



Quart Acord Interprofessional de Catalunya: 2015-2017

Sindicats i patronals signen un nou AIC per impulsar la concertació social i la negociació col·lectiva

- Fepime, Foment, Pimec, CCOO i UGT signen un Acord que impulsa la concertació social i la negociació col·lectiva com a “mecanismes més idonis per assolir un sistema de relacions laborals flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses”
- Es reforça l'actuació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Es fomenta l'adopció acordada de mesures de flexibilitat interna “d'acord amb les diferents realitats dels sectors i les empreses: caldrà tenir en compte que no hi ha una línia de solució única, sinó que cada cas haurà de tenir un tractament particular”
- Els diferents Acords Interprofessionals de Catalunya, han contribuït a desenvolupar i consolidar el Marc Català de Relacions Laborals

Barcelona, 27 de novembre de 2015

Les organitzacions sindicals i empresarials de Catalunya han signat el 4t Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), que correspon al període 2015-2017. La voluntat de totes les entitats, amb aquest acord, és impulsar la concertació social i la negociació col·lectiva com a “mecanismes més idonis per assolir un sistema de relacions laborals flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses”. Han rubricat l'acord a la seu del Tribunal Laboral de Catalunya (organisme que emana del primer dels AIC, el 1990), la presidenta de **Fepime Catalunya**, María Helena de Felipe; el president de **Foment del Treball**, Joaquim Gay de Montellà; el president de **PIMEC**, Josep González; el secretari general de la **Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)**, Joan Carles Gallego; i el secretari general de la **Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT)**, Josep Maria Álvarez.

Els diferents Acords Interprofessionals de Catalunya, han contribuït a desenvolupar i consolidar el Marc Català de Relacions Laborals. En concret, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007 va ser fonamental per a la



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA

modernització de la negociació col·lectiva a Catalunya, per l'extensió de les millors pràctiques de flexibilitat negociada i la renovació dels continguts dels convenis col·lectius.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 va respondre a la necessitat, en un context de greu crisi econòmica, a través de la concertació social a Catalunya, de trobar alternatives, que afavorissin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els ajustos definitius de plantilles.

L'AIC 2015-2017 estableix orientacions, recomanacions, criteris, i desenvolupa matèries com l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, el Tribunal Laboral de Catalunya o l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva. L'acord entre sindicats i patronals també aborda la qüestió de la ultraactivitat, la inaplicació de les condicions establertes en els convenis col·lectius, les comissions paritàries dels convenis col·lectius, els criteris sobre subcontractació i descentralització productiva i la flexibilitat (els criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa, els elements de flexibilitat i seguretat en els processos negociadors per a mantenir o crear ocupació, els criteris salarials i sistemes retributius, la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció, l'organització professional, la formació professional i la promoció, la mobilitat funcional, la participació de la representació dels treballadors en els processos de reestructuració).

Altres aspectes que desenvolupa aquest acord són la responsabilitat social, la igualtat de gènere, l'absentisme, la salut laboral, l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), la mobilitat sostenible als centres de treball, el medi ambient, el teletreball, la innovació i noves tecnologies, la previsió social complementària, els expedients de regulació d'ocupació i negociació col·lectiva, la contractació pública i les polítiques de formació i ocupació. Tot en un context en què, com reflecteixen els signants de l'AIC en el text introductori de l'acord en el moment de la seva signatura, **“a Catalunya hi ha més de mig milió de persones a l'atur (17,49%)”**, tot i que **“l'evolució de les dades sobre el mercat del treball siguin positives i refermin l'escenari de recuperació econòmica i de creació d'ocupació interanual”**.

Negociació Col·lectiva a Catalunya

Quant a l'anàlisi bàsica de la negociació col·lectiva, les organitzacions signants coincideixen en la “conveniència d'analitzar l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, desenvolupant una correcta articulació dels diferents nivells de negociació i ampliar la seva cobertura”, trobant les millors alternatives territorials i sectorials, conscients del nou marc legislatiu. Alhora, els signants aborden com a objectiu comú que les empreses i persones treballadores de Catalunya estiguin coberts per un conveni col·lectiu d'aplicació. Per això, en els supòsits de no cobertura, s'analitzaran els mecanismes adequats per poder resoldre aquesta situació, mitjançant l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis.

D'altra banda, les organitzacions signants de l'AIC han acordat la creació de **l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva**, que realitzi informes relacionant les diferents variables econòmiques clau dels sectors que es considerin oportunes per les parts negociadores durant un procés de negociació.



