



CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018

Este documento no pretende convertirse en un tratado, el cual se deba seguir de forma rigurosa, más bien aspira a ser un resumen, de una serie de líneas generales, que sirvan de guía a la hora de afrontar una negociación colectiva.

La primera pregunta que nos puede venir a la cabeza, es ¿Cómo afrontar una negociación colectiva?, es bueno aportar una serie de reglas básicas, que permitan dar respuesta a esta pregunta:

- * Debemos contemplar la negociación, como un proceso de acuerdos continuos, los cuales requieren de aprendizaje y el conocimiento de las partes. Dentro de una negociación se dan a conocer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras que representamos, de la misma forma conoceremos las de la parte empresarial.

- * Nos encontraremos con la necesidad de definir una estrategia global, pero definiendo aquellos aspectos, que consideremos como principales en nuestra negociación, debiendo tener claro:

a) Los objetivos, deben estar correctamente definidos, debiendo precisar tanto los generales, como los específicos.

b) Valoraremos los costes y beneficios, que derivarían en caso de tensar algunos de los objetivos definidos.

c) Constituir una carpeta de datos de análisis, que respalden cada uno de los objetivos. Se trata de obtener una información de tipo legal y económico, que sirva de apoyo en las negociaciones, se puede conseguir a través de expertos en la materia. De la misma forma es importante incluir documentos y declaraciones, emitidas por los ejecutivos de la compañía, que versen sobre los temas que vamos a tratar.



d) No podemos dejar de lado, la información sobre la situación del sector donde nos encontramos, y del resto de empresas ubicadas en el mismo. Ya que muchas de ellas solo consideran los promedios generales, ya bien sean de rentas de productividad, de empleo, rotación, etc.... no teniendo en cuenta su situación con respecto a las demás.

e) Deberemos analizar las negociaciones anteriores, cuales fueron los procesos con los que se consiguió llegar a acuerdos, con qué argumentos patronales se justificaron los reajustes etc....

La planificación de la negociación colectiva:

Se entiende como planificación el diseño de estrategias para conseguir un objetivo predeterminado, en este caso la negociación de un convenio.

En este apartado, el sindicato se ve obligado a preguntarse cuál es su papel, su función y cuales sus prácticas y sus objetivos básicos, el sindicato debe conocer como elemento fundamental el medio en el que trabaja, basado en este criterio, la planificación se convierte en el medio para establecer los objetivos a largo plazo del sindicato dentro de un sector o ámbito determinado.

Uno de los puntos importantes de la planificación cuando se va a iniciar una negociación colectiva, es la de transformar los intereses individuales, en intereses colectivos, inyectándoles más fuerza y capacidad para llevarlos a cabo.

No deberemos perder de vista que nos encontramos en una sociedad que cambia de forma vertiginosa, donde aparecen nuevos sistemas de organización del trabajo y productivos.

El verdadero desarrollo de un plan estratégico o planificación de una negociación colectiva, parte del análisis de la situación, en el que podremos identificar los elementos verdaderamente importantes para la negociación.

Los apartados anteriores también nos permitirán, establecer un criterio de negociación – Es muy diferente la negociación llevada con un criterio claro de confrontación, a una que pretenda encontrar formas de concertación-.

A la hora de iniciar la negociación de un convenio, deberemos conocer perfectamente, el ambiente externo e interno, habremos hecho un estudio o en su defecto tener un conocimiento de la situación de la empresa, y del sector en el que nos movemos.



¿Cómo conocer la situación general de la economía?

Esto se puede llevar a cabo a través del comportamiento de los diferentes indicadores existentes, desde el índice de empleo y desempleo actual, la existencia de pleno empleo puede permitir aumentos en las remuneraciones, en caso contrario la posibilidad de incrementos es menor, el nivel posibilidad de financiación de las empresas etc...

Los indicadores salariales permiten ver las remuneraciones generales promedio, para averiguar el valor real de compra de un salario, un dato importante es la inflación.

¿Qué debemos negociar en un convenio?

Empezaremos por el apartado estrella, la **remuneración económica**, aunque también suele ser el más acotado de todos los que conforman o pueden llegar a formar parte de una negociación colectiva.

De forma habitual este punto, en su carácter general viene marcado por el IPC, es desde aquí donde se inicia la negociación económica, **entendemos que no puede existir una norma que limite la negociación, por parte de nuestros delegados y delegadas, pero si recomendamos los siguientes puntos a tener en cuenta:**

- a) El IPC debería ser el mínimo a conseguir.
- b) Asegurar que no existan salarios por debajo de SMI.
- c) La no eliminación de las pagas extraordinarias, incluyéndolas como prorrateo, aunque al principio el resultado total, no genera diferencias, si se producen a la larga, además de eliminar derechos que a futuro, pueden generar mejoras salariales para nuestros afiliados, en estos casos el prorrateo de las pagas extraordinarias, facilita que el Salario Base llegue al SMI de una forma un tanto dudosa.
- d) Intentar evitar la pérdida de pluses, antigüedades etc...., la retirada de los mismos, aunque se añadan al trabajador a nivel personal o bien en su salario base, esto termina minando, tanto la capacidad económica del trabajador o trabajadora, así como llevando a la organización del trabajo al todo vale.



