



enplenitud.com
para jóvenes de cualquier edad...



**Estrategias
para negociar
con los sindicatos**

Prepararse para negociar con sindicatos

Los sindicatos y uniones de comercio surgieron en Europa después de la revolución industrial. El concepto de sindicato se desarrolló inicialmente para proteger a los empleados de los capitalistas codiciosos e inhumanos. En esta nota, queremos brindar algo de información sobre las estrategias para negociar con los sindicatos, y cómo prepararse para ellas.

El papel de los sindicatos ha cambiado drásticamente desde la revolución industrial. En sus comienzos surgieron por el hecho de que los capitalistas estaban explotando a su mano de obra de manera poco ética, y también porque los privaban de los servicios básicos, como la seguridad y el higiene. El sindicalismo puede ser considerado una de las creaciones más sabias de la humanidad. Todos los sindicatos fueron creados para resolver los problemas y las quejas de todos los empleados de manera pacífica y sin violencia. La formación de sindicatos facilita la resolución de los conflictos de los empleados.

Una negociación es el proceso que implica una reunión entre los sindicatos y el órgano de administración, con el fin de llegar a un consenso sobre algún asunto específico. En este proceso puede haber un negociador externo, o alguien que pertenezca a la administración que cumple esa función. El rol del negociador consiste en ser la parte neutral de la negociación, y debe ayudar a que la situación beneficie a ambas partes. Por lo tanto, en este artículo, nos hemos centrado en este aspecto neutral del proceso de negociación, y en las estrategias que se deben adoptar para encontrar una solución.

Prepararse para una negociación

Teniendo en cuenta que el negociador cumple el rol neutral entre las dos partes, es parte de su trabajo informarse sobre todos los aspectos para prepararse de la mejor manera posible. Su lema durante la preparación debería ser “maximizar el valor de la negociación y alcanzar un acuerdo óptimo”.

Estudiar el historial

Las negociaciones entre los sindicatos y la administración es un proceso continuo. Existen ciertas reglas para renegociar temas que ya hayan sido tratados. Para cada sector, el período en que debe hacerse efectiva cualquier solución alcanzada después de una negociación es diferente. Por lo tanto, todo negociador debe informarse sobre el historial de ese tema para confirmar su viabilidad. Además, el historial refleja la relación entre la administración y el sindicato, lo que le ayudará a comprender mejor la situación.

Estudiar la causa

Existen varias causas por las que puede complicarse una negociación. Por lo tanto, su tarea consiste en comprender las causas y estudiar su situación actual, así como también los cambios sugeridos. Los diversos motivos que pueden complicar una negociación son:

- Disputas legales: estas se dan por diferencias de interpretaciones en cuanto al conjunto leyes y normas.
- Disputas estructurales: estas se dan por problemas en cuanto a limitaciones temporales, o el ambiente de trabajo.
- Disputas de intereses: estas se dan por una competencia extrema, lo que conduce a una desvirtuación total de los procedimientos o psicológicos.
- Disputas de valores: se trata simplemente de diferencias de puntos de vista ideológicos, valores morales y de origen étnico.
- Disputas sobre datos: estas se dan por una falta de información sobre las condiciones del contrato, o por interpretaciones defectuosas.
- Disputas en la relación: estas se dan por falta de comunicación, diferencias de opiniones, la comprensión interpersonal, lo que provoca relaciones laborales ineficaces.

Estas son algunas causas específicas que suelen discutirse en las negociaciones:

1. Dividir la industria en distintos sectores;
2. La armonización de los salarios y las condiciones de trabajo

- en todo el sector;
- 3. Intermediarios laborales;
- 4. La unidad de negociación;
- 5. El robo y la corrupción;
- 6. Los horario de los viajes de trabajo;
- 7. El turno noche;
- 8. Los salarios;
- 9. Las cajas de previsión;
- 10. La cobertura médica;
- 11. La duración de la jornada laboral;
- 12. La vivienda;
- 13. Las licencias;
- 14. Los días libres;
- 15. Garantías de larga distancia en el sector del combustible;
- 16. El trabajo dominical;
- 17. El cambio del ciclo de acuerdos.

