

esk

Koadermoak

marzo 2014

k2



Guía de
negociación colectiva

Guía de negociación colectiva

0. INTRODUCCIÓN

Este documento aspira a ser una herramienta que facilite la elaboración de las plataformas para negociar los convenios colectivos, así como que ayude a orientar las estrategias de dichas negociaciones, para los delegados y las delegadas de ESK.

Sus contenidos no suponen ningún giro con relación a las guías que hemos hecho en años pasados. Sin embargo, desde la Comisión de Acción Sindical sí hemos pensado que era necesario llevar a cabo una labor de adaptación y ajuste de nuestras propuestas y modelo de negociación ante los cambios legislativos introducidos por las reformas laborales desde 2010. Por otro lado, hemos considerado que sacar esta guía, en estos momentos, nos daba la oportunidad de ir introduciendo algunas de las nuevas ideas que hemos aprobado en la IVª Asamblea General de ESK, celebrada el pasado noviembre.

Respecto al segundo aspecto citado anteriormente, hay que ser conscientes de que el capítulo de Acción Sindical de la ponencia congresual, como en su momento ya reflexionamos, presentaba carencias que debíamos desarrollar en los próximos 5 años. Debido al escaso periodo de tiempo transcurrido entre la Asamblea General y la elaboración de este documento dichas carencias seguirán estando presentes. Lo cual no nos exime a la Comisión de Acción Sindical, del compromiso por intentar adecuar los contenidos de la negociación colectiva, en concreto, y nuestra acción sindical, en su conjunto, a los criterios aprobados en la IV Asamblea General.

Como anexo a esta guía va el documento “Plataforma tipo para convenios colectivos. Adaptada RDL 3/2012” realizado en el año 2012, con algunos retoques que mejoran la propuesta de articulado anterior. El motivo de su inclusión es la total vigencia de esas propuestas con las mejoras citadas.

0. SARRERA

Eskutan duzun honek hitzarmen kolektiboak negoziatzeko plataformen egiteko erraztuko duen tresna izatea du helburu, hala nola ESKren delegatuentzako negoziazio estrategientzako orientabidea.

Honen edukiak ez dakar aurreko urteetako gideekiko aldaketarik. Hala ere, Egitate Sindikalerako Batzordeak beharrekotzat jo egin du gure proposamenak eta negoziazio eredu egokitzea azken urteotan, 2010etik egun arte, lan erreformetan ezarritako legealdaketak direla bide. Bestaldetik, gida honek aukera ematen digu joan den azaroan ESKren IV. Biltzar Nagusian onartutako ideia berriak sartzen hasteko.

Bigarren aspektu honi dagokionenean, kontutan izan behar dugu biltzarreko txostenaren egitate sindikaleren atalak, bere garaian genion bezala, gabeziak ditu, datozen bost urteetan garatu beharrekoak. Biltzar Nagusia egin eta txosten hau idatzi den arteko denbora laburra izan denez, aipaturiko gabeziak bere horretan daude. Honek ez gaitu salbuesten, Egitate Sindikalerako Batzordeari alegia, negoziazio kolektiboaren edukiak egokitzeko konpromisoaz eta gure egitate sindikalean IV. Biltzar Nagusian onartutako irizpideak ere egokitzeko.

Gida honekin batera, 2012an egindako “Plataforma tipo para convenios colectivos. Adaptada RDL 3/2012” lemadun txostena eranskin gisa erantsi egin dugu, aurreko atalak hobetzen dituen ukitu batzuekin. Aipaturiko txostena indarrean datza, eta horregatik sartzea erabaki dugu aipatu diren ekarpenekin.

I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÉPOCA DE CRISIS

La situación económica actual, inserta en la larga crisis que venimos padeciendo, está sirviendo de excusa a la patronal para plantear la negociación colectiva como un campo de batalla en el que conseguir hacer retroceder los derechos laborales conseguidos a lo largo de muchos años por la gente trabajadora. A tal efecto, las reformas laborales de los últimos años, diseñadas todas ellas con objetivos pro empresariales cada vez más explícitos y ambiciosos están jugando un papel fundamental.

Sería ingenuo plantear la negociación colectiva en estos tiempos como cuando el ciclo económico era favorable. Sin embargo, detrás de esta afirmación no se puede esconder la desidia y el miedo.

La situación actual hace que la negociación colectiva resulte más complicada de llevar a cabo y que precise un esfuerzo mayor. Esto lo que exige es que tengamos que ser más cuidadosos y cuidadosas en diseñar la estrategia a desarrollar y que nos tengamos que cargar de buenos argumentos ante las empresas para poder desmontar sus intenciones.

Igualmente, el hecho de que resulte más difícil el abordaje de la negociación colectiva, no debe servir de coartada para relajarnos y, menos aún, cruzar ciertas líneas rojas para conseguir acuerdos que incorporen contenidos inaceptables. Es mejor no formar parte de la firma de un convenio, que firmar cosas que conlleven consecuencias negativas para las plantillas. Hay que ser capaces de no dejarnos arrastrar por la marea de conformismo, de miedo y de resignación que invade a las mayorías sociales. Convertir la negociación colectiva en un dique de contención que ayude a frenar la ofensiva ultra explotadora del capital ha de ser una de nuestras grandes aspiraciones en estos tiempos convulsos que estamos viviendo.

2. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la hora de abordar la realización de las plataformas son múltiples los aspectos reivindicativos a incluir, destinados a mejorar los derechos contenidos en los convenios. Sin embargo, aunque en un documento de este tipo sólo se pueden hacer recomendaciones generales, éstas tienen sentido si van acompañadas de un análisis pormenorizado de la situación de cada empresa; análisis destinado a señalar las exigencias prioritarias en cada una de ellas. Por ejemplo, es di-

ferente la importancia que se le debería dar al incremento salarial en una empresa cuyo salario medio es bajo, a otra en la que, partiendo de la existencia de un buen nivel salarial, las prioridades se deben enfocar hacia otros ángulos como los de la conciliación, la reducción de jornada o el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Es por ello, que el listado que sigue, aun compartiendo similares valores, debe aplicarse con la jerarquía que convenga a la situación particular de cada empresa.

2.1. Ámbito temporal

Este aspecto es uno de los nuevos cambios radicales que ha incorporado la última reforma laboral. Según la misma, una vez finalizada la vigencia del convenio, la ley da un plazo de un año durante el cual el convenio se mantiene en vigor. Pasado el año, el convenio deja de existir, quedando sin efecto las condiciones laborales existentes en dicho convenio, y pasando su regulación al convenio de ámbito superior, si lo hubiere o al Estatuto de los Trabajadores, si tal convenio no existiera.

Para frenar tamaña agresión el objetivo reivindicativo ha de ser conseguir el mayor plazo de ultra actividad posible, siendo lo deseable mantener la ultra actividad indefinida, como existía antes de la reforma.

A través de la defensa de este objetivo, garantizamos el mantenimiento de los contenidos de los convenios y, además, nos blindamos ante una negociación permanentemente acosada por la necesidad de llegar a un acuerdo en una fecha cerrada.

Las últimas sentencias de los tribunales superiores de justicia, referidas a este ámbito, vienen afirmando que aquellos convenios que contenían una cláusula de ultra actividad indefinida, previamente a la reforma, siguen manteniendo el derecho a la ultra actividad. Este aspecto hace que la manera de afrontar una negociación en convenios con esta cláusula o sin ella, implique un gran cambio en cuanto al punto de partida.

2.2. Ámbito personal

Es una tendencia cada vez más extendida la existencia de colectivos, sobre todo en grandes empresas, que se rigen por pactos individuales; es decir, que se sitúan fuera de los convenios. Esta práctica, cuyo destino final sería la individualización de las relaciones laborales, como ha predicado ADEGI (aunque se haya tenido que desdecir públicamente por lo mal que ha caído tamaña pretensión) persi-

que dejar sin contenido y sustancia a la negociación colectiva.

Nuestro objetivo tiene que ser que el convenio ampare al mayor porcentaje de plantilla posible, dejando las puertas abiertas a que cualquier colectivo que quiera integrarse en el convenio pueda hacerlo.

De igual manera, se tiene que dificultar a las empresas esta medida, ya que en muchas ocasiones, tras salarios algo más altos, se esconden condiciones de jornada, flexibilidad, etc., pésimas. Para hacer que ningún colectivo se sienta mejor fuera que dentro del convenio, éste debe perseguir que sus condiciones mejoren las de cualquier otro pacto exterior.

2.3. Jornada

Ya el Gobierno Vasco mostró el camino a la iniciativa privada con la ampliación de la jornada a todo el funcionariado. La jornada es uno de los aspectos donde más beligerancia está mostrando la patronal en los últimos años. Este campo va a seguir siendo uno de los principales en los que se va a ventilar la relación de fuerzas de las negociaciones colectivas concretas.

Al mismo tiempo, la reivindicación de las 35 horas ha sido abandonada por una gran parte del arco sindical. Lejos queda ya la huelga general que se hizo el 21 de mayo de 1999 por la jornada de 35 horas y el salario social (Renta Básica).

En los últimos años del ciclo de bonanza económica se consiguieron reducciones progresivas de la jornada, sin embargo, la mayoría de los sectores quedaron lejos del objetivo de las 35 horas.

No obstante, hoy más que nunca es necesario convertir la reducción de jornada en un eje central y prioritario de nuestras plataformas. Las ideas fuerza que sostienen este empeño son dos:

- Una reducción de la jornada de trabajo permite una mayor disposición de tiempo libre y facilita objetivamente la conciliación. En consecuencia, es un paso imprescindible para la consecución de un efectivo e igualitario reparto, tanto del empleo como de otros trabajos no remunerados (trabajo doméstico y trabajo de cuidados).
- Con una tasa de desempleo que supera el 25% en el Estado y más del 15% en Hego Euskal Herria, la reducción de jornada tiene que ser una de las fuentes de generación de empleo, a través del reparto

del mismo (trabajar menos para trabajar todos y todas que quieran hacerlo).

