

Negociació col·lectiva: nous reptes

Donant continuïtat a les conclusions d'un dels grups de treball de l'anterior Jornada Associativa, es va parlar sobre els reptes que plantegen els canvis introduïts en el nou marc legislatiu laboral. Les reflexions de Grup 1 van explorar l'experiència adquirida en els darrers anys de vigència de la ultraactivitat del conveni, juntament amb l'afrontament de la situació de crisi econòmica i l'aplicació de reducció en les tarifes per l'activitat contractada, que han estat traslladades a la negociació de pactes i acords entre l'empresa i els treballadors.

La proposta es va emmarcar en un escenari en el qual:

Els canvis de paradigma pel que fa referència a la negociació col·lectiva, tant per la situació de crisis com pel marc convenial, que determinen els canvis legislatius, conseqüència de la mateixa, obliguen a una reflexió de com i en quin sentit ha de canviar el model de relacions laborals, afectat, a més, per altres determinants com els canvis en la formació, Bolonya, etc.

Per tal d'ordenar les aportacions al debat, es va organitzar la sessió en dos apartats: en primer lloc, una breu introducció per part de l'assessor laboral, per situar les principals fites que ens han portat al moment actual, seguit d'un debat obert, altament participatiu, en el qual es van organitzar les aportacions al voltant de 3 qüestions:

1. Conveni sí/no: reflexions de pros/contres
2. Oportunitats i reptes d'un conveni de sector o per línies assistencials
3. Exercici de proposta d'assignació de conceptes de conveni en modalitats

1. Conveni sí/no: reflexions de pros/contres

Al llarg del debat es van realitzar moltes aportacions que matisaven la voluntat de disposar d'un conveni de sector. Les principals idees expressades van ser:

- ✓ S'aposta unànimement per l'**existència de conveni**, doncs es destaca i valora que el conveni proporciona seguretat jurídica, actua com a referència per al sector, oferint criteris mínims, i facilita la relació i l'aproximació per tal d'arribar a acords amb la representació dels treballadors. A més, permet l'exercici del paper que correspon a la patronal en la representació empresarial.
- ✓ Juntament amb aquests valors, es defensa també que el conveni de futur no hauria de mantenir les mateixes característiques que avui coneixem, ja que l'entorn i **els paradigmes han canviat**.
- ✓ Entre els elements paradigmàtics que s'assenyala que han canviat i que afecten la fórmula de conveni de futur, es citen:
 - El sector ha d'orientar-se a resultats, en un entorn d'autonomia de gestió.



- Cada empresa vol exercir elements de gestió interna que no poden quedar completament regulats en un conveni de sector.
- Cal reconèixer diferents nivells salarials per categories professionals, fet que atorgaria avantatges (evitaria la pressió per estructurar convenis franja) però no estaria exempt de riscos (manca de recursos de l'Administració).

2. Conveni de sector o per línies assistencials: Oportunitats i reptes

En aquest punt, es van seguir explorant i matisant aquelles matèries que encaixarien en un conveni de referència de mínims a nivell de tot el sector i quines haurien de ser matèria específica de cada línia assistencial i d'activitat.

Les aportacions en aquest apartat es resumeixen a continuació:

- ✓ Es reconeix que les **línies d'activitat** (hospitals d'aguts, sociosanitari, salut mental, atenció primària, etc.) són elements diferenciadors. Són **realitats diferents que tenen una estructura de costos diferents**. Cal estudiar, per tant, com recollir aquestes diferències a nivell d'un conveni que podria contemplar especificitats de cada línia.
- ✓ Cal entendre, però, que la realitat actual és complexa: algunes empreses són monogràfiques en quant a la seva línia d'activitat i, també, cal considerar la possibilitat de mobilitat de professionals entre línies d'activitat.
- ✓ El **conveni de referència sectorial ha de reservar-se una funció de regulació i d'equilibri**, en el sentit de regular un topall màxim en funció del finançament en cada moment. Constituiria una guia o "paraigua" que donaria, també, criteris per a cada línia d'activitat, identificant algunes "línies vermelles".
- ✓ El conveni de referència de tot el sector podria regular, també, aquells conceptes que quedarien reservats a acords a nivell d'empresa. En aquest sentit, es va discutir el paper de les "**DPO**" per assenyalar que aquest concepte no ha de quedar regulat a nivell de sector i per tothom, sinó que hauria de ser un concepte a aplicar (o no) per part de l'empresa.

3. Assignació de conceptes de conveni en modalitats

Com a conseqüència d'aquest debat, es va proposar establir una classificació de diferents conceptes de conveni amb diferents modalitats. Per aquest exercici, es va proposar un esquema conceptual amb 4 modalitats de conveni, diferents i complementàries:

Modalitat **A: CONVENI DE SECTOR**. Manteniment d'un tronc comú de referència.

Modalitat **B: LÍNIA D'ACTIVITAT**. Atenent les especificitats de cada línia d'activitat.