Reconocer el modo de negociación

Dependiendo del tema y de las limitaciones del tiempo, las negociaciones se dividen en diferentes tipos de interfaces. Las opciones más comunes que se eligen para las reuniones son:

- Existe una interfase horizontal en la cual los dos equipos de negociadores (una por cada lado) se encuentran para discutir el asunto. Ellos funcionan como representantes de su respectivo lado.
- La interfaz principal se lleva a cabo entre los negociadores de una parte, y las autoridades de primer nivel de la otra.
- La interfaz secundaria se lleva a cabo entre las autoridades de primer y segundo nivel de ambas partes.
- La interfaz vertical consiste en la negociación entre los negociadores y las autoridades de una misma parte.

Enfóquese en resolver el problema

Con el fin de llegar a una solución, usted debe mantener el orden de la siguiente manera:

Paso 1 - Llegar a un consenso.

Paso 2 - Definir los derechos.

Paso 3 - Determinar qué sector o qué persona tiene el poder en ese tema en particular.

Paso 4 – Haga un listado de las cosas que deben evitarse.

Seguir este orden tiene ciertas razones inherentes que son:

- El grado de satisfacción y control sobre los resultados disminuye en este orden, por lo que es aconsejable captar la confianza de sus interlocutores desde el comienzo.
- Este orden procura obtener resultados tratando el problema real desde un principio, y dejando las cuestiones accesorias para el final.
- El grado de cumplimiento de la solución disminuye en este orden.
- El grado de alienación, así como también los costos aumentan en este orden al tratar el problema.

El plan de acción

Roger Fisher y William Ury, en su libro “consiguiendo un sí”, describieron la importancia de planificar antes de que comiencen las negociaciones, para poder cumplir los objetivos. Éstos son los puntos que deben estar incluidos en el proceso de planificación:

Las personas y los problemas son dos entidades diferentes

- Durante la preparación, piense en ambas partes, e incluya únicamente aquellos puntos que sean relevantes e inobjetables. Trate de que ambas partes se beneficien con la situación. Las negociaciones con los sindicatos pueden tener dos resultados lógicos: que una parte pierda y la otra gane, o que ambas partes se beneficien. En el segundo caso la negociación resulta favorable tanto para la administración de la organización como para el sindicato. Las negociaciones no deben basarse en rencores personales.

El punto de enfoque deberían ser los intereses y no la posición

- La negociación ideal debería comenzar con cada una de las

partes exponiendo su posición, y luego negociar para llegar a un punto medio para alcanzar un consenso. Sin embargo, está en la naturaleza humana asumir la posición de la otra parte sin tener en cuenta los intereses subyacentes. Esta presunción puede llevar a cometer juicios erróneos, por lo que siempre es conveniente poner todas las cartas sobre la mesa.

Deje espacio para otras opciones, y elabore un plan de seguridad

- Incluya otra opción en el proceso de planificación, e instigue a la otra parte para que sugiera opciones desde el comienzo. Al final de la negociación, la situación se vuelve más estresante, limitando el proceso de pensamiento. Por lo que buscar una alternativa en ese momento es inútil.

La viabilidad objetiva del resultado

- En aquellos casos en los que las opiniones difieren completamente, el resultado debe resultar a la vez práctico y factible para ambas partes. El tire y afloje innecesario sólo tensará las relaciones, causando complicaciones en el futuro. Así que, siempre que el resultado puede ser logrado efectivamente, no llegue hasta los extremos.