En la actualidad y gracias al constante avance, tanto de la negociación colectiva, como de las propias RRL, donde los sindicatos hemos tenido una gran incidencia, los convenios colectivos tienen nuevos instrumentos que facilitan un mejor desarrollo en las condiciones laborales, a continuación enumeraremos aquellos que se pueden considerar como más importantes, aunque no los únicos:

Organización del trabajo: En este apartado pueden entrar elementos tan importantes como:

a) Los ritmos de trabajo, deberemos tener especial cuidado con todos aquellos ritmos que superen una actividad de 100, ya que estos mantenidos en el tiempo y sin las condiciones adecuadas pueden llegar a perjudicar la salud del que los lleva a cabo.

b) Las jornadas de trabajo y calendarios laborales, son otro elemento importante en la negociación colectiva, la reducción de las horas laborales al cabo del año, pueden ser una buena herramienta para conseguir un buen convenio, ya que mejora la calidad de vida de la persona, de la misma forma una jornada de trabajo razonable –pueda llevarse a cabo de una forma continuada, o con periodos adecuados de comida, no como ocurre en la actualidad de hasta 3 horas-

c) Es prioritario tener especial cuidado con los grupos profesionales – antes de la reforma laboral, categorías profesionales, acotándolos de forma adecuada, ya que la amplitud de los mismos, puede convertirse en una travesía del desierto, para cualquier trabajador o trabajadora hasta conseguir pasar de grupo profesional, y así conseguir un merecido ascenso.

Dentro de este apartado se podrían ubicar la Salud Laboral y la Igualdad, así como el apartado de empresas subcontratadas.

No consideramos adecuado extendernos en ninguno de los tres, ya que existen documentos lo suficientemente potentes, como para intentar añadirlos en un documento guía.

Pero si marcamos algunas líneas que permitan al negociador, tenerlos en cuenta a la hora de plasmar un buen convenio colectivo.

Salud Laboral, es hoy en día uno de los elementos más importantes dentro de cualquier organización del trabajo que se precie, y por lo tanto uno de los elementos importantes de los convenios. A pesar de que este apartado tiene leyes reguladoras, que obligan a empleadores y empleados a su cumplimiento, nuestra plataforma de convenio colectivo debería servir, ya bien para mejorar lo establecido en las leyes



existentes, y de la misma forma como garante de que las mismas se cumplen. Como elemento importante sería la formación de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en temas de Salud Laboral, como pueden ser ergonomía, cargas de trabajo, posibles componentes tóxicos dentro de su ámbito laboral, con el fin de que ellos mismos puedan hacer llegar a los comités, algún perjuicio para su salud.

Igualdad: Otro de los elementos de mayor relevancia, y con autonomía dentro de la RRL, aunque poco desarrollado por parte de las empresas, unas por no tener la obligación y otras por dejadez en su realización, pero una buena plataforma para su desarrollo es el propio convenio colectivo, pudiendo negociar apartados que permitan igualdad, en la contratación, ascenso, formación, etc....

Las empresas Subcontradas: Desde hace tiempo forman parte como componentes productivos dentro de las organizaciones, convirtiéndose algunas de ellas, en elementos que permiten el deterioro de las condiciones de los trabajadores, haciendo que esto se convierta cada vez más en un efecto domino, en nuestros convenios deberíamos negociar cláusulas, que permitan poner un techo al nivel de subcontratación, así como que aseguren que estas cumplen con los requisitos que marcan las leyes, tanto a nivel salarial –respetando como mínimo el convenio del sector-, como de Salud Laboral, igualdad etc....,

Existen una serie de cláusulas que por su importancia deberían constar como un fijo en nuestro documento de convenio colectivo:

- a) Cláusula de Revisión Salarial, sin ella podemos perder poder adquisitivo de una forma alarmante, ya que el IPC marcado por los gobiernos es orientativo, pudiendo llegar a ser superior que el pactado en nuestro convenio.
- b) Una cláusula que evite la inaplicación del convenio en vigor, y que a su vez regule de una forma clara el descuelgue por causas económicas.
- c) Asegurar que desde la denuncia del convenio, hasta la finalización de la negociación del nuevo, el convenio denunciado siga en vigor, ya que podría darse la picaresca de que se dilate la negociación, más allá de un año, para que este pierda su validez.



Otro de los debates que nos podemos encontrar a nivel Sindical, es la nueva relevancia que se ha dado a los convenios de empresa, y en su defecto a las empresas multiservicios. Nadie va a discutir la importancia de los convenios de ámbito superior al de empresa, que aseguran que todos los trabajadores y trabajadoras, por pequeña que sea la empresa tuviesen una cobertura. El convenio de empresa permite negociar a cada empresa por separado, independientemente del convenio del sector, e incluso por debajo del mismo. Entendemos que no podemos dejar de lado, esta injusticia, y la mejor forma de hacerlo es entrando en la negociación de estos convenios, para impedir que sean firmados por debajo de los convenios superiores, el actual convenio de empresa, ni las empresas multiservicios son algo deseado, pero no hacerles frente desde la negociación colectiva, es dejar que campen a sus anchas, lo cual es peor aún que su propia existencia.

En un documento guía, no podemos dejar pasar el hacer mención a la RSE (Responsabilidad Social Empresarial), que es como se relacionan las empresas con su entorno, tanto interno como externo, si negociamos cláusulas que permitan mejorar elementos como el medio ambiente, la eficiencia energética etc.. no solo permitirá mejoras internas, sino también externas.

Anexo:

En este documento no se han comentado posibilidades de negociación, como son seguros médicos, planes de jubilación, ya que a pesar de ser importantes, forman parte de lo que podríamos denominar apartado económico, y a que la lista podría ser interminable, quedando como ejemplo los anteriormente expuestos, pero como observación, cuidado como se tratan, porque podrías acabar pagando aquello que no habías pensado usar, asegurarnos que suma a vuestro salario, y que no resta

Barcelona, 14 de noviembre de 2017