

JORNADA D'ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA



DOCUMENT DE TREBALL

Barcelona, 11 de gener de 2011

1.- Punt de partida

Fa aproximadament un any, des de la UGT de Catalunya ens plantejàvem **la negociació col·lectiva com a eina per afrontar la crisi econòmica i de transformació del model productiu català.**

El canvi de model productiu és el màxim exponent cap a una economia basada en el coneixement, en la formació, però també en la recerca i la innovació, cercant la qualitat de l'ocupació i l'obertura al mercat global mitjançant la internacionalització de la nostra economia i de les nostres empreses. El sector industrial, juntament amb els serveis vinculats a la producció, han d'ésser l'eix central i vertebrador del nou model productiu català, i la concertació a través de la negociació col·lectiva, la seva eina natural.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya apostem fermament pel paper cabdal de la negociació col·lectiva en el canvi de model productiu. És en aquest àmbit, en el que **els veritables protagonistes i gestors - els treballadors i les empreses, les patronals i els sindicats - hem d'aprofundir en la regulació d'aquelles matèries que esdevenen crítiques** en la definició de la **direcció** del canvi:

- ✓ endavant mirant cap a Europa, afavorint el canvi de model productiu, la qualitat de l'ocupació (estabilitat, formació, salari digne, seguretat i salut laboral, igualtat i no discriminació), la recerca i la innovació, així com la sostenibilitat medi ambiental i econòmica.
- ✓ enrere intentant competir amb els països emergents retallant drets i salaris, competint sempre via reducció costos laborals, socials i mediambientals, precaritzant més i més.

És en aquest punt a on **el govern de l'Estat inicia una ofensiva de retallades socials i laborals menyspreant a les organitzacions sindicals i patronals, i que culmina amb la Reforma Laboral (Llei 35/2010).**

L'aplicació de la Reforma Laboral ja ens ha demostrat que no es correspon amb la retòrica política ni amb els objectius per la que va ser creada, sinó tot el contrari, ha facilitat encara més els acomiadaments i la precarització, donant més poder als empresaris i situant en indefensió a treballadores i treballadors.

Respecte l'Administració Pública, les treballadores i treballadors del sector públic no només tenen inculcada la negociació col·lectiva des de fa anys, com per exemple amb la limitació d'incrementos salarials en la Llei de Pressupostos de l'Estat, sinó que el govern de l'Estat ha incomplert els acords salarials i ha retallat salaris i condicions laborals.

Destacar que **els requeriments a l'Administració Pública (denúncies) han augmentat un 233.1%**, de 151 requeriments que es van produir al 2009, en aquest 2010 s'han multiplicat per més de 3 (503 requeriments).

Des de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral (des de juny fins a desembre), la mitjana de persones que han estat a les llistes de l'atur (atur registrat) s'ha incrementat un 4,3% (557.677 persones a l'atur) respecte el mateix període de l'any anterior.

Temporalitat = precarietat. Mentre que la taxa de temporalitat durant el 1r i el 2n trimestre de 2010 ha estat d'un 16,9% i 17,5% respectivament, durant el 3r trimestre de 2010 (després de la reforma) la taxa de temporalitat s'ha situat al 18,8%.

Mentre que les persones beneficiàries d'una prestació contributiva acomiadades de forma improcedent han disminuït un 10,7% des de l'entrada en vigor de la Reforma, els acomiadaments per causes objectives s'han incrementat en un 12,2%.