Uso inteligente de la Lengua

Ya sea que quiere llegar a un acuerdo o firmar un contrato, el uso del lenguaje puede marcar una diferencia. Con abogados que revisan cada centímetro de los contratos para encontrar un error, es muy importante revisar el contrato final a fondo. Estas son algunas sugerencias sobre cómo utilizar el lenguaje a su favor:

- Sustituir “el empleador tendrá en cuenta ...” por “el empleador debe tener en cuenta ..” o “el empleador deberá tener en cuenta ..”. En el primer caso, el empleador puede decir que ha considerado la propuesta, pero que ha decidido no ponerla en práctica, así que evite este tipo de trucos.
- “El empleador razonablemente decidirá” , absténgase de utilizar la palabra “razonable”. No se puede juzgar la definición que cada uno le da a la palabra “razonable”. Lo que parece ra-

zponible para usted es posible que esté lejos de ser razonable para su empleador, sobre todo cuando las opiniones representan polos opuestos. Por lo tanto, es mejor expresar claramente en el contrato quién tiene derecho a decidir: “El empleador deberá conceder el derecho a...”. O, de lo contrario, definir exactamente que se considera “razonable” en ese contexto. Asimismo, los términos “persona calificada”, “autoridad superior”, y “capaz de realizar” deben ser utilizados cautelosamente.

- Para cláusulas importantes como “ podrá concederse permiso para...” o “el préstamo podrá ser sancionado...” utilice “deberá” en lugar de “podrá”. “Podrá” le deja la decisión al empleador.
- Si es necesaria la adquisición de determinadas instalaciones, equipamiento o maquinaria, arme un listado de todos los elementos con precisión. Defina las cantidades con números exactos.
- Haga que otras personas lean el contrato, para verificar si el idioma utilizado es fácil de entender, y si incluye todos los puntos necesarios. Siempre busque la opinión de muchas personas, ya que sus sugerencias pueden ayudarlo.

Estrategias

Existen varias estrategias entre las que se puede optar para utilizar durante una negociación. El ambiente, y el tema a tratar son algunos de los aspectos que le ayudarán a decidir qué estrategia adoptar.

Paciencia, la virtud de oro

- Esta estrategia consiste en poner todos los puntos sobre la mesa, y convencer a la otra parte de que los cumpla. Pero si no están de acuerdo, proponga un pequeño parate en la reunión, y déles tiempo para pensar. Deje que el empleador se quede con algunos puntos positivos en los que pensar, y no mencione ninguna otra alternativa mientras estén tomando un descanso. Esto genera la impresión de que usted se siente lo suficientemente seguro como para esperar.

Realizar una oferta final

- Este es el camino más corto y el más arriesgado para nego-

ciar. De acuerdo con esta estrategia, el sindicato le envía a la patronal una “oferta final”. El empleador puede modificarla agregando o quitando cláusulas. Luego debe volver al sindicato, para que acepten o rechacen esas modificaciones. Este método se aplica normalmente para cuestiones triviales, con el fin de ahorrar tiempo y energía.

Limitar la discusión a los puntos importantes

- Pueden establecerse límites utilizando criterios variados como el tiempo, la gente, los puntos, o cualquier otro factor. Esto se hace para evitar que la discusión se desvíe y se salga del tema. Además, el problema puede ser tratado con más claridad dividiéndolo en distintos subtemas, y discutiendo cada punto con claridad. En algunos casos, con menos gente y con un límite de tiempo definido, la efectividad de la discusión aumenta.

Evaluar los distintos puntos de vista

- Este enfoque ayuda tanto para la resolución de problemas, como para la construcción de relaciones armoniosas con el empleador. El objetivo es pensar desde el punto de vista de ambas partes, y entender las limitaciones. La conclusión, a la que se llegará seguramente complacerá a su empleador.

Mostrar el lado positivo de sus demandas

- Este enfoque es un poco informal, pero por lo general resulta efectivo. Durante la negociación, mencione los aspectos que usted no está reclamando, siempre y cuando no sean demasiado inverosímiles. Esto le demostrará a su empleador lo “razonable” que es son sus requerimientos, y los podrá convencer fácilmente.

Los actos corporativos y las leyes relacionadas con los recursos humanos son un tanto extraños y, en algunos casos, incluso inesperados. Las interpretaciones de las leyes laborales presentadas en esta nota, pertenecen a diferentes juristas y abogados, y están sujetas a modificaciones de acuerdo con los cambios en

las leyes. Además, cada organización personaliza sus procesos de negociaciones de acuerdo con su funcionamiento. Una empresa es, después de todo un equipo que tiene un mismo espíritu.