

## CRITERIS DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2018

Aquest document no pretén convertir-se en un tractat, el qual s'hagi de seguir de forma rigorosa, més aviat aspira a ser un resum d'una sèrie de línies generals que serveixin de guia a l'hora d'afrontar una negociació col·lectiva.

La primera pregunta que ens pot venir al cap és *Cóm afrontar una Negociació Col·lectiva?*. És bo aportar una sèrie de regles bàsiques que permetin donar resposta a aquesta pregunta.

- Haurem de contemplar la negociació com un procés d'acords continus, els quals requereixen d'aprenentatge i el coneixement de les parts. Dins d'una negociació es donen a conèixer les necessitats dels treballadors i treballadores que representem, de la mateixa forma coneixerem les de la part empresarial.
- Ens trobarem amb la necessitat de definir una estratègia global, però definint aquells aspectes que considerem com a principals en la nostra negociació, tenint clar:
  - a) Els objectius han d'estar correctament definits, precisant tant els generals, com els específics.
  - b) Valorarem els costos i beneficis que derivarien en cas de tensar alguns dels objectius definits.
  - c) Constituir una carpeta de dades d'anàlisi que recolzin cadascun dels objectius. Es tracta d'obtenir una informació de tipus legal i econòmic, que serveixi de recolzament en les negociacions, es pot aconseguir a través d'experts en la matèria. De la mateixa forma és important incloure documents i declaracions, emeses pels executius de la companyia, que versin sobre els temes que anem a tractar.
  - d) No podem deixar de costat la informació sobre la situació del sector on ens trobem, i de la resta d'empreses situades en el mateix. Ja que moltes d'elles només consideren els mitjans generals, ja siguin de productivitat, d'ocupació, rotació, etc... no tenint en compte la seva situació pel que fa a les altres.
  - e) Haurem d'analitzar les negociacions anteriors, quins van ser els processos amb els que es va aconseguir arribar a acords, amb quins arguments patronals es van justificar els reajustaments, etc...

## **Planificació de la Negociació Col·lectiva**

S'entén com a planificació el disseny d'estratègies per aconseguir un objectiu predeterminat, en aquest cas la negociació d'un conveni.

En aquest apartat el sindicat es veu obligat a preguntar-se quin és el seu paper, la seva funció i quines les seves pràctiques i els seus objectius bàsics. El sindicat ha de conèixer com a element fonamental el mitjà en el que treballa, basat en aquest criteri, la planificació es converteix en el mitjà per establir els objectius a llarg termini del sindicat dins d'un sector o àmbit determinat.

Un dels punts importants de la planificació quan es va a iniciar una negociació col·lectiva, és transformar els interessos individuals en interessos col·lectius, injectant-los més força i capacitat per dur-los a terme.

No haurem de perdre de vista que ens trobem en una societat que canvia de forma vertiginosa, on apareixen nous sistemes d'organització del treball i productius.

El veritable desenvolupament d'un pla estratègic o planificació d'una negociació col·lectiva, per part de l'anàlisi de la situació, en el qual podrem identificar els elements realment importants per a la negociació.

Els apartats anteriors també ens permetran establir un criteri de negociació. És molt diferent la negociació portada amb un criteri clar de confrontació, a una que pretengui trobar formes de concertació.

A l'hora d'iniciar la negociació d'un conveni, haurem de conèixer perfectament l'àmbit extern i intern, haurem fet un estudi o, en defecte d'això, tenir un coneixement de la situació de l'empresa, i del sector en el que ens movem.

### **Cóm conèixer la situació general de l'economia?**

Es pot dur a terme a través del comportament dels diferents indicadors existents, des de l'índex d'ocupació i desocupació actual, l'existència de plena ocupació pot permetre augments en les remuneracions, en cas contrari la possibilitat d'increments és menor, el nivell possibilitat de finançament de les empreses, etc...

Els indicadors salarials permeten veure les remuneracions generals mitjanes, per esbrinar el valor real de compra d'un salari, una dada important és la inflació.

### **Què hem de negociar en un conveni?**

Començarem per l'apartat de la remuneració econòmica, encara que també sol ser el més acotat de tots els que conformen o poden arribar a formar part d'una negociació col·lectiva.

De forma habitual aquest punt, de forma general, ve marcat per l'IPC, és des d'aquí on s'inicia la negociació econòmica, entenem que pot existir una norma que limiti la negociació, per part dels nostres delegats i delegades, però sí recomanem els següents punt a tenir en compte:

- a) L'IPC hauria de ser el mínim a aconseguir.
- b) Assegurar que no existeixin salaris per sota del SMI.
- c) La no eliminació de les pagues extraordinàries, incloent-les com a prorrategis, encara que al principi el resultat total no genera diferències, si es produeixen a la llarga, a més d'eliminar drets que a futur poden generar millores salarials per als nostres afiliats, en aquests casos el prorratg de les pagues extraordinàries, facilita que el Salari Base arribi al SMI d'una forma una mica dubtosa.
- d) Intentar evitar la pèrdua de plusos, antiguitats, etc..., la retirada dels mateixos, encara que s'afegeixin al treballador a nivell personal o bé en el seu salari base, això acaba minant, tant la capacitat econòmica del treballador o treballadora així com portant a l'organització el treball al "tot val".

Actualment i gràcies al constant avanç, tant de la negociació col·lectiva, com de les pròpies RRLL, on els sindicats hem tingut una gran incidència, els convenis col·lectius tenen nous instruments que facilitin un millor desenvolupament en les condicions laborals. A continuació enumerarem aquells que es poden considerar com més importants, encara que no els únics.