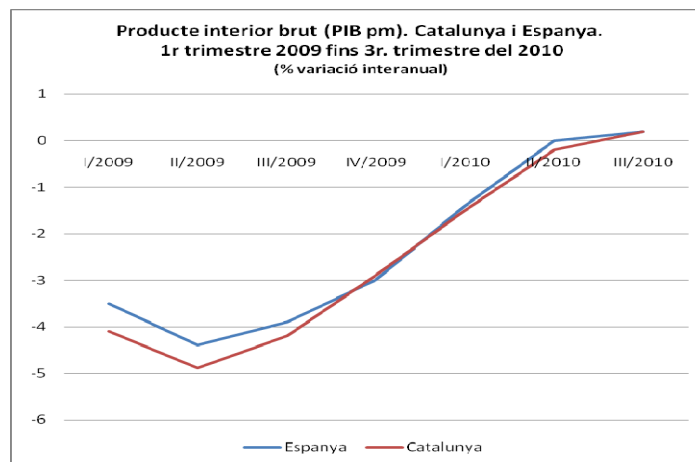
Però aquest full de ruta, marcat pels "mercats", el liberalisme salvatge i la seva ofensiva antisindical, encara no ha acabat amb les retallades que ens aboquen cap a la segona direcció i la destrucció de l'estat del benestar. Ara pretenen no només allargar l'edat de jubilació sinó que ens amenacen d'imposar la reforma de la negociació col·lectiva.

Una nova reforma d'una negociació col·lectiva ja malmesa en la seva funció regulatòria de les relacions laborals per la Reforma Laboral que l'ha adaptat a les necessitats de l'empresariat.

És en aquest context on **la UGT de Catalunya utilitzarà la negociació col·lectiva, no només com a eina natural, sinó per plantar cara amb fermesa a la seva pròpia reforma, enfocant-la cap al canvi de model productiu, i ahora frenar i desenvolupar per apaivagar els efectes de la Llei 35/2010 de Reforma Laboral.**

Fa només uns mesos que avançàvem que la conflictivitat laboral al nostre país augmentava com a conseqüència d'una crisi, on sembla que els treballadors i treballadores estaven predestinats a pagar els plats trencats.

Amb l'aprovació de la Reforma Laboral, la UGT de Catalunya va pronosticar un increment considerable de la conflictivitat i ara, malgrat la recuperació del PIB en els últims mesos, les xifres ens donen la raó:



Del gener a setembre de 2010, la **Inspecció de Treball** va dur a terme 100.124 actuacions inspectores; és a dir, **7.006 actuacions més que en el mateix període de l'any passat (93.118), el que suposa un increment del 7.5%**

Cada cop, el TLC gestiona més procediments. En aquest darrer any, **de mitja s'han gestionat més de 100 procediments al mes; en total s'han dut a terme gairebé un 16% més de procediments en aquest any respecte l'anterior.**

Tot i que, la majoria dels procediments han estat conciliacions i mediacions, cal destacar la crescuda dels arbitratges en aquest 2010 respecte el 2009 (88.2%):

	Procediments			Persones		
	2010	2009	Variació	2010	2009	Variació
Total Procediments	1.157	997	16,0%	694.345	275.704	151,8%
Conciliacions/mediacions	1.125	980	14,8%	683.435	274.050	149,4%
Arbitratges	32	17	88,2%	10.910	1.654	559,6%

Catalunya acumula en 11 mesos més de 2.800 expedients de regulació i 56.431 persones afectades.

- ✓ **ERO's de reducció o suspensió temporal:** Article 41 i 45 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (d'ara en endavant LETT). La jornada de treball podrà reduir-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. S'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10% i un 70% de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.
- ✓ **ERO's d'extinció de la relació laboral:** Art. 51 de la LETT.
 - ✗ Causes econòmiques: quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa; com ara, l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar a la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A aquests efectes l'empresa haurà d'acreditar els resultats allegats i justificar que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva al mercat.
 - ✗ Causes tècniques: quan es produeixin canvis, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
 - ✗ Causes organitzatives: quan es produeixin canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal.
 - ✗ Causes productives: quan es produeixin canvis, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

A aquests efectes l'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'algunes de les causes assenyalades i justificar que de les mateixes es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per a contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació de la mateixa a través d'una més adequada organització dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Com acostuma a ser habitual, els **expedients de regulació de suspensió són els més utilitzats** per l'empresariat català.

En total i fins el mes de novembre, el **52%** del total d'ERO's són de suspensió (1.448 expedients), el **29%** són de reducció i el 18% restant són d'extinció:

Mesura	Nº ERO's	Persones afectades
Reducció	836	17.244
Suspensió	1.488	27.481
Extinció	515	11.706
TOTAL	2.836	56.431

Nota: Les dades dels ERO's de 2010 comprenen el període gener-novembre.