La supresión total de las horas extraordinarias ha de acompañar a la reducción de la jornada. En una situación como la actual, es vergonzoso permitir la realización de horas extraordinarias en nuestras empresas. Por otro lado, el combate contra las horas extras evita que su uso enmascare, en ocasiones, los bajos salarios.

Otro aspecto a tomar en cuenta en cuanto a la jornada es el de la flexibilidad. La reforma de la negociación colectiva de 2011 estableció que un 5% de la jornada anual fuera flexible. La reforma laboral del 2012 amplió ese porcentaje al 10%. Va a ser una pelea dura, ya que la nueva ley nos deja en una mala correlación de fuerzas, pero tenemos que intentar acotarlo y controlar los mecanismos de cómo lleva la empresa adelante esa flexibilidad.

Para más inri, en un Decreto-Ley del pasado diciembre, Rajoy ha implantado el hecho de que, en ausencia de pacto en contrario, la recuperación del bolsín del 10% de la jornada se puede llevar a cabo, por parte de la patronal, en un periodo de 12 meses, lo que significa que no tiene por qué coincidir con el año en curso, como hasta ahora. Esto obliga a incluir este tema dentro de la negociación de los convenios para poderlo frenar.

2.4. Conciliación

Aún siendo un elemento transversal que tiene que ver con otros aspectos citados en este apartado, por su estrecha vinculación con el concepto de “buen vivir”, sobre el que tanto hemos debatido en nuestra reciente IVª Asamblea General, hemos considerado que se merece un punto exclusivo.

En este apartado recogeremos reivindicaciones que tienen que ver tanto con la jornada como con otros aspectos sociales que mejoren y faciliten nuestra conciliación laboral, familiar y social.

En lo que tiene que ver con la jornada, ya ha quedado reseñado en el punto anterior: reducción de jornada, eliminación de las horas extras y supresión o regulación estricta de la flexibilidad.

Otro aspecto es lo referente a mejorar todas las licencias que aparecen en la mayoría de los convenios y que permiten un equilibrio más completo entre todos los aspectos de nuestra vida (aumento de pa-



ternidad, maternidad, licencias de acompañamiento a personas con dependencia, etc.).

Por último hay que investigar fórmulas que facilitan a la gente trabajadora descansar del trabajo sin poner en peligro su empleo: años sabáticos, excedencias especiales (por ejemplo, de un mes con reserva del puesto de trabajo), reducciones de jornada temporales sin motivos familiares, etc.

2.5. Salario

La vinculación de la subida salarial al IPC sigue siendo importante. No podemos aceptar otras referencias (productividad, beneficios...) que están dentro de los intereses de las patronales y que en ninguno de los casos seríamos capaces de controlar.

Además, hay que intentar tomar medidas que disminuyan los amplios abanicos salariales que existen actualmente en la mayoría de las empresas. Para ello, después de analizar las tablas salariales en cada caso, habría que pensar en medias que vayan en esa dirección, como pueden ser subidas lineales (que suponen mayores aumentos proporcionales para los salarios más bajos) o en marcar un porcentaje máximo de diferencias entre el salario más alto y el más bajo.

En este campo, otra reivindicación que ESK ha defendido históricamente ha sido la supresión de las EPSV. Hoy más que nunca sigue vigente, ya que detrás de las aportaciones a las EPSV, no hay más que una dis-

minución del salario neto que se lleva cada trabajador o trabajadora. Además, la existencia de EPSV esconde la privatización de las pensiones y suponen un acicate para que el gobierno siga aplicando recortes en las pensiones públicas, como los de los dos últimos años.

2.6. Contratación

El tema de la contratación tiene que ser otro de los puntos fuertes en nuestras plataformas y en nuestras estrategias. Las empresas han aprovechado la crisis para hacer "limpia" de personal y las reformas laborales han facilitado esa "limpia".

Según todas las previsiones económicas, parece que a partir de ahora puede producirse un pequeño repunte en el crecimiento económico y, en consecuencia, puede producirse cierta contratación en las empresas.

Sin embargo, en base a las experiencias que estamos teniendo, la intención de la patronal es la de intentar discriminar estas nuevas contrataciones introduciendo en los convenios dobles escalas salariales.

Uno de los criterios que dentro del sindicato tenemos que tener claros es la no discriminación de una parte de la plantilla, respecto a otra. La doble escala salarial debe ser una línea roja que en ningún caso debemos aceptar a cruzar. Ni aunque la empresa amenace con que si no la asumimos no contratará. Hay que tener claro que la empresa contratará si lo necesita, no dependiendo de los costes.

Aparte de este apartado, tenemos que seguir trabajando (como hasta ahora) en el camino de eliminar la precariedad de las empresas. Para ello es necesario eliminar o limitar la presencia de las ETT en las empresas. Las personas que dependen de las ETT hacen el mismo trabajo que las personas contratadas por la empresa matriz, pero tienen unas condiciones laborales peores.

Otro paso a dar en ese camino, es el de la subcontratación. Tenemos que intentar minimizar la presencia dadas sus condiciones de explotación. La crisis ha provocado que en algunas situaciones el trabajo llevado hasta ahora por subcontratas fuese asumido por personal propio de las empresas. Tenemos que aprovechar esa situación y no permitir que se vuelvan a subcontratar esas labores. En todo caso, sabiendo que su eliminación total es difícil, sería necesario establecer criterios de colaboración entre los Comités de las contratas y de la empresa matriz.

