
ESTRATEGIA DE DIÁLOGO SOCIAL CON LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

CHICLANA NATURAL, SA.

CONTENIDO

1. Introducción.....	2
2. Política de negociación colectiva.....	3
3. Mecanismos de diálogo social.....	4
Niveles de la negociación colectiva	5
Temas.....	5
Requisitos de conducta de las partes negociadoras	5
Otras condiciones (de manejo interno).....	6
4. Relación de mecanismos de diálogo social implementados por año.....	7
5. Relación de trabajadores y trabajadoras cubiertos por convenio colectivo	8
Referencias.....	9

1. INTRODUCCIÓN

El diálogo social como mecanismo de negociación colectiva, junto con la libertad sindical, es un principio reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), que forma parte de las cuatro categorías de derechos fundamentales en el ámbito laboral, establecidas por esta entidad desde 1998. La negociación colectiva *“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”*¹. Las otras categorías se refieren a la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El objetivo del presente documento es dar cuenta de los mecanismos de diálogo social que implementa la entidad para comunicar a los trabajadores y trabajadoras las situaciones relacionadas con su ejercicio laboral, que les pueden interesar o que les afectan directa o indirectamente. También expone los modos de consulta con los trabajadores y trabajadoras, con la misión de recoger información que sea importante para la gestión y la transparencia de Chiclana Natural.

Estas medidas se encuentran alineadas con las metas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030 referidos al reconocimiento y visibilidad de los derechos laborales (meta 8.8), a los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva (meta 8.8.2), al estado de derecho (meta 16.3), a las instituciones responsables (meta 16.6), y a la toma de decisiones sensible, inclusiva, participativa y representativa a todo nivel (meta 16.7) como cuestiones fundamentales que sientan las bases para un diálogo social sólido.

Este documento se ha facilitado para que los usuarios, usuarias y partes interesadas comprendan el alcance de la gestión del diálogo social con los trabajadores y trabajadoras de la entidad, potenciando así la transparencia y sostenibilidad de su actividad. De igual manera cabe mencionar que no constituye un documento de carácter oficial y que es susceptible de modificaciones, según se requieran aplicar progresiva y oportunamente las mejoras de estructura y contenido.

¹ Artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Organización Internacional del Trabajo.

2. POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Chiclana Natural, por medio de sus diferentes estamentos, informa que en función de la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, aprobada en la 90 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002, garantiza por medio de esta política voluntaria el establecimiento de las condiciones necesarias para el diálogo social:

- Promoviendo las normas internacionales del trabajo relativas al diálogo social.
- Promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en todos sus programas y actividades, compaginando las estrategias que se exponen en este documento con el resto de políticas de la entidad.
- Creando indicadores de diálogo social como parte de indicadores generales de trabajo decente.
- Contribuyendo a modernizar la legislación del trabajo, fortaleciendo los ministerios de trabajo.
- Estableciendo un plan de acción para poner en práctica los principios establecidos en la Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social.

Esta política está fundamentada en la *Guía de Políticas de Negociación Colectiva* de la Oficina Internacional del Trabajo [1].

3. MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

A continuación, se exponen los mecanismos de diálogo que implementa la entidad para establecer contacto con los trabajadores y trabajadoras, de manera que éstos puedan ejercer su derecho de ser informados y consultados sobre las diferentes cuestiones del entorno laboral:

- **Negociación:** discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe. Proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales. En esta medida, los trabajadores contarán con el derecho a exponer sus necesidades e intereses, con el fin de acordar con la entidad un nivel de conveniencia recíproca. Esto se podrá dar en todos los niveles de la entidad.
- **Consulta:** se refiere compromiso de las partes en el sentido de compartir opiniones, lo que conlleva a un diálogo más profundo. Algunos de estos organismos sólo son consultivos e informativos, mientras que otros tienen atribuciones para alcanzar acuerdos vinculantes para las partes.
- **Comité de empresa:** mecanismo de diálogo formado por un conjunto de trabajadores de la empresa que representan a todos los empleados de ésta al poseer más de 50 trabajadores, el cual está encargado de mediar en los conflictos, toma de decisiones y negociar con la empresa mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores.
- **Intercambio de información:** éste es uno de los elementos más básicos e indispensables para un diálogo social eficaz. Aunque en sí mismo no conlleva ni verdaderas discusiones, ni acciones respecto a los temas en cuestión, constituye una parte esencial de dichos procesos, mediante los cuales se entabla el diálogo social y se toman decisiones.

Para la recolección de la información y el tratamiento del personal, se realizarán reuniones con los distintos actores involucrados, se pondrán en práctica las medidas de control periódico, asesoramiento, asistencia técnica y formación, y se tendrá en cuenta la participación de interlocutores sociales (consejos económicos y sociales, grupos especiales para cuestiones concretas, organizaciones sindicales, etc.).

NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva puede realizarse a distintos niveles:

- nivel del lugar de trabajo, establecimiento o planta,
- nivel de la empresa,
- nivel de la industria, sector o rama de actividad,
- nivel municipal o regional,
- nivel profesional o interprofesional,
- nivel nacional,
- o una combinación de estos niveles.