En el 2010 (gener-setembre), a tot l'Estat Espanyol, **3.580 empreses** presentaven procediments concursals, d'aquest total, gairebé el **25% eren empreses catalanes** (884).

2.- Posicionament patronal

El compromís derivat de l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AENC) era portar a terme una política de **creixement moderat dels salaris que permetés el manteniment i recuperació de l'ocupació i que contribuís a la reactivació econòmica del país** (per l'any 2010 fins l'1%, pel 2011, entre l'1% i el 2%; i pel 2012, entre l'1,5% i el 2,5%).

Se'ns demanava un creixement moderat dels salaris i nosaltres demanàvem clàusules de revisió salarial que permetessin garantir el poder adquisitiu de tots els treballadors i treballadores davant la constant escalada de preus.

El primer posicionament patronal va ser l'incompliment de l'esmentat AENC a pocs mesos d'haver-ho signat, que es va traduir en:

- ✘ inaplicació salarial dels increments salarials i clàusules de revisió pactades
- ✘ incompliment dels compromisos d'increments salarials dins de la forquilla de l'1% i el 2% en els processos de negociació de convenis

Això ha provocat, per una banda el bloqueig de la negociació col·lectiva i la seva judicialització, i per l'altra, que hagi treballadores i treballadors que porten dos anys sense increments salarials (2008-2009).

Només s'han arribat a acords en el 45% dels convenis.

Fins el 30 de novembre de 2010 s'han registrat un total de **823 acords col·lectius que afecten a 1.709.030 persones treballadores. L'increment salarial mitjà pactat és de l'1,59% (gairebé 1 punt menys que l'any passat).**

El **51.8% dels acords no tenen clàusula prevista de revisió salarial.**

Aquesta situació ha demostrat que la Reforma Laboral no ha fet altra cosa que donar legalitat als incompliments salarials, en definitiva donar cobertura a la mala praxis empresarial.

Una altra pretensió patronal és l'eliminació de la ultraactivitat dels convenis col·lectius, aconseguint d'aquesta manera que un cop finalitzat i denunciat el conveni, el punt de partida sigui zero, és a dir, començar a negociar des de la regulació de l'Estatut dels Treballadors i el salari mínim interprofessional.

En definitiva, **pretenen la desregulació de les relacions laborals, eliminant el rang normatiu del conveni col·lectiu, individualitzant i desprotegint a les treballadores i els treballadors.**



**PLANTEM CARA A LA REFORMA PATRONAL
DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

- ✘ No al bloqueig patronal de la negociació col·lectiva utilitzant arbitràriament la inaplicació salarial.**
- ✘ No a la desregulació de la negociació col·lectiva estructurant-la exclusivament en convenis estatals, distanciant així els àmbits de decisió i desprotegint a les persones treballadores al nivell d'empresa.**
- ✘ No a l'eliminació de l'ultraactivitat dels convenis col·lectius. Pretenen que si no hi ha acord de novació de conveni, el marc legal de referència sigui el salari mínim interprofessional i les condicions laborals mínimes de l'Estatut dels Treballadors.**

3.- Plantem cara des de la Negociació Col·lectiva

La Negociació Col·lectiva a Catalunya

La negociació col·lectiva no només ens ha d'ajudar a consolidar **el Marc Català de Relacions Laborals**, sinó que en aquest marc hem de procedir a la seva articulació, racionalització i com ja s'ha dit, a plantar cara a la Reforma Laboral.

En primer terme, **hem d'evitar que la reforma de la negociació col·lectiva provoqui seva centralització** i en els convenis estatals es blindin matèries deixant sense continguts els àmbits inferiors, català i provincial, allunyant el poder de decisió. En aquest sentit, partint de que només les grans empreses tenen conveni propi, a les treballadores i el treballadores ens limitaria la possibilitat de millora dels continguts de l'àmbit estatal.

