



GUÍA NUEVA CULTURA DE EMPRESA



REPONENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA CORRESPONSABILIDAD

Nº9, 04.11.14

!! Para avanzar en la idea de empresa como proyecto compartido, en relación a los representantes legales de los trabajadores, ADEGI te recomienda:

1. Recordar que **la corresponsabilidad es compartir la responsabilidad ante una situación determinada**. Pero solo si todas las personas tenemos la misma información podremos tomar decisiones sobre la base de la corresponsabilidad.
2. Orientar las decisiones hacia el acuerdo colectivo, por ello, cumple con las obligaciones legales y el derecho de información de **los representantes legales de los trabajadores** recogidos en el art 64 del ET.
3. En la idea de orientar los acuerdos de tu empresa hacia la corresponsabilidad, **identifica la información estratégica que puedes compartir** con ellos sobre temas relacionados con la marcha de la empresa y su futuro; como por ejemplo:
 - Ventas
 - Inversiones
 - Proyectos
 - Planes estratégicos
 - Indicadores de calidad
 - Mercado
 - Innovación
4. Si como consecuencia de las elecciones sindicales ha habido cambios en las personas, esta puede ser una **oportunidad para introducir nuevas dinámicas** hacia una nueva cultura orientada a la empresa como proyecto compartido.
5. Una vez has considerado la conveniencia de aportar a los representantes legales de los trabajadores información complementaria sobre la marcha de la empresa, **recuerda que podrás solicitarles una actuación responsable con el futuro de la empresa**.
6. Es un camino largo y laborioso pero no imposible. **La empresa del Esto Funciona de esta recomendación lo logró.**

 **GUARDAR E IMPRIMIR**

 **VER LA GUÍA**

 **VER HISTÓRICO**

¡Esto funciona!



Somos una empresa industrial del metal que en el año 2013, a expensas de lo que ocurriera con la negociación del convenio del metal de Gipuzkoa, tras la pérdida de vigencia del último pacto de empresa y varias de sus unilaterales prorrogas iniciamos una nueva negociación.

En este momento, nos preguntamos, **¿cómo abordamos la negociación en este nuevo contexto?**

Conviene tener en cuenta que se había publicado la Reforma laboral, la empresa estaba ante una difícil coyuntura económica y se habían producido cambios importantes en su estructura directiva.

Hasta ese momento, siempre habíamos negociado con el **comité de empresa**, en un escenario de confrontación, sobre temas que nos separaban. Por ello, necesitábamos un cambio de paradigma y buscar intereses compartidos por todos. Pero, ¿cómo hacerlo?

Antes de entrar a hablar en lo que cada una de las partes queríamos, **decidimos establecer las nuevas bases del modelo de negociación** sobre la base del respeto mutuo y pensar en lo que nos unía y no en lo que nos separase. Trabajamos mucho sobre “que entendemos cada una de las partes que es un proceso de negociación”. **Realizamos entre todas la personas una importante labor pedagógica.**

En un primer momento, dejamos de lado el tema de las cifras (salario y jornada) y **hablamos de lo que nos unía**. Y llegamos a conceptos de intereses compartidos como la garantía en el empleo y de derechos futuros, respuesta a las necesidades de la empresa y su sostenibilidad.

Con todo ello, **conseguimos generar un clima de mayor entendimiento.**

Además, debatiéndolo mucho, **establecimos las reglas del juego** para la negociación:

- Pacto de no agresión por sorpresa.
- Respeto entre las partes (no levantar la voz, etc.)
- Levantar actas de cada reunión.

Todo ello en dos o tres reuniones.

Acordamos un objetivo común de la negociación, **construir el mejor de los escenarios de relaciones entre la empresa y los trabajadores.**

Llegado este momento, los responsables financieros de la empresa nos hicieron una presentación clara y accesible de la situación de la empresa para que todos supiésemos lo mismo sobre la base de la misma información. Y ello con el objetivo de permitirnos **negociar con corresponsabilidad.**

Tras esta primera fase, cada parte preparamos nuestra plataforma: la empresa quiere reducir salarios, incrementar jornada y flexibilidad; el comité quiere rechazar todos los contenidos de la reforma laboral e incrementar salarios.

Tras varias reuniones, desde la empresa vimos la necesidad de flexibilizar nuestra postura en la parte de la reforma laboral y el comité entendió que si quería llevar adelante el tema de la reforma laboral tenía que flexibilizar su postura respecto de otros contenidos.

Al final, **tras 8-9 reuniones, llegamos a un acuerdo** que materializamos en un **convenio colectivo de empresa** que contiene la no aplicación de la reforma laboral y una reducción de salarios y una mayor flexibilidad que permitirá garantizar la viabilidad de la empresa.

Desde entonces, el comité se siente legitimado y oído y tenemos una comunicación más abierta con ellos sobre aspectos estratégicos de la empresa como cifras de ventas, etc. Se ha conseguido que este más alineado.

Estas son las claves:

- **Juntos establecen las reglas de juego de la negociación.**
- **Fijan qué es lo que comparten.**
- **Trasparencia y claridad en la información sobre la marcha y futuro de la empresa.**
- **Buscan y encuentran un escenario de acuerdo donde todos ganan.**