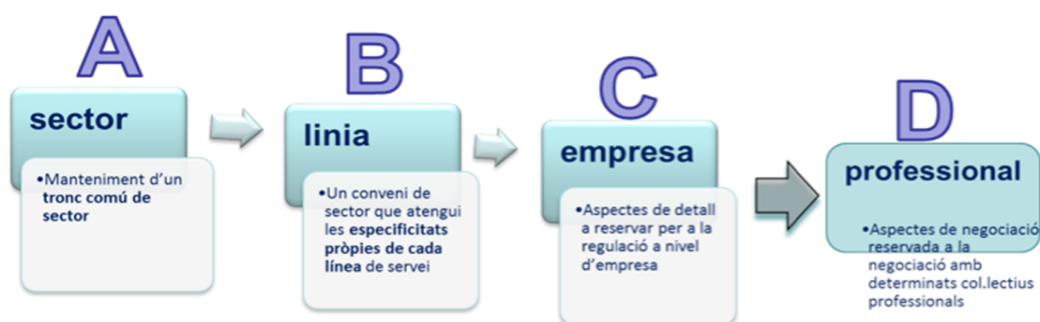
Modalitat **C: EMPRESA**. Conceptes de conveni per a la regulació/negociació per part de cada empresa.

Modalitat **D: PROFESSIONALS**. Matèries reservades a la negociació amb determinats col·lectius professionals.

Cadascun dels participants va mostrar sobre una graella de conceptes de conveni la seva preferència per a ser objecte de cadascuna d'aquestes modalitats. Els principals resultats d'aquesta enquesta es recullen en el següent quadre:



	A: SECTOR	B: LINEA	C: EMPRESA	D: PROFESSIONALS
Jornada: hores anyals de treball	55%	29%	16%	0%
Horaris: distribució i hores de descans	16%	23%	58%	3%
Permisos i excedències	39%	16%	45%	0%
Millores socials (complement prestacions SS, violència gènere)	35%	0%	61%	3%
Contractació: modalitats utilitzables i particularitats	32%	24%	41%	3%
Règim disciplinari	71%	16%	13%	0%
Prevenió laboral	76%	14%	10%	0%
Drets sindicals	77%	10%	13%	0%
Retribució fixa	19%	49%	24%	8%
Retribució variable	9%	3%	63%	25%
Atenció continuada (guàrdies)	7%	37%	30%	26%
Incentivació, promoció i desenvolupament professional	0%	9%	56%	35%
Formació	6%	10%	61%	23%



Conclusions

Les principals conclusions al voltant dels nous reptes que es plantegen per a la negociació col·lectiva són:

1. **Es defensa l'existència d'un conveni de referència de sector, però modificant la seva estructura actual, de tal forma que recullin els canvis de paradigma.** L'opinió majoritària és el desig d'un conveni de referència de tot el sector, que es visualitza amb un paper regulador i d'equilibri, que proporcioni seguretat jurídica. Aquest futur conveni ha de permetre començar de zero, replantejant el contingut regulador donada l'experiència al llarg dels darrers anys de negociació. Es desitja que aquest conveni es discuteixi, concreti i passi a conformar la proposta de la part empresarial a partir de 2015.
2. **Amb una visió flexible, cal reconèixer i atendre les condicions d'especificitat que presenta cada línia d'activitat.** Les línies d'activitat són realitats diferents amb estructures de costos i finançament diferenciat, factors aquests que haurien de saber-se traduir en taules salarials diferenciades per cada tipologia professional, que satisfés el valor diferencial i reduís la pressió per a cercar un conveni franja.
3. **El conveni de sector ha de ser una eina de referència, que hauria de garantir mínims, però ha d'admetre adaptacions a cada empresa, amb flexibilitat,** de tal forma que a nivell de cada empresa es disposi d'autonomia per a decidir com millorar (o no) les condicions que indiqui la referència de sector.



4. **Dels actuals conceptes de conveni, alguns han de quedar reservats per que, de forma flexible, siguin discrecionals per a la negociació a nivell de cada empresa.** En aquest sentit, cal una certa revolució en l'àmbit de les relacions laborals que només podrà resoldre l'empresa. I així, alguns elements o conceptes tradicionalment inclosos en el conveni no haurien de ser regulats per un conveni de sector i podrien quedar reservats a la concreció per part de l'empresa (com per exemple, les DPO).
5. **En una primera aproximació, es donen oportunitats de consens per establir una nova classificació de conceptes de conveni en diferents modalitats.** La negociació del conveni es visualitza majoritàriament amb un conjunt de conceptes de mínims globals per a tot el sector (conveni de referència de sector), uns criteris que recullin l'especificitat de cada línia, altres que haurien de ser reservats a ser regulats, finalment, per cada empresa, i altres on la negociació podria quedar, també, reservada a determinats col·lectius professionals.