

privada

La negociación colectiva en tiempos de crisis

Ana Crespo

Secretaría de Enseñanza Privada FE CCOO

EN EL ÁMBITO estatal está abierta la negociación de dos convenios colectivos sectoriales, el VI de la Enseñanza Concertada y el XIII de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. También continúa abierta la negociación en el ámbito de Reforma Juvenil y Protección de Menores, que desde hace bastantes meses se encuentra paralizada a la espera del inicio de un convenio general o marco de referencia que englobaría todo lo que llamamos Intervención Social (actividades dirigidas a menores, inmigrantes, exclusión social, etc).

También se negocian dos convenios colectivos estatales de empresa en ese mismo ámbito de menores. La proliferación de este tipo de convenios, sin un marco referencial del sector, no sigue el modelo de estructura de la negociación que defendemos en CCOO, pero tampoco podemos impedir que, ante la situación de parálisis “sine die” de un convenio sectorial general, esos trabajadores y trabajadoras opten por mejorar unas condiciones laborales que, por el momento, no tienen más referencia que el Estatuto de los Trabajadores.

En una crisis económica tan profunda como la actual es imprescindible reconsiderar los objetivos prioritarios en cada negociación y los criterios generales comunes a todas ellas. Si la reivindicación tradicional fundamental, además de la reducción de la jornada, común a todos los sectores de la enseñanza privada, era la mejora o el mantenimiento del poder adquisitivo, no cabe duda de que ahora, cuando la desviación del IPC tiene valores negativos y se prevé que a final de año pueda quedar en torno a un 0,3 % con respecto al 2008, la subida de los salarios, en términos de subida porcentual, no puede ser el objeto principal de nuestra tabla reivindicativa. Al menos no de forma directa. Mediante otro tipo de mejoras no estrictamente salariales, a medio plazo sí se puede influir indirectamente en la mejora de las retribuciones.

Éste puede ser un buen momento para arrancar esas otras reivindicaciones que suelen quedar siempre en la plataforma y nunca en el texto firmado, por concentrar demasiado la discusión con las patronales en unas cuantas décimas arriba o abajo la subida salarial. No se trata de renunciar a objetivos de plataformas anteriores sino de unificar los esfuerzos en aquellos objetivos que, sin ser económicamente muy costosos de forma inmediata, nos permitan regular aspectos tan fundamentales como la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, la salud laboral, los planes de igualdad, la participación y los derechos sindicales o la regulación de los tiempos de trabajo. Muchas de estas cuestiones, si se hacen bien, no cabe duda de que también mejorarán, a medio plazo, los salarios.

En cuanto a clasificación profesional, nuestras plataformas han de basarse en la siguiente metodología de trabajo:

1. Determinar con precisión las diferentes funciones que intervienen en la actividad de las empresas, definiendo las categorías profesionales más adecuadas y eliminando las obsoletas o innecesarias e introduciendo otras nuevas, si es el caso.

2. Determinar con la ayuda del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, la cualificación y formación idóneas y por tanto exigibles, a partir de la publicación del convenio, para ocupar los diferentes puestos de trabajo en la empresa.
3. Agrupar las categorías o puestos de trabajo, atendiendo a los diferentes niveles de competencia, mando y responsabilidad en la empresa, en grupos profesionales.
4. Proceder a la asimilación de las categorías (o puestos de trabajo) desaparecidas o agrupadas a las nuevas, estableciendo tiempos razonables de adaptación, pues sin duda repercutirá positivamente en el establecimiento de los nuevos niveles salariales.

Esa clasificación profesional tendrá poco recorrido si no la ligamos al establecimiento de mecanismos que fomenten la formación dentro de la empresa (crédito horario mínimo en jornada laboral, complemento de desarrollo profesional, etc), o, si no es posible por su escaso tamaño, fuera de ella y que permitan a los trabajadores y trabajadoras mejorar su cualificación y, por tanto, sus posibilidades de promocionar profesional y salarialmente en la empresa. Es también fundamental que en estos procesos se establezca la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, garantizando el control, la transparencia y objetividad en los procedimientos y la igualdad de oportunidades.

Con respecto a la regulación de los tiempos de trabajo, hemos de ser conscientes de que en muchas empresas, por la naturaleza de sus actividades, es imposible establecer jornadas y horarios rígidos, de lunes a viernes, sin poner en riesgo la viabilidad de las mismas. Pensemos, por ejemplo, en centros de formación no reglada cuyos cursos van dedicados a otras empresas que imponen sus horarios o a trabajadores que han de compatibilizar los cursos con su jornada laboral. Es evidente que la empresa formativa ha de flexibilizar las jornadas de los trabajadores y trabajadoras para garantizarles su continuidad en la misma. Siempre será mejor prever y controlar sindicalmente estas circunstancias que dejar al empresario que disponga sin control alguno. Por consiguiente, parece imprescindible regular en aquellas actividades que lo requieran los procedimientos para proceder a flexibilizar horarios, fórmulas de compensación por tiempos de espera o puesta a disposición, plazos, criterios, etc, que permitan a la RLT controlar e influir, o en su caso oponerse, a los cambios y adaptaciones que se pretendan imponer en cada empresa.

Incrementos salariales

POR LO QUE se refiere a los salarios, si bien con carácter general nuestras pretensiones han de ser necesariamente modestas, ello no es óbice para que aprovechemos este momento y apostemos por incrementos asimétricos que tiendan a elevar todos aquellos salarios inferiores a 800 euros brutos mensuales y aquellos otros que, siendo más elevados, entendamos no responden al nivel de cualificación y responsabilidad que se les exige.

También serán objeto de especial dedicación la mejora en la capacidad de actuación y de competencias de los delegados y delegadas de prevención en materia de salud laboral y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad. En definitiva, lejos de renunciar a objetivos como respuesta a la crisis, debemos aprovecharlo para dotar a la negociación colectiva de otros contenidos tradicionalmente menos trabajados.