Junto a ello está la reivindicación de la supresión, o de llevarla a su mínima expresión, de la contratación eventual. A ese punto se llega tanto intentando que las nuevas contrataciones sean indefinidas como pidiendo que los contratos eventuales ya existentes pasen también a indefinidos o generando bolsas de trabajo que regulen la contratación eventual (así evitamos también el enchufismo que a algunos sindicatos tanto les gusta). Una manera de intentar frenar esta contratación, más ahora que el encadenamiento de contratos puede ser



infinito, es su penalización a través de fijar indemnizaciones más altas que las que marca la ley.

Por último, señalar que hay que prestar especial atención a las modificaciones en materia de contratación a tiempo parcial, sobre todo en aquellas empresas o sectores donde ese tipo de contrataciones son de uso habitual. Hay que fijar nuevas limitaciones a las horas complementarias, extraordinarias, etc., ya que varios de estos aspectos son negociables.

2.7. Despidos

Los despidos son la cara B de la contratación. Las reformas laborales han relajado los requisitos para llevar a cabo los despidos objetivos, al tiempo que han abaratado el despido improcedente.

Debemos intentar evitar que la empresa tenga en sus manos la libertad para poder despedir en cualquier momento. Para ello, sería necesario introducir cláusulas que imposibiliten o dificulten los despidos:

- La entrada en vigor del nuevo contrato indefinido con una indemnización de 33 días, además de suponer un abaratamiento del despido, es una segregación de los y las trabajadoras. Tenemos que intentar que todos los contratos indefinidos tengan la indemnización de 45 días.
- Posibilidad de que en caso de que un despido sea declarado improcedente la capacidad de elección entre la indemnización y la reincorporación esté en manos del trabajador o trabajadora.
- Endurecer los criterios del despido objetivo por absentismo.
- En lo que tiene que ver con los despidos colectivos el objetivo tendría que intentar ser doble. Por un lado, endurecer los motivos que los permitan (requisitos previos a la reforma) y, por otro lado, fijar unos criterios procedimentales más garantistas que los que marca el Estatuto de los Trabajadores (ET).

2.8. Salud laboral

La salud laboral junto a la lucha contra la discriminación sexista contra las mujeres en los centros de trabajo son los grandes perjudicados en esta crisis. Y no sólo porque las empresas los hayan dejado de lado (de hecho, en ningún momento les interesó ninguno de los dos aspectos), sino porque también los sindicatos hemos renunciado (o renunciamos al principio del camino) a introducirlo en las plataformas.

En este apartado habría que considerar los aspectos relacionados con todo lo que tiene que ver con la salud en el centro de trabajo, así como todo lo vinculado a las bajas y su gestión.

A la hora de abordar el primero de los aspectos habría que intervenir en la actualización del plan de prevención de las empresas, que en muchos casos están

obsoletos. Además, hay que rechazar la pretensión de las empresas de imponer unos ritmos de trabajo cada vez más exigentes y exigir EPI de calidad que cubran realmente las necesidades.

En lo referente al tema de las IT (incapacidades temporales), una de nuestras prioridades tiene que ser no permitir su gestión por las Mutuas, debido a que eso va a ser una de las puntas de lanza de la patronal y va suponer una obstaculización para poder coger las IT y una presión para los y las trabajadoras para coger el alta sin estar plenamente sanadas. Por otro lado, está la cuestión de la percepción económica durante el tiempo que se está de baja, donde el objetivo sería la cobertura total desde el primer día.

2.9. Discriminación sexista

Como hemos dicho anteriormente este tema es uno de los grandes olvidados en estos momentos.

Una de las piezas claves, en este sentido, es hacer buenos planes de igualdad en aquellas empresas donde la ley obliga y, por supuesto, hacer un seguimiento del cumplimiento. Además, tenemos que intentar ir más allá de lo que marca la ley y presionar por fijar la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en aquellas empresas que la ley no obliga.

Igualmente, hay varias preferencias en esta área (aunque estas reivindicaciones tienen que estar recogidas y tenidas en cuenta en todos los capítulos del convenio), como son: las políticas activas de contratación de mujeres en sectores masculinizados, la utilización de un lenguaje no sexista tanto en el convenio como en las comunicaciones oficiales, la exigencia de igualdad salarial para trabajo de igual valor, la igualdad de oportunidades y de condiciones de trabajo y la consideración del género a la hora de tratar cuestiones de salud laboral. No podemos olvidar, la necesidad de elaborar protocolos contra la violencia machista y los acosos dentro de los centros de trabajo.

Por último, hay que valorar introducir en las plataformas medidas que aunque no tienen que ver con la discriminación en el centro de trabajo, sí que tienen que ver con la discriminación o la desigualdad en la sociedad. Para ello, tenemos que mejorar todo tipo de licencias que amplíen las condiciones para la conciliación, sobre todo aquellas que van dirigidas a los hombres (ya que las dirigidas a las mujeres, aún con buena voluntad, pueden profundizar la brecha de la desigualdad): aumento de licencia de paternidad, introducción del año sabático, etc.

