**NEGOCIACIÓN EN TIEMPOS INCIERTOS**



**BARGAINING IN UNCERTAIN TIMES**

El estado de la economía de la nación es inestable y los gobiernos locales afrontan crisis fiscales, haciendo extremadamente difícil el clima de negociación.

En una economía floreciente, la negociación exige creatividad por parte de la unión y la gerencia. La negociación en tiempos difíciles exige aun más innovación.

Algunos empleadores podrían tratar de obtener “devoluciones” de la unión, incluso teniendo otras opciones. En una situación presupuestaria difícil, es importante asegurar que se realicen esfuerzos genuinos para abordar el lado de los ingresos de la ecuación, así como del gasto. Y respecto al gasto, es importante que el empleador trabaje con la unión para encontrar ahorros que preserven servicios y empleos de calidad. Debería examinarse el gasto en rubros ajenos al personal, así como el de consultores, contratistas y trabajadores eventuales. También se puede ahorrar reduciendo cargos gerenciales.

Cuando esas opciones se agoten, nuestro desafío es lograr acuerdos que beneficien a los trabajadores y tengan un impacto económico mínimo. A continuación se mencionan algunas opciones:

**Sueldos y compensaciones**

**Participación en las ganancias:** El lenguaje de participación en las ganancias vincula en forma parcial o total un aumento de salarios o beneficios con las metas económicas o de productividad establecidas por la unión y la gerencia. La unión y la gerencia trabajan juntos para lograr esas metas, que pueden ser, entre otras, el aumento de los ingresos o la disminución de los costos.

**Lenguaje “Si/recibe”**: El lenguaje “Si/recibe” condiciona total o parcialmente un aumento a que el empleador logre metas específicas, usualmente respecto a los ingresos. La participación en las ganancias por lo general se centra en las mejoras operacionales mientras que el lenguaje “si/recibe” se centra en el saldo del resultado financiero.

**Postergación del pago de aumentos**: Postergar un aumento salarial para más adelante en el año, o dividir un aumento de modo que una parte se recibe al comenzar el año y el resto posteriormente, puede mejorar el flujo de caja del empleador y al mismo tiempo aumentar el sueldo básico de los empleados.

**Reapertura de negociaciones salariales**: La situación fiscal puede cambiar durante el período de un convenio. Reabrir la negociación salarial, reconsiderar asuntos económicos antes del vencimiento del resto del convenio, es una alternativa a fijar un lenguaje salarial y de beneficios desfavorable.

**Pagos por única vez o pago de bonificaciones:** Estos son pagos en efectivo por única vez que no incrementan el sueldo básico de los empleados. Ponen dinero en los bolsillos de los miembros pero no implican un aumento salarial permanente.

Otras Compensaciones



**Beneficios:** Los aumentos en el costo de los beneficios de salud están perjudicando los presupuestos de los empleadores. Los comités conjuntos de trabajadores y gerencia han logrado reducir un poco los costos del cuidado de la salud. Además, la participación del empleador en los acuerdos de compras grupales puede ayudar a desacelerar los aumentos de los costos.

**Beneficios de impuestos diferidos:** Diversas leyes federales permiten que los empleados aparten porciones de su ingreso para planes de ahorro de salarios, servicios de cuidado de dependientes, transporte público, etc. El monto apartado no está sujeto a impuestos federales a la renta, lo cual significa más dinero en los bolsillos de los empleados. El empleador no incurre en ningún costo, a menos que opte por contribuir al beneficio, pero debe administrar los fondos.

**Vacaciones**: Algunos días feriados o libres, tales como el cumpleaños del empleado o días de ausencia por motivos personales, no afectan los niveles de servicio, por lo que el empleador no necesita cubrir el puesto con un suplente.

**Jubilaciones:** Si el fondo de pensiones es financieramente sólido, las mejoras de beneficios jubilatorios pueden ser posibles porque el costo de las mejoras no se paga todo junto. Las mejoras podrían incluir un incremento del multiplicador, la reducción de los años para la elegibilidad, o que el empleador se haga cargo de una parte o de la totalidad del aporte del empleado.

**Estipendios:** Subsidios para herramientas, subsidios para uniformes, diferenciales de turnos y otros diferenciales pueden brindar un beneficio económico significativo a los empleados con un costo mínimo para el empleador.

Mejoras al Lenguaje del Convenio

Muchos convenios contienen lenguaje que es necesario fortalecer. Los períodos de dificultades económicas pueden utilizarse como oportunidad para mejorar ese lenguaje o añadir un lenguaje que no tenga impacto económico directo. A continuación se incluyen algunas posibilidades:

**Negociación para Organizarse**: Lograr que el empleador acuerde añadir empleados a la unidad de negociación, o prohibir que el empleador interfiera en la organización de otros trabajadores bajo su control, puede reforzar el poder de la unión a largo plazo.

**Tercerización:** El lenguaje que restringe la tercerización o la privatización brinda seguridad laborar y mantiene la fortaleza de la unión.

**Recuperación de trabajo tercerizado:** El trabajo que actualmente está privatizado puede volver a realizarse internamente al vencer el contrato del vendedor privado.

**Desarrollo de la carrera:** La fuerza laboral de los empleadores necesita cambiarse con el paso del tiempo. Las estrategias que permiten que los empleados actuales se trasladen a las áreas emergentes pueden beneficiar a los trabajadores y a la gerencia.

Para más información: Visite nuestro sitio web en: [www.afscme.org](http://www.afscme.org/)

Preparado por el Departamento de Investigación y Servicios de Negociación Colectiva

Actualizado en noviembre de 2002