Mentre el salari mínim de 1000 euros suposa només el 17% dels convenis d'àmbit estatal, els d'àmbit català suposen més del 45%. Hem constatat a la negociació col·lectiva que els responsables de la crisi no són els salaris, **el salari mínim de conveni ha de ser 1000 euros.**

	< 1000€	>1000€	Pendents	< 1000€	>1000€	Pendents
Catalunya	74	74	11	46.5%	46.5%	6.9%
Espanya	64	19	26	58.7%	17.4%	23.8%

Així com l'IPC harmonitzat de l'Estat el 2010 s'ha situat en el 2,9%, l'IPC de Catalunya està aproximadament 3 dècimes per sobre.

Des de la UGT de Catalunya considerem que, dins del procés d'estructuració i racionalització de la negociació col·lectiva, els Convenis d'àmbit estatal han d'establir uns mínims, com a dret supletori, que permetin millorar-los en l'àmbit català.

Així mateix, cal potenciar:

- ✘** conjuntament amb les Federacions Nacionals de la UGT de Catalunya el procés **de racionalització de la negociació col·lectiva**, prop de 160 convenis –catalans i provincials. És necessari, com a mínim situar dues línies de treball, la primera en **l'articulació de l'àmbit català de convenis provincials d'un mateix sector**, i en la segona, **vinculant els convenis amb poc pes de treballadors amb altres convenis existents del seu àmbit; o bé, la creació de Convenis Col·lectius de Catalunya per a nous sectors i per aquells sectors amb una dèbil regulació que permetin una estructura comuna i unes condicions mínimes dignes**. És important definir com a sindicat quin és el mínim per crear un nou conveni col·lectiu.
- ✘** **els Convenis d'Empresa**, establint com a dret supletori el conveni sectorial i desenvolupant la negociació col·lectiva a l'empresa partint dels mínims sectorials per tal d'ampliar i adequar-los a la idiosincràsia pròpia mitjançant convenis, pactes o acords d'empresa.
- ✘** **una actualització dels àmbits de la negociació col·lectiva**, l'evolució del mercat de treball i les seves relacions laborals, en el que l'àmbit d'actuació ja no és només el conveni col·lectiu d'aplicació. Cal donar una resposta sindical a aquestes noves realitats, com la diversificació o especialització d'activitats i els nous grups empresarials d'activitats molt divergents, o quina és la coordinació entre les empreses tractores i les empreses auxiliars o de serveis, així com la incidència sindical en les polítiques sectorials.
- ✘** **la creació d'uns nous àmbits sectorials més amplis**, com per exemple, el de la indústria, que tinguin com a funció el disseny de les grans línies estratègiques en les polítiques sectorials i laborals, deixant la concreció de les relacions laborals a l'actual model de negociació col·lectiva.
- ✘** **una major coordinació, per tenir una major eficàcia sindical, dels convenis col·lectius que puguin afectar a un mateix procés productiu**, com per exemple, el cas de l'automoció que com a mínim afecta als convenis del metall, químiques, tèxtil,.. entre d'altres, per tant són necessaris àmbits superiors per poder donar una millor resposta sectorial. La coordinació sectorial es fa imprescindible en el canvi de model productiu.
- ✘** **que totes les persones treballadores tinguin representació legal**. En els convenis sectorials s'ha d'establir la promoció d'eleccions sindicals i en el seu defecte, els mecanismes de representació per part de les organitzacions signants del conveni a les treballadores i els treballadors de l'empresa.

En la major part d'aquestes matèries esmentades, **l'existència del Consell de Relacions Laborals de Catalunya serà una eina útil en aquest procés de concertació i racionalització de la Negociació Col·lectiva.**

La recerca i la Innovació cal portar-la a la negociació col·lectiva. En el Pacte Nacional per la Recerca i la Innovació de la Generalitat de Catalunya, la UGT de Catalunya va situar que la negociació col·lectiva ha de tenir un paper central en la recerca i la innovació.

Proposem la creació de comissions sectorials en els convenis col·lectius amb la funció de definir quina és l'evolució de la R+I en cada sector, tot acordant amb l'Administració Pública que les empreses que sol·licitin ajuts públics, d'acord i validats per la comissió sectorial, tindran major puntuació a l'hora de rebre ajuts públics en R+I.