2.10. Medidas de blindaje del convenio firmado

Por muy buenos contenidos que se hayan logrado mediante la negociación colectiva, tras la reforma laboral nada está garantizado si no se consiguen meter “cláusulas de blindaje” de los contenidos del convenio.

En este aspecto el ET abre dos posibilidades a través del art. 41 (“Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”) y del art. 82.4 (donde se refiere a las posibilidades de inaplicación de los convenios, es decir, a poder modificar o inaplicar cualquier aspecto recogido en los convenios colectivos).

En este sentido, nuestro objetivo en la negociación colectiva tiene que ser doble. Por un lado, la exigencia de unos mayores condicionantes para poder abrir los procesos y, sobre todo, eliminar la posibilidad de arbitraje por un tercero (PRECO o el nuevo ORPRICCE) cuya decisión tengamos que asumir y que nos deje sin posibilidades de actuación y respuesta.

Es fundamental intentar convertir los pactos de empresa en convenios colectivos. Ahora son dos las debilidades del pacto de empresa con respecto al convenio: por un lado, la mayor facilidad de modificación de las condiciones recogidas en el pacto (modificación sustancial de condiciones frente a un descuelgue –artículo 82 del ET–, más complicado para el convenio), y por otro, la absoluta desprotección en la que quedan los pactos de empresa cuando los convenios a los que se referencian pierden vigencia.

3. LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Históricamente, en ESK, el sector público ha sido un sector olvidado en todo lo referente a la negociación colectiva. Nuestra escasa presencia en él y nuestra casi nula responsabilidad en las mesas de negociación, han provocado que quede olvidado en nuestros documentos sobre la negociación colectiva. Sin embargo, la situación de recortes en sus condiciones laborales, el hecho de que sirva como ejemplo de lo que se propone desde lo público para que sea practicado por la iniciativa privada y nuestra reciente presencia con capacidad negociadora en organismos públicos pequeños, hace que tengamos que empezar a considerarlo en nuestros textos.

Además, hay que reseñar que, por su especial consideración, es necesario tratarlo en un apartado diferenciado.



La negociación colectiva en el sector público, en la coyuntura actual, tendría que pasar por recuperar los derechos laborales que los distintos Gobiernos les han robado:

- Recuperación de las 35 horas semanales de trabajo. Además, entre los criterios de ESK tendría que estar una mayor reducción de la jornada, que provoque que el sector público sea, por un lado, generador de empleo y, por otro, ejemplo del camino a seguir en las empresas privadas.
- Sustitución de todas las bajas existentes desde el primer día.
- Recuperación de los complementos por IT.
- Recuperación de las pagas extraordinarias.
- Actualización de los salarios congelados desde el 2009.

Aparte de recuperar lo perdido, habría que incorporar nuevas reivindicaciones:

- Convocatoria de las OPE necesarias para cubrir todas las vacantes existentes y que mediante la cobertura eventual sólo hacen que precarizar el sector público.
- Instauración del año sabático en todos los ámbitos del sector público.
- Incorporación al sector público de todas las contrataciones existentes.
- Elaboración de planes de igualdad en todos los centros de trabajo públicos.

4. LA ESTRATEGIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como se ha dicho al principio de este documento la situación actual es crítica para la negociación colectiva bien por una situación económica desfavorable para grandes logros, bien por una sensación de miedo y resignación instalada en muchas de nuestras plantillas y, sobre todo, por una actitud agresiva de una patronal que quiere eliminar la negociación colectiva.

Por ello, más que nunca es necesario un trabajo constante durante todo el proceso de la negociación y una preparación anticipada y exhaustiva de la estrategia a seguir.

3.1. Unidad

Es imprescindible en estos momentos buscar consensos amplios en la elaboración de las plataformas, de tal manera que los sindicatos no nos presentemos divididos ante la patronal. Este proceso de elaboración de las plataformas es un momento delicado, ya que el llegar a acuerdos requiere dejarse pelos en la gatera. En esta situación hay que tener claro cuáles son las prioridades que se quieren conseguir para introducirlas en la plataforma.

Sin embargo, esta unidad no tiene que ser incondicional, ni permanente. La unidad es útil cuando sirve como herramienta de fuerza para plantar cara a la patronal. Si esa unidad no tiene como objetivo la combatividad o nos obliga a cruzar líneas rojas, no tiene ningún sentido mantenerla.

3.2. Trabajo permanente con la plantilla

La desidia ha sido una actitud que en los últimos años se ha instalado en la mayoría de las plantillas, desidia que en la negociación colectiva se traducía en el conformismo con el logro de un aumento salarial un poco por encima del IPC. A esta desidia, en estos momentos, hay que unir una sensación de miedo y de imposibilidad de cambiar el rumbo de la situación actual.

Tanto desde el Comité de Empresa como la sección sindical tiene que tener un trabajo permanente para romper esa tendencia. Tenemos que trabajar para conseguir plantillas con posturas críticas y activas.

Para ello es clave la transparencia, la información y la participación.

- El ocultismo y el “mangoneo” de algunas centrales sindicales ha provocado el recelo y la desconfianza hacia los sindicatos. Por ello, la transparencia del Comité para con la plantilla es un elemento necesario para que no se produzca ese recelo.
- Igualmente, la información constante de lo que se trata en las reuniones, de los acuerdos logrados y de las dificultades encontradas hará a la plantilla consciente del proceso y permitirá, si es necesario, una mayor cohesión a la hora de tener que tomar medidas de confrontación.
- Por último, es necesario que las decisiones estén en manos de la plantilla. La realización de asambleas que dinamicen los debates y la confrontación de ideas, así como las que tengan como objetivo la discusión y acuerdos sobre medidas de confrontación y de decisión sobre la firma o no, son necesarias para que las plantillas sean conscientes de su fuerza y se consideren protagonistas del proceso de negociación del convenio.

En el caso de que durante la negociación colectiva ésta se estanque y se lleven adelante movilizaciones, Plataforma tipo no hay que perder de vista la socialización de las luchas. Es un hecho importante por dos motivos: porque, en primer lugar, toda referencia en medios de comunicación supone una presión para las empresas que odian este tipo de publicidad y, en segundo lugar, porque facilita la búsqueda de alianzas y solidaridades fuera de la fábrica a la hora de potenciar movilizaciones más masivas.

3.3. La sección sindical

En todo momento, hay que tener en cuenta la voz de la afiliación. Si en el apartado anterior hablábamos de la importancia de hacer partícipe a la plantilla, el mismo principio tiene que regirse en la relación con la afiliación.

La realización de asambleas de afiliación es importante durante todo el proceso de la negociación. Sin embargo, hay tres momentos claves e imprescindibles para ello como son la elaboración de la plataforma, los momentos de decisión para iniciar movilizaciones y la toma de decisión sobre la firma o no de un convenio.

Estas dinámicas permitirán generar secciones sindicales fuertes que apoyen nuestra actividad sindical y que nuestras posiciones se divulguen más fácilmente en los centros de trabajo.

Bilbao, marzo 2014

Plataforma tipo para convenios colectivos

Adaptada del RDL 3/2012

INTRODUCCIÓN

Hemos preparado este documento como una ayuda en la redacción de nuestras plataformas de convenio y de la negociación colectiva a nivel de empresa.

El mismo está adaptado a las modificaciones legales hechas por la última reforma laboral (RDL 3/2012). Tratamos, por una parte, de aportar contenidos que blinden nuestro convenio ante las agresiones contra la negociación colectiva contenidas en la reforma, y de otra, aportar una serie de cláusulas que frenen lo más lesivo de la reforma laboral.

La negociación colectiva es algo vivo, por tanto este documento no debe ser visto como un recetario cerrado sino como un batería de ideas y temas a tener en cuenta.

El apartado I recoge ideas para redactar los artículos mínimos en todo convenio. El nº II recoge una batería de ideas para frenar, en lo posible, distintos aspectos de la última reforma laboral.

Esperamos que sea de vuestra utilidad.

SARRERA

Eskutan duzun dokumentua enpresa mailako negoziazio kolektiboan laguntza tresna bezala prestatu dugu.

Berau azken lan erreformak (RDL 3/2012) ezarritako aldaketei moldaturik dago. Batetik, erreformak negoziazio kolektiboaren kontra ezartzen dituen erasoen urrean gure konbenioak blindatuko dituzten edukiak jarri nahi izan ditugu. Bestetik, erreformaren neurri lagarrienen aurrean geure buruak defendatzeko edukiak jarri ditugu.

Hitzarmen kolektiboa bizirik dagoen errealitatea dugu, beraz dokumentu hau ezin da errezeta-liburu bat balitz bezala irakurri, baizik eta kontua izan beharreko ideia eta gaien zerrenda bezala.

I. atalean hitzarmenetan derrigorrezkoak diren artikulak jaso ditugu. Bestaldetik, II. atalean erreformak mahaigaineratutako eraso batzuk geldiarazteko ideiak ageri dira.

Erabilgarria izango zaizuelakoan.

I. CONTENIDOS MÍNIMOS

1.- Determinación de las partes

“El presente convenio colectivo (denominación) se suscribe, por parte patronal, por la (empresa o asociaciones patronales firmantes) y por parte social, por (sindicatos firmantes o RLT)”.

2.- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Ámbito funcional

1. “El presente convenio será de obligado cumplimiento en (sector/empresa)”.

Ámbito territorial

“Este convenio colectivo será de aplicación en (territorio)”.

Ámbito personal

1. “El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a (empresa)”.

2. “En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Ámbito temporal

1. “La duración del presente convenio colectivo será de años”.

2. “Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de”.

3.- Denuncia y vigencia

“Finalizada la duración pactada para el presente convenio colectivo, todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo serán plenamente vigentes hasta el momento en que las partes legitimadas para ello acuerden la suscripción de un nuevo convenio colectivo”.



Este contenido es de la máxima importancia ya que es el que asegura la ultraactividad de nuestro convenio.