UNIO GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

Tribunal Laboral de Catalunya

El quart Acord Interprofessional de Catalunya valora també la tasca imprescindible del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) -única instància extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixen a Catalunya- i per consolidar-ne el funcionament, les parts acorden la necessitat “d’establir la consignació d’una partida pressupostària nominativa, específica i suficient en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per tal d’atendre les seves actuacions”. “Tanmateix, s’ha de garantir l’estabilitat de les dotacions pressupostàries del TLC mitjançant l’aprovació d’acords pluriennals”, diu l’acord.

Ultraactivitat

Les parts signants de l’acord consideren que les meses negociadores de convenis col·lectius que poguessin resultar afectades per la possible pèrdua de vigència, han de mantenir una pro-activitat que comporti la renovació i actualització dels convenis. En aquest sentit, l’Acord recomana “la inclusió en tots els convenis col·lectius sectorials o d’empresa, que no incloguin una regulació específica que estableixi la seva pròpia ultraactivitat indefinida, d’una clàusula que garanteixi la continuïtat del procés de negociació en els termes que s’aconsellen en el redactat següent:

“Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s’acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d’aplicació el conveni vençut”.

En cas d’exhaurir el procés de negociació, s’entraria en la fase de la Mediació.

Inaplicació de les condicions establertes en els convenis col·lectius

Les parts han acordat que “per afavorir l’interès general de l’activitat econòmica en els diferents sectors i afavorir la competència lliure i lleial entre les empreses, és convenient que les iniciatives empresarials de processos d’inaplicació de convenis col·lectius sectorials es posin en coneixement de les organitzacions signants d’aquests convenis, per combatre i evitar les pràctiques de competència deslleial i frau de llei”. En aquest sentit, es proposa que les empreses que promoguin iniciatives d’inaplicació de conveni a l’empara de l’art. 82.3. de l’Estatut dels Treballadors ho comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Sectorial així com el resultat final. Aquesta comunicació haurà d’anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura.

Flexibilitat

Segons l’Acord signat per Fepime, Foment, Pimec, CCOO i UGT, “la configuració d’un nou model de competitivitat responsable i sostenible requereix incorporar en els Convenis Col·lectius aquells elements estratègics que garanteixin el desenvolupament de l’empresa o sector i de les persones treballadores implicades, tenint en compte la millora de la posició competitiva de la nostra economia i de les nostres empreses, les necessitats de les persones treballadores de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció o la conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA

El concepte flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i incorpora altres elements com la contractació i l'ocupació, la mobilitat i la polivalència, les modificacions de les condicions de treball, i el salari, entre d'altres, que necessàriament s'interrelacionen, ja que l'aplicació de models d'organització d'empresa més flexible requereix un tractament integral.

Es fomenta, per tant, l'adopció acordada de mesures de flexibilitat interna sobre el temps de treball, el sistema de contractació i els sistemes retributius "d'acord amb les diferents realitats dels sectors i les empreses: caldrà tenir en compte que no hi ha una línia de solució única, sinó que cada cas haurà de tenir un tractament particular"

Igualtat de Gènere

Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes, que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació pel que fa a la selecció i contractació, la classificació professional i valoració de llocs de treball, el sistema de remuneració i estructura salarial, la promoció en el treball, la formació professional, la conciliació de la vida personal i laboral i l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

Absentisme

Les parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un factor de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes que a ambdós els genera. Es considera necessari, doncs, que a la negociació col·lectiva sectorial i empresarial s'analitzin les dades relatives a les absències laborals en els seus respectius àmbits, i es realitzi un diagnòstic compartit de les causes que l'originen i el cost que provoquen, per acordar plans i programes orientats a definir: les mesures a adoptar per eliminar l'absentisme, programes de millora de condicions de treball per evitar absències per motius de salut, programes que afavoreixin la reincorporació i retorn al treball així com el seguiment en relació a les mesures de control de l'absentisme.

Expedients de regulació d'ocupació i negociació col·lectiva

En els expedients de suspensió de contractes o de reducció de jornada, s'acorda orientar perquè els Convenis Col·lectius potenciïn els plans negociats amb accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció, l'objecte dels quals sigui augmentar la polivalència de les persones treballadores o incrementar la seva ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna en l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altre mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa. Alhora, és útil l'existència de calendaris per a les persones treballadores en relació al desenvolupament temporal de l'expedient sense perjudici de la modificació dels mateixos en atenció a les necessitats productives de l'empresa i de la participació de la representació sindical d'acord a la normativa d'aplicació