son bienvenidos.

Breve glosario de algunos términos laborales

Negociación colectiva: Proceso de negociación en el que empresarios y representantes de los empleados buscan, de forma colectiva, acordar y resolver temas, tales como los sueldos y las condiciones de trabajo.

Cierre patronal: Un cierre patronal es una de las formas más radicales en las que el empresario puede ejercer su poder. El empresario se niega a permitir la entrada de los empleados a su lugar de trabajo. Esto es, él/ella literalmente los deja fuera en un intento de forzarlos a aceptar las demandas de la dirección.

Cese: Los trabajadores cesan cuando se les despide porque el empresario decide cerrar el negocio. Los empleados tienen derecho como compensación a una indemnización.

Indemnización por cese: Si un empleado fijo es despedido injustamente o es despedido por una reestructuración de la compañía, entonces tiene derecho a recibir una compensación, que se denomina indemnización por despido. El valor de la indemnización por despido a menudo se basa en el sueldo que estaba recibiendo el empleado. Por ejemplo, una semana de sueldo por año trabajado.

Huelga: el derecho a la huelga es un derecho básico, social y humano que se considera un elemento necesario para negociaciones colectivas satisfactorias y como herramienta para mitigar la inherente desigualdad en la relación empresario-empleado. Una huelga es el rechazo a trabajar, o la obstrucción del trabajo por parte de los empleados. Los empleados no pueden declararse en huelga cuando se les antoje. Se deben reunir ciertas condiciones que generalmente se encuentran en la legislación y que difieren de un país a otro.

Sindicato: Un sindicato es una asociación que existe para defender los intereses de los trabajadores, incluyendo su sueldo y sus condiciones de trabajo. El sindicato generalmente representa a los trabajadores en las negociaciones con los empresarios. En muchos países los sindicatos se organizan en confederaciones.