4.- Inaplicación del convenio colectivo y resolución de discrepancias

1. “Ninguna de las cláusulas normativas del presente convenio colectivo podrá ser inaplicada en base al procedimiento establecido por el artículo 82.3 del ET.”

2. “Las partes suscribientes del presente convenio acuerdan de manera expresa que los procedimientos de resolución de conflictos a los que cabrá someter las discrepancias surgidas en la aplicación del mismo serán los de conciliación y mediación regulados en el PRECO —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—”.



Estos párrafos también son de la máxima importancia. De una parte bloquean la INAPLICACIÓN del CONVENIO. Por otra parte, cierran la puerta a un posible arbitraje obligatorio.

5. – Comisión Mixta Paritaria

5.1 Creación, naturaleza y funciones

“Se crea una Comisión Mixta Paritaria compuesta por, al menos, una persona por cada una de las candidaturas que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales y por igual número de miembros de la representación empresarial.

Dicha Comisión Paritaria podrá entender únicamente sobre la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo”.

Por una parte queremos asegurar que todos los sindicatos representados en la empresa formen parte de la Comisión Paritaria, y por otra, evitamos que la misma pueda modificar el convenio colectivo durante su vigencia.

5.2 Funcionamiento

“Cualquiera de las partes, a instancias de 1/3 de sus miembros, podrá convocar reunión de la Comisión Paritaria. La misma deberá reunirse en un plazo no superior a 7 días desde la convocatoria. Antes de la finalización de dicho periodo, los convocantes

de la reunión deberán remitir a la otra parte escrito en el que se establezca el orden de asuntos a abordar.

Las deliberaciones de la Comisión Mixta Paritaria no podrán prolongarse por espacio superior a dos meses a contar desde la primera reunión.

En su seno las decisiones serán adoptadas por doble mayoría, esto es, deberá existir mayoría en cada una de las representaciones (social y empresarial)".

En este caso establecemos un funcionamiento razonable y aseguramos que los acuerdos requieran de una doble mayoría: en la parte empresarial y en la parte social. Este segundo aspecto es el más importante.

5.3 Resolución de desacuerdo

"En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el periodo establecido, éste será elevado al PRECO —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en el mismo".

Lo importante en este párrafo es que excluimos la posibilidad de acudir a un arbitraje (de obligado cumplimiento).

6. Prevalencia del Convenio Colectivo

El presente convenio colectivo no podrá establecer condiciones por debajo de las contempladas en el convenio colectivo sectorial de aplicación.

II. CLÁUSULAS DE BLINDAJE¹

I.- Flexibilidad de Jornada

SIN DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

"Las horas pactadas se trabajarán a lo largo del año mediante una distribución regular, sin que haya lugar a distribuciones irregulares de jornada".

¹ Estos contenidos están pensados para protegernos de las agresiones más graves que la reforma laboral nos puso encima de la mesa. Sin embargo hay que tener en cuenta el conjunto de las recomendaciones y contenidos sobre otras materias que deberemos negociar.

CON DISTRIBUCIÓN IRREGULAR

"Se establece un porcentaje de máximo del 1% de la jornada anual como susceptible de ser distribuido de manera flexible. En caso de querer hacer uso de esta posibilidad la empresa tendrá que poner la decisión en conocimiento del trabajador y acordarla en la Comisión Paritaria con una antelación mínima de 1 mes.

A modo de compensación, se establece un permiso especial remunerado equivalente al 10% de las horas flexibles trabajadas por cada persona empleada. El mencionado permiso se calculará de manera anual y deberá ser disfrutado antes de la finalización del año en curso".

2.- Polivalencia

"Cuando a la hora de establecer la prestación laboral ente la empresa y el trabajador o trabajadora se acuerde la realización por éste o ésta de funciones propias de más de un grupo la determinación del salario a percibir se hará en base a las funciones prevalentes, esto es, las del grupo profesional superior".

3. Movilidad funcional

"Cuando el empresario tenga la intención de acogerse a la movilidad funcional afectando a algún trabajador o trabajadora o grupo de los mismos, deberá notificar esta intención así como la temporalidad y las causas motivantes de la misma tanto al personal afectado como a la representación legal de los y las trabajadoras en plazo no inferior a quince días antes de su efectividad.

Se entenderá que concurren las causas referidas anteriormente cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica de la empresa, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos".

4. Movilidad geográfica

"En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar geográficamente a un trabajador o trabajadora o grupo de los mismos al amparo del art. 40 ET, tal decisión deberá ser notificada tanto a la persona afectada como a la RLT en plazo no inferior a 6 meses".

Se entenderá que concurren las causas referidas anteriormente cuando la adopción de las medidas pro-

puestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica de la empresa, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”.

5.- Modificación sustancial de la condiciones de trabajo

1. “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter individual o colectivo deberán ser notificadas tanto al personal afectado como a la RLT con treinta días de antelación a su efectividad.

En ningún caso, las modificaciones sustanciales que se produzcan durante la vigencia del presente convenio colectivo podrán afectar ni a la jornada laboral ni a la cuantía salarial”.

Si durante la negociación no consiguiésemos blindar jornada y salario podríamos tratar de negociar un porcentaje mínimo de salario garantizado y máximo de jornada afectada por la reducción,....

De la misma manera se podría negociar el periodo máximo de afectación de las condiciones laborales por esta vía.

2. Sobre las causas motivadoras

“En el caso de los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descritos en el artículo 41 del ET, se acuerda entender justificadas las causas motivadoras de los mismos cuando la adopción de las medidas propuestas ayuden a mejorar la situación presente de la empresa en cuanto a que favorezcan su posición en el mercado o le permitan responder mejor a las exigencias del mismo”.

3. Sujetos legitimados y periodo de consultas

“Los sujetos legitimados para negociar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los y las trabajadoras de la misma.

El periodo de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un periodo no superior a un mes”.

Finalización del periodo de consultas sin acuerdo

En el caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el PRECO –Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca– previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

6.- Despidos objetivos en base al absentismo

REDACCIÓN DE MÁXIMOS

“Durante la vigencia del presente convenio colectivo, no será de aplicación el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores”.

Con esta redacción evitamos que la empresa pueda hacer despidos objetivos en base al absentismo en la empresa.

REDACCIÓN DE MÍNIMOS

“Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y a los efectos de la aplicación del artículo 52.d del ET, se establece que el índice global de absentismo en la empresa para poder aplicar la citada disposición no podrá ser inferior al 6%. A los mismos efectos, las inasistencias intermitentes no podrán ser inferiores al 30% en dos meses consecutivos o al 40% en cuatro meses alternos.

En lo dos meses posteriores a la firma del presente convenio colectivo, el Comité de Empresa y la empresa negociarán un listado de faltas de asistencia excluidas del cómputo a los efectos descritos en el párrafo anterior”.

Esta redacción aumenta los porcentajes que la ley establece para este tipo de despidos, y a su vez abre la puerta a negociar un listado de faltas excluidas del cómputo más extenso que el que prevé la ley.

7.- Indemnizaciones por despido

“Con independencia de la modalidad contractual o de la naturaleza del despido, toda extinción contractual deberá ser indemnizada con una cuantía mínima equivalente 45 días del salario correspondiente a cada persona trabajadora.

En caso de que fuese reconocida, en sentencia judicial, la improcedencia de la extinción contractual la opción entre la readmisión o la indemnización recaerá en la persona trabajadora.”

8. Despido colectivo

Sobre las causas motivadoras

“Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando dicha extinción de contratos afecte en los términos recogidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas referidas anteriormente cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica de la empresa, si son técnicas, organizativas o de producción, a

garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.”

Procedimiento

“El procedimiento a seguir para la realización de un despido colectivo será el recogido en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores, siendo en todo caso el periodo de consultas no inferior a 30 días laborales.

Los sujetos legitimados para negociar la extinción colectiva de contratos serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los trabajadores de la misma.

Si el periodo de consultas acordado terminase sin acuerdo entre las partes las mismas, previa efectividad de la medida pretendida por la parte empresarial, se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación contemplados en el PRECO –Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca–“.

Esta redacción deja todo lo referente al despido objetivo como estaba previamente a la reforma laboral del 2010, de esta manera evitamos que se introduzca el término de posibles pérdidas como causa originaria del despido objetivo y aumentamos el periodo de consultas de los 15 días que marca la ley actualmente.

9. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Suspensión del contrato

“El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

El periodo de consultas será en todo caso no inferior a días laborales.

Los sujetos legitimados para negociar la suspensión del contrato serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los y las trabajadoras de la misma.

Se entenderá que concurren las causas referidas anteriormente cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica de la empresa, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Si el periodo de consultas acordado terminase sin acuerdo entre las partes las mismas, previa efectividad de la medida pretendida por la parte empresarial, se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación contemplados en el PRECO –Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca–“.

10. - Horas extra

“La realización de horas extra en la empresa queda limitada en los términos del Acuerdo sobre el empleo (BOPV nº 2-02-1999) vigente y de aplicación directa a los supuestos siguientes:

- Fuerza mayor –para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios–;
- Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación;

b) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente

En todo caso la RLT deberá informa de manera favorable sobre la concurrencia de los anteriores supuestos”.

11.- Periodo de prueba

“El periodo de prueba de aplicación en toda nueva contratación durante la vigencia del presente convenio colectivo. no podrá ser superior a 15 días”.

12.- Reducción de jornada por guarda legal

“El personal que, acogiéndose a lo dispuesto en el art. 37.5 ET, opte por reducir su jornada laboral, podrá disfrutar de tal reducción tomando como referencia para ello la jornada diaria, semanal, mensual o anual”.

13.- Vacaciones

“Cuando una incapacidad temporal, con independencia de la contingencia originante de la misma, impida a un trabajador o trabajadora disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural donde se genere el derecho a las mismas, la persona afectada tendrá derecho en todo caso a disfrutar de su periodo vacacional una vez finalizada su situación de incapacidad temporal ”.

14.- Política de contratación

“Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa se compromete a que toda contratación que eventualmente pueda producirse se hará bien a través de los propios recursos de la empresa o del Servicio Vasco de Empleo –LANBIDE–”.