TEMAS

- Organización de los trabajadores.
- Calidad del empleo.
- Igualdad y contratación equitativa.
- Formación, desarrollo de competencias y creación de capacidades.
- Relaciones laborales y solución de conflictos.
- Desempeño de la empresa.
- Macroeconómicos.

REQUISITOS DE CONDUCTA DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

“Se espera que las partes negociadoras:

- *asistan y participen en las reuniones que se celebren en horarios razonables;*
- *dialoguen de buena fe;*
- *examinen con verdadera atención las propuestas presentadas por los representantes de la otra parte en la negociación;*
- *respondan de manera oportuna a las propuestas para el acuerdo presentadas por los representantes de la otra parte en la negociación; y*
- *hagan todos los esfuerzos razonables para celebrar un convenio colectivo.”²*

² Tomado del Capítulo de Fomento de negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas. *Guía de Políticas, Negociación Colectiva*, pág. 45. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 28 de junio de 2021, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

OTRAS CONDICIONES (DE MANEJO INTERNO)

- Se realizará una actualización periódica de este documento. En cada versión se incluirán los datos referentes al periodo anterior, de manera que se puedan analizar los mecanismos de diálogo social y negociación colectiva implementados, y se puedan tomar medidas para mejorarlos.
- La información recogida en cada actualización incluirá respuestas a éstas cuestiones: De los trabajadores y trabajadoras que actualmente se encuentran vinculados con un contrato de trabajo con la entidad, ¿cuántos perciben las retribuciones salariales, y en general, el régimen económico establecido en el convenio colectivo que aparece publicado en la web de la entidad? Si la respuesta es el 100%, presentar por período el número de trabajadores contratados. Esto porque *“Las estipulaciones de los contratos de trabajo pueden diferir de las contenidas en el convenio colectivo. Las partes pueden entender de manera diferente las disposiciones del convenio. O pueden surgir dudas sobre la vigencia de un convenio colectivo existente mientras se esté negociando uno nuevo.”*³
- La siguiente información aparecerá recogida en la documentación el departamento de Recursos Humanos de la entidad, o del secretario del comité de empresa (persona que levanta el acta de las reuniones):

3 Cumplimiento de los Convenios Colectivos. Guía de Políticas, Negociación Colectiva. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 28 de junio de 2021, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

4. RELACIÓN DE MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL IMPLEMENTADOS POR AÑO

En este formato de tabla se consignará el número de intervenciones de diálogo social realizados con el personal, los representantes de los estamentos y sindicatos, con el fin de realizar un control de las labores de gestión en relación a este tema, que para los años 2019 y 2020 corresponden con los siguientes:

Tabla 1. Mecanismos de diálogo social implementados en Chiclana Natural S.A., por año.

Año	Mecanismo de diálogo social empleado		
	<i>Negociación</i>	<i>Consulta</i>	<i>Comité de empresa</i>
2019	4	2	4
2020	6	4	9

Se puede observar que el mecanismo de diálogo de comités de empresa ha presentado un incremento entre ambos años; éste aumento se asocia a un mayor número de intervenciones realizadas debido a las circunstancias excepcionales producidas por la pandemia mundial de COVID-19.

Respecto al intercambio de información con los empleados/as de la entidad, se informa que se mantuvo constante durante los ejercicios 2019 y 2020, con el propósito de conservar el contacto entre la administración y el colectivo de trabajadores/as. Se numeran 18 intercambios durante el 2019 y 12 durante el 2020.

5. RELACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

En la siguiente tabla se presentan las incorporaciones realizadas en el año 2019, por tipo de contrato y sexo:

Tabla 2. Incorporaciones realizadas en Chiclana Natural en el año 2019, tipo de contrato y sexo.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<i>Fijo Indefinido a Tiempo Completo</i>	0	0	0	0	0
<i>Fijo Indefinido a Tiempo Parcial</i>	0	0	0	0	0
<i>Temporal a Tiempo Completo</i>	6	75	2	25	8
<i>Temporal a Tiempo Parcial</i>	0	0	0	0	0
<i>Fijo discontinuo</i>	0	0	0	0	0
<i>Contrato en prácticas</i>	0	0	0	0	0
<i>Contrato en aprendizaje</i>	0	0	0	0	0
<i>Becas de formación</i>	0	0	0	0	0
<i>Otros</i>	0	0	0	0	0
Total	6	75	2	25	8

Para el mismo año, el 100% de los 76 empleados y empleadas de la entidad se encuentran incluidos dentro del convenio colectivo.

REFERENCIAS

1. *Guía de Políticas, Negociación Colectiva*. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 28 de junio de 2021, en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf
2. *Diálogo social, es búsqueda de una voz común*. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 28 de junio de 2021, en:
<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>
3. *El diálogo social y el tripartismo*. Oficina Internacional del Trabajo. Consultado el 28 de junio de 2021, en:
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm>