

Las negociaciones, los convenios colectivos y el diálogo social en tiempos de crisis



Financiado por la Unión Europea



Unas palabras sencillas sobre la crisis

- La crisis empezó en los EE.UU. en 2008 como una crisis hipotecaria.
- La crisis ha creado una crisis de confianza en los mercados de dinero, y se ha convertido en crisis de deuda de los estados.
- La crisis de la deuda ha impuesto la aplicación de medidas de austeridad, y ha promovido cambios en la legislación laboral en todos los países europeos.

Cambios recientes en la legislación laboral Europea

- El tiempo de trabajo
- Las nuevas formas de empleo
- Despidos
- Negociaciones colectivas

En algunos casos los cambios se hicieron sin la realización de consulta, con el procedimiento de urgencia

1 Tiempo de trabajo

- Aumento de las horas extras
- Reducción de la compensación por las horas extras
- Extensión del tiempo de cálculo de las horas extraordinarias

2 Nuevas formas de empleo (convenios de duración determinada, empleo a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo rotativo, sin seguridad social)

- Aumento de la duración y de la renovación de los convenios de duración determinada (está en vigor la Directiva 2002/14)
- Nuevas formas de trabajo
- Aumento del trabajo sin seguridad social (trabajo ilegal)

3 Despidos

- Aumento de los despidos permitidos
- Reducción del tiempo de aviso, así como del tiempo de información y consulta con los trabajadores
- Reducción de las indemnizaciones

4 Negociaciones colectivas

- Sustitución de los convenios nacionales por empresariales o individuales
- Eliminación de la vigencia del convenio más favorable
- Posibilidad de firma de convenios colectivos por otras instituciones, aparte de los sindicatos
- Dificultades en la resolución de incidencias entre empleadores-trabajadores, en caso de discrepancia en la negociación colectiva

Declaración del sr. Somovia, Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, en el Parlamento Europeo el 14.10.2011

“El respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es negociable, ni en tiempos de crisis en los que abundan las opiniones sobre la moral. Esto es importante sobre todo en países que tienen que implementar medidas de austeridad. No podemos usar la crisis como excusa para hacer caso omiso de las normas laborales internacionales.”

¿Cuál es la diferencia entre la negociación colectiva, la consulta y el diálogo social?

- La negociación colectiva se lleva a cabo con ciertas reglas, y generalmente acaba con la firma de un convenio colectivo obligatorio para ambas partes. Se realiza con legislaciones “**nacionales**”.
- La consulta se realiza bajo reglas más “tolerantes” (dependiendo del Estado), y puede tener un carácter no obligatorio. Existen **directivas comunitarias** y legislaciones nacionales correspondientes.
- El diálogo social se realiza sobre temas específicos entre órganos colectivos que representan a los empleadores y a los empleados, y no significa que ambas partes lleguen a **posiciones comunes** sobre estos temas.

¿Qué hemos mencionado sobre la evolución de la legislación laboral?

Legislación laboral desfavorable

- ¿La reducción de los sueldos traerá ganancias para las empresas, y por lo tanto inversiones y crecimiento?
- ¿El desarrollo de nuevas formas de trabajo (trabajo rotativo, trabajo parcial, trabajo temporal, e.tc.) reducirá los costes salariales de las empresas?

Observación general

- Las directivas comunitarias sobre la información y la consulta, y por lo tanto las leyes nacionales correspondientes, se mejoran constantemente en los últimos 20 años (1992 - 2012)
- Al contrario, las legislaciones nacionales sobre las negociaciones colectivas están siendo cada vez más desfavorables para los trabajadores

¿Cuál es el posicionamiento del movimiento sindical frente al cambio de la legislación y la crisis?

- Mejora de la legislación comunitaria
- Aprovechamiento del acervo comunitario y del modelo social europeo
- Mejora del traslado de las directivas comunitarias a la legislación de cada país
- Mejora de la legislación nacional en exclusiva
- Reivindicación de sus peticiones a nivel europeo (comités de empresa europeos)

Un ejemplo – La reciente ley griega sobre el trabajo rotativo

- El empleador puede posicionar a los empleados en rotación, informándoles con un simple comunicado en el lugar de trabajo, y seleccionar (el empleador) la hora y el lugar donde tendrá lugar la consulta.
- ¿Es el procedimiento anterior, conforme con las directivas comunitarias?

¿Qué menciona la directiva comunitaria 2009/38 sobre los comités de empresa europeos?

- “información”, la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores, con el fin de que estén informados sobre cada tema y que puedan examinarlo. La información se realiza en el momento adecuado, de la manera adecuada y con el contenido adecuado, así que los representantes de los trabajadores puedan examinar en profundidad las posibles persecuciones y, probablemente, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de la escala comunitaria

¿Qué menciona la directiva comunitaria 2009/38 sobre los comités de empresa europeos?

El establecimiento de un diálogo e intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central, o de cualquier otro órgano más competente a nivel directivo, a un tiempo, de la manera y del contenido que den la posibilidad a los representantes de los empleados, de expresar una opinión sobre las medidas propuestas (a base de la información que se les ha ido facilitada) asociadas con la consulta, con la reserva de las jurisdicciones de la Dirección, y dentro de un plazo razonable, el cual se puede tener en cuenta por parte de la empresa de escala comunitaria o por parte del grupo de empresas de escala comunitaria.

Pregunta

¿Qué menciona sobre la información y consulta la directiva comunitaria 2002/14?

Pregunta

¿Cómo se aplica la directiva comunitaria 2002/14 en su país?

Pregunta

¿Qué directivas se mencionan en la información y consulta?

Directivas comunitarias que se mencionan en la información y consulta

- Despidos colectivos 98/59
- Comités de empresa europeos 2009/38
- Sociedad Anónima Europea 2001/86
- Traslado de empresas 2001/86

¿En qué se diferencia la información y la consulta de la negociación colectiva?

- La información puede ser confidencial
- La consulta no compromete al empleador (existen límites)
- La negociación tiene ciertos procedimientos específicos y legales, con el objetivo de firmar un convenio colectivo
- La información y la consulta conciernen a empresas o grupos de empresas específicos, mientras que la negociación puede realizarse individualmente en una empresa o con un sindicato de empleadores (no es un diálogo social)
- En ambos casos se levanta acta

¿Información y consulta en tiempos de crisis?

La información y la consulta deben tener lugar antes de la crisis:

- Conocemos la situación económica de la empresa en buenos y malos tiempos
- Reivindicamos mejores salarios y condiciones de trabajo en buenos tiempos
- Garantizamos la posición de los trabajadores que tienen prestaciones especiales
- Informamos a todos los trabajadores sobre los resultados de la consulta (correo electrónico)

¿Información y consulta en tiempos de crisis?

¿Y cuándo llegue la crisis qué hacemos (1)?

- Hacemos uso de la rentabilidad anterior y de los datos financieros de la empresa (por ejemplo, reducciones de capital, ganancias, giros de acciones) durante la negociación
- Pedimos que se ponga en práctica la responsabilidad social de las empresas
- Hacemos uso de los derechos adquiridos
- Informamos a todos los trabajadores (correo electrónico)
- En función de las circunstancias específicas y con el consentimiento de los trabajadores, aceptamos temporalmente las medidas de austeridad

¿Información y consulta en tiempos de crisis?

¿Y cuándo llegue la crisis qué hacemos (2)?

- Pedimos es asesoramiento de expertos, por ejemplo
 - De economistas que analizan los datos financieros y de otra índole de la empresa. Nos los presentan de manera sencilla y comprensible y los utilizamos en las negociaciones
 - De abogados que pueden localizar violaciones por parte de la empresa
- Recurrimos a la inspección de trabajo y a los tribunales

¿Información y consulta en tiempos de crisis?

¿Y si el empleador es un grupo de empresas o una empresa con muchas fábricas, y cada fábrica tiene su propia asociación (3)?

- Posiblemente el empleador quiera tener cerrada una fábrica, y que funcione la otra
- Nos coordinamos con el resto de las asociaciones de la empresa
- Exigimos reuniones conjuntas de las direcciones de las asociaciones con la Dirección de la empresa
- Informamos de manera igual a todos los empleados
- No nos caemos en la trampa de la «táctica del salami»

¿Información y consulta en tiempos de crisis?

¿Y si el empleador es un grupo de empresas o una empresa con muchas fábricas, y cada fábrica tiene su propia asociación (3)?

- Utilizamos mucho el correo electrónico y las llamadas de conferencia por el teléfono móvil, para estar todos bien informados
- Publicamos nuestras acciones de manera apropiada (prensa local, internet, correo electrónico) y aseguramos el apoyo social
- Recurrimos a la inspección de trabajo y a los tribunales
- **MANTENEMOS A TODOS LOS EMPLEADOS UNIDOS**

¿Negociaciones colectivas en tiempos de crisis?

- Respetamos religiosamente los procedimientos judiciales
- Aseguramos buen apoyo jurídico
- Informamos a los empleados cuando y como sea necesario
- Usamos las actas de la consulta anterior y los datos económicos actuales
- La huelga, u otras acciones, no están prohibidas, dependiendo de momento que elegimos
- **MANTENEMOS A TODOS LOS EMPLEADOS UNIDOS**

¿Qué hacen los empresarios en tiempos de crisis?

- Intentan reducir los costos con despidos, recortes salariales, trabajo rotativo, trabajo parcial, contratos individuales, trabajo temporal e.tc.
- Se olvidan de la responsabilidad social de la empresa
- Siguen la política del «salami»
- Evitan las reuniones con las asociaciones y con la inspección de trabajo
- No se comprometen con acuerdos escritos

¿Qué es el diálogo social?

- El diálogo social incluye todo tipo de negociaciones, consultas o simplemente el intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social
- El diálogo social no siempre llega a textos firmados en común.

¿Cuáles son las diferencias entre las negociaciones colectivas, la información y la consulta y el diálogo social?

- Proceso
- Obligatoriedad
- Legislación

¿En qué textos de basa el diálogo social?

- Artículo 138 del Tratado de la Unión Europea
- Artículo 138 del Tratado de la Unión Europea

¿Cuáles son los niveles del diálogo social?

- A nivel europeo (a nivel central o para sectores específicos)
- A nivel nacional (a nivel central o para sectores específicos)
- A nivel de empresa (a nivel nacional o europeo con los comités de empresa europeos)

¿Cuáles son los resultados del diálogo social a nivel europeo?

- Directivas europeas sobre: Permiso por paternidad (1996), trabajo a tiempo parcial (1997) y convenios de duración determinada (1999) e.tc.
- Acuerdos entre empresarios y empleados sobre: teletrabajo (2002), estrés laboral (2004), violencia en el lugar de trabajo (2007), educación permanente para el desarrollo de las competencias de la plantilla (2002), igualdad de género (2003) e.tc.

¿Cuándo el diálogo social es eficaz?

- Cuando ambas partes son fuertes
- Cumplimiento de la legislación laboral
- Respeto de los derechos humanos básicos
- El contexto del debate tiene que estar bien definido por ambas partes, antes de su inicio
- Protección de los resultados del diálogo social

¿Qué son los comités de empresa europeos?

- Órgano de representación de los trabajadores elegido a nivel europeo que se informa por el empleador y consulta con el temas transnacionales (no negociación colectiva)
- Directiva comunitaria 2009/38