### **Organització del treball**

En aquest apartat poden entrar elements tan importants com:

- a) Els ritmes de treball. Haurem de tenir especial cura amb tots aquells ritmes que superin una activitat de 100, ja que aquests, mantinguts en el temps i sense les condicions adequades, poden arribar a perjudicar la salut del que els duen a terme.
- b) Les jornades de treball i calendaris laborals. Son un altre element important en la negociació col·lectiva. La reducció de les hores laborals al cap de l'any, poden ser una bona eina per aconseguir un bon conveni, ja que millora la qualitat de vida de la persona, de la mateixa forma una jornada de treball raonable –pugui dur-se a terme d'una forma continuada, o amb períodes adequats de menjar, no com passa en l'actualitat de fins a 3 hores-.
- c) És prioritari tenir especial cura amb els grups professionals –abans de la reforma laboral, categories professionals, acotant-los de forma adequada, ja que l'amplitud d'aquests pot convertir-se en una travessia del desert per a qualsevol treballador o treballadora fins aconseguir passar de grup professional i així aconseguir un merescut ascens-.

Dins d'aquest apartat es podrien situar la Salut Laboral i la Igualtat, així com l'apartat d'empreses subcontractades.

No considerem adequat estendre'ns en cap dels tres, ja que existeixen documents prou potents com per intentar afegir-los en un document guia. Però sí marcarem algunes línies que permetin al negociador, tenir-los en compte a l'hora de plasmar un bon conveni col·lectiu.

### **Salut Laboral**

És avui dia un dels elements més importants dins de qualsevol organització del treball que es preï, i, per tant, un dels elements importants dels convenis. A pesar que aquest apartat té lleis reguladores, que obliguen a ocupadors i empleats al seu compliment, la nostra plataforma de conveni col·lectiu hauria de servir, ja bé per millorar l'establert en les lleis existents, i de la mateixa forma com a garante que les mateixes es compleixen. Com a element important seria la formació de tots els treballadors i treballadores de l'empresa, en temes de Salut Laboral, com poden ser ergonomia; càrregues de treball; possibles components tòxics dins del seu àmbit laboral, amb la finalitat que ells mateixos puguin fer arribar als comitès, algun perjudici per a la seva salut.

### **Igualtat**

Un altre dels elements de major rellevància, i amb autonomia dins de la RRLL, encara que poc desenvolupat per part de les empreses, unes per no tenir l'obligació i unes altres per deixadesa en la seva realització, però una bona plataforma per al seu desenvolupament és el propi conveni col·lectiu, podent negociar apartats que permetin igualtat, en la contractació, ascens, formació, etc...

### **Empreses subcontractades**

Des de fa temps formen part com a components productius dins de les organitzacions, convertint-se algunes d'elles, en elements que permeten la deterioració de les condicions dels treballadors, fent que això es converteixi cada vegada més en un efecte dominó. En els nostres convenis hauríem de negociar clàusules que permetin posar un sostre al nivell de subcontractació, així com que assegurin que aquestes compleixen amb els requisits que marquen les lleis, tant a nivell salarial –respectant com a mínim el conveni del sector- com de salut laboral; igualtat; etc...

Existeixen una sèrie de clàusules que per la seva importància haurien de constar com un fix en el nostre document de conveni col·lectiu:

- a) Clàusula de Revisió Salarial. Sense ella podem perdre poder adquisitiu d'una forma alarmant ja que l'IPC marcat pels governs és orientatiu, podent arribar a ser superior que el pactat en el nostre conveni.
- b) Una clàusula que eviti la "no aplicació" del conveni en vigor, i que reguli d'una forma clara el "descuelgue" per causes econòmiques.

- c) Assegurar que des de la denúncia del conveni, fins a la finalització de la negociació del nou, el conveni denunciat segueixi en vigor, ja que podria donar-se la picaresca que es dilati la negociació, més enllà d'un any, perquè aquest perdi la seva validesa.

Un altre dels debats que ens podem trobar a nivell sindical, és la nova rellevància que s'ha donat als convenis d'empresa, i en defecte d'això, a les empreses multiserveis. Ningú va a discutir la importància dels convenis d'àmbit superior al d'empresa, que assegurin que tots els treballadors i treballadores, per petita que sigui l'empresa, tinguessin una cobertura. El conveni d'empresa permet negociar a cada empresa per separat, independentment del conveni del sector, i fins i tot, per sota del mateix. Entenem que no podem deixar de costat aquesta injustícia i la millor forma de fer-ho és entrant en la negociació d'aquests convenis, per impedir que siguin signats per sota dels convenis superiors, l'actual conveni d'empresa, ni les empreses multiserveis són alguna cosa desitjada, però no fer-los front des de la negociació col·lectiva, és deixar que campin a plaer, la qual cosa és pitjor encara que la seva pròpia existència.

En un document guia no podem deixar passar el fer esment a la RSE (Responsabilitat Social Empresarial), que és com es relacionen les empreses amb el seu entorn, tant intern com extern, si negociem clàusules que permetin millorar elements com el medi ambient, l'eficiència energètica, etc... no solament permetrà millores internes, sinó també les externes.

#### **Annex:**

En aquest document no s'han comentat possibilitats de negociació, com són segurs mèdics; plans de jubilació, ja que malgrat ser importants, formen part del que podríem denominar apartat econòmic, i al fet que la llista podria ser interminable, quedant com a exemple els anteriorment exposats, però com a observació, alerta com es tracten, perquè es podria acabar pagant allò que no s'havia pensat utilitzar. Assegureu-vos que sumi al salari i que no resti.

Barcelona a 14 de novembre de 2017.