Plantem cara a la Reforma Laboral

- ✘ ARBITRATGE OBLIGATORI:** Cal eliminar l'arbitratge obligatori dels processos laborals tipificats en la Reforma Laboral. A Catalunya comptem amb el **Tribunal Laboral de Catalunya** com a òrgan de solució extrajudicial de conflictes i hem de generalitzar la clàusula de submissió als seus procediments en tot els convenis, establint els mecanismes de conciliació i mediació com a requisits previs als arbitratges de la Reforma.

- ✘ CONTRACTACIÓ:** S'ha de situar a la negociació col·lectiva de cada sector que **els contractes laborals seran indefinits com a regla general i la contractació temporal com a excepció.**

Per veure les necessitats de temporalitat ha de ser més important l'activitat econòmica que la tipologia del contracte de treball, i la millor manera de definir quines són les necessitats de temporalitat del nostre mercat de treball és en l'àmbit dels convenis col·lectius.

Hem d'acordar en els convenis col·lectius el topall màxim de temporalitat de cada sector, tant la temporalitat estacional com la relacionada amb les puntes de producció.

També s'ha de garantir en el conveni col·lectiu que la causa sigui certa, limitant la utilització dels contractes temporals, l'ús indegut d'aquesta forma de contractació i l'encadenament de contractes de durada determinada especialment el que fa referència al mateix lloc de treball.

Increment de la qualitat de la contractació en modalitats com ara, el contracte per a la formació, el contracte a temps parcial, el fix discontinu o el contracte de relleu, en els que la negociació col·lectiva pot desenvolupar un important paper.

Es fa necessària la regulació de **polítiques d'anticipació de futures crisis** mitjançant la gestió de les possibles incidències en la qualitat i la quantitat de llocs de treball, negociant l'adaptació dels treballadors als futurs llocs de treball, amb polítiques formatives per assolir la requalificació professional i cercar alternatives pels que no es puguin reciclar.

Creació de **Comissions específiques d'Ocupació** pel control, seguiment i avaluació sobre la utilització de les diferents modalitats de contractació i la subcontractació. En aquest sentit, **l'objectiu ha de centrar-se en ampliar el control d'aquests processos**. No es poden externalitzar activitats pròpies de l'empresa i determinar les activitats susceptibles d'externalització, la limitació de la subcontractació en cadena, etc.

El **control i seguiment dels acomiadaments individuals**, amb l'objectiu de garantir la causalitat de l'acomiadament i d'evitar la utilització d'acomiadaments individuals per eludir les normes i procediments fixats en cas d'acomiadaments col·lectius. **S'haurà d'establir la justificació de les causes indeterminades per la utilització dels acomiadaments objectius**.

✗ INAPLICACIÓ SALARIAL: Pel que fa a la “**flexibilitat salarial**”, és **necessària l'eliminació de les clàusules de compensació i absorció**, i per aquelles empreses amb dificultats econòmiques es podria fer ús de les clàusules d'inaplicació salarial sempre i quan s'acomplissin els següents requisits:

- ✓ L'existència d'un **pla de viabilitat empresarial** que garanteixi el manteniment, així com la creació d'ocupació amb posterioritat al cessament de les dificultats econòmiques. El pla haurà de comptar amb el vist-i-plau de la representació de les persones treballadores.
- ✓ **Les clàusules d'inaplicació tindran el caràcter de préstec a la liquiditat de les persones treballadores a l'empresa**. Aquesta conceptualització de préstec a la liquiditat comportarà l'obligació de retornar-lo mitjançant el corresponent calendari.

- ✓ En el supòsit de que amb posterioritat al desplegament d'aquesta eina (préstec a la liquiditat) existeixin acomiadaments individuals o que l'empresa presenti un ERO d'extinció, **s'haurà de garantir la devolució de les quantitats prestades** de forma automàtica.

- ✗ **FORMACIÓ: L'objectiu sindical en la negociació col·lectiva ha de ser que la formació ha d'anar directament relacionada amb la qualitat de l'ocupació i la carrera professional dins de l'empresa.** Cal garantir que l'empresa inverteixi en formació; tant pel personal directiu, com pel conjunt de la plantilla. En aquest sentit caldria situar **l'obligació per part de l'empresa d'establir un Pla de formació en el qual s'estableixi un mínim d'hores de formació per a cada treballador i treballadora dins de la seva jornada de treball.**

Cal donar una major dimensió sectorial, tant a la formació professional com a la formació continua. L'objectiu és definir quines són les necessitats formatives de cada sector per ser més competitius i després poder adaptar aquestes necessitats als convenis d'empresa, perquè així trobem una relació directa entre la formació realitzada i l'increment de la qualitat de l'ocupació i la competitivitat.

- ✗ **SUSPENSÍO I REDUCCIÓ COL·LECTIVA DE LA JORNADA: S'ha d'articular la reconversió de la suspensió temporal cap a la reducció de jornada i durant el període de suspensió/reducció s'articularan plans de formació sectorial i intersectorial;** per tant, es substitueix la situació d'atur per activitat formativa. Aquesta experiència ja realitzada a altres països d'Europa, ha estat útil, tant per evitar la destrucció d'ocupació, com per aprofitar aquesta en períodes d'aturada, com a espai per la formació i el reciclatge de les plantilles de les empreses.

El conveni col·lectiu ha de tenir un paper clau en la resolució els ERO's de suspensió. Si existeix acord -i previ informe de la Inspecció de Treball- es resoldrà en les comissions paritàries. En cas de desacord, cal instrumentalitzar que el Tribunal Laboral de Catalunya, juntament amb la Inspecció de Treball, realitzin laudes d'obligat compliment.

- ✗ **FLEXIBILITAT: La flexibilitat tant ha d'estar a disposició del treballador com de l'empresa.** No només necessita la flexibilitat l'empresa per l'organització del temps de treball sinó que també els treballadors i les treballadores la necessitem per l'organització de la vida personal i familiar. Les rigideses d'alguns sectors són recíproques per ambdues parts, i és aquí a on la negociació col·lectiva pot definir quins són els instruments de flexibilitat pactada.

Cal també **la concreció a cada empresa**. En aquest sentit, la idiosincràsia de cadascuna és molt diferent i **s'ha de pactar la seva flexibilitat específica**, l'empresa per donar cobertura a les seves necessitats productives i els treballadors i treballadores per conciliar el treball amb la seva vida personal.

La flexibilitat ha de ser un instrument també per intentar evitar destrucció d'ocupació; per tant, abans d'arribar a situacions d'acomiadament individuals o col·lectius, cal introduir les bosses d'hores o reduccions de jornada amb formació, és a dir, **cal convertir la flexibilitat en un element de manteniment d'ocupació**.

- ✘ IGUALTAT D'OPORTUNITATS:** La negociació col·lectiva s'ha de desenvolupar potenciant els temes d'igualtat d'oportunitats, establint clàusules de discriminació positiva, així com obligar a l'empresa a informar anualment de les dades que afectin en temes d'igualtat a l'empresa. Així mateix, s'han d'establir als convenis col·lectius procediments de selecció objectius i neutres, revisar els criteris que es fan servir per a determinar la promoció professional perquè a vegades, aquests criteris no són suficients per a justificar la promoció i provoquen perjudicis sobre alguns determinats col·lectius, l'antiguitat n'és un exemple, i revisar també, els llocs de treball i tenir en compte factors de valoració neutres i comuns.
- ✘ DELEGATS DE PREVENCIÓ:** Cal el reforçament dels drets de representació i intervenció en aquells àmbits on els treballadors i les treballadores no disposen de Delegats de prevenció, **creant les comissions paritàries específiques de seguretat i salut als convenis sectorials i la creació de la figura del Delegat o Agent sectorial/territorial** amb funcions, garanties i crèdit horari propi i específic per dedicar-lo en exclusiva a tasques de prevenció (al marge del que ja tenen establert com a representants dels treballadors).
- ✘ DELEGAT MEDIAMBIENTAL:** La sostenibilitat és un factor de competitivitat clau per l'empresa, per això és important, en aquest sentit, negociar **la figura del delegat mediambiental** com un element clau i necessari per ampliar els drets sindicals d'informació, formació, participació i negociació dels aspectes mediambientals de l'empresa.