

JORNADA D'ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA



Guia ràpida de l'AIC 2011-2014

Barcelona, 13 de desembre de 2011

Tercer Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014

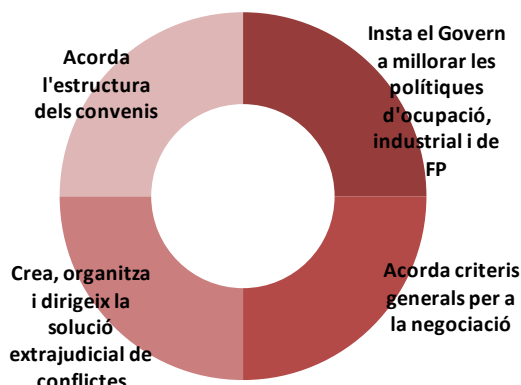
Índex	2
Què és l'AIC?	3
Per què ara l'AIC?	3
Criteris generals de l'AIC	3
✘ El Marc Català de Relacions Laborals	3
✘ El Tribunal Laboral de Catalunya	4
✘ Les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius	4
Criteris de la Negociació Col·lectiva	5
✘ Flexibilitat	5
✘ Salari i Incrementos Salaries	5
✘ Igualtat de gènere	5
✘ ERO i Negociació Col·lectiva	6
✘ Formació i qualificacions professionals	6
✘ Absentisme	6
✘ Altres continguts	7
Estratègia Industrial i Catalana, Subcontractació, Previsió Social Complementària, Mobilitat funcional, Mobilitat sostenible, Teletreball, Innovació i noves tecnologies, Ús de les tecnologies de la informació i la comunicació i Polítiques de formació i ocupació	
Programa jornada	8



Tercer Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014

Què és l'AIC?

És l'instrument que **defineix les regles generals de la negociació col·lectiva a Catalunya:**



Per què ara l'AIC?

Perquè sindicats i patronal decidim que ara, més que mai, hem de seguir sent el centre de les Relacions Laborals a Catalunya.

Aquest Acord assenjala quines han de ser les regles generals del nostre mercat de treball a través de la negociació col·lectiva. A més, aquest Acord adapta la Reforma Laboral, la Reforma de la Negociació Col·lectiva, el Reglament d'ERO, la Llei Concursal, ... tot **sota el principi de la negociació i la voluntarietat de les parts.**

Criteris generals de l'AIC

El marc català de Relacions Laborals

Amb aquest nou Acord dibuixem un nou escenari i un nou marc de relacions laborals ...

- ✘ Acordem potenciar el procediment de **racionalització de la negociació col·lectiva a Catalunya.**
- ✘ Ens marquem com objectiu que **totes les persones treballadores estiguin cobertes per un conveni col·lectiu d'aplicació:**

Supòsits de no cobertura	Procurarem l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis.
--------------------------	---

En sectors emergents	Plantejarem un nou conveni o la incorporació a l'àmbit funcional d'un conveni preexistent, tot respectant el principi de no concurrència.
----------------------	---

- ✘ Desenvoluparem les pautes i actuacions necessàries per a la **configuració d'acords marc de Catalunya**. En qualsevol cas, caldrà evitar la concurrència amb convenis de Catalunya o d'àmbit superior.
- ✘ Els **convenis sectorials han de marcar les regles generals** permetent l'articulació i l'adaptació a la realitat de les empreses.
- ✘ Exigirem a les organitzacions signants dels convenis col·lectius sectorials estatals –i així ho hem acordat-, la **descentralització de les comissions paritàries del respectiu conveni**.

El Tribunal Laboral de Catalunya

Es converteix en **l'únic òrgan de solució de conflictes de Catalunya**, tant per la seva agilitat com per l'aposta per la mediació de les parts com a solució de conflictes.



Es treballarà per **generalitzar les propostes mediadores des de la mediació inicial i afavorir la solució arbitral delegada un cop finalitzada la mediació sense acord**.

Acordem també que **el procediment arbitral** –davant les divergències de la negociació d'un conveni col·lectiu- **tindrà el caràcter de voluntari** i que en els casos de submissió, es portarà a terme un arbitratge delegat del propi tribunal o bé a través de l'arbitratge plural.

Les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius

Potenciem el paper de les Comissions Paritàries fent que es converteixin en el centre de l'acció sindical al sector, regulant la participació sindical en aquelles empreses sense representació, fent funcions de negociació de conflictes, modificant i actualitzant el conveni col·lectiu, etc.

Críteris de la Negociació Col·lectiva

Flexibilitat

La complexitat de la flexibilitat requereix que **els convenis col·lectius sectorials recullin els continguts i mecanismes de referència** per aplicar aquestes matèries de manera adaptada a les particularitats de cada empresa.

La flexibilitat negociada –en les seves diverses vessants i condicions- és cabdal per adaptar-se a les demandes que s’han de complir; ara bé, **la flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i cal incorporar altres elements** com:



- La contractació i l'ocupació
- La mobilitat
- La polivalència
- Les modificacions en les condicions de treball
- El salari

Salari i Incrementos Salarials

L'Acord planteja **renovar l'estructura salarial**; ja que entenem que la negociació col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la **regulació de les retribucions variables**.

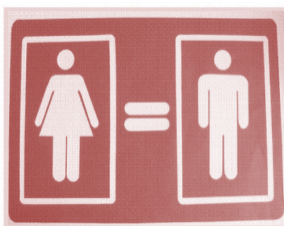
El conveni col·lectiu sectorial ha de definir els criteris per a l'aplicació de la retribució variable, així com les fórmules per a la seva adaptació i aplicació a les empreses.

La negociació col·lectiva ha d'atendre al criteri de que **els salaris han de vincular-se amb:**



- Beneficis empresarials
- Inflació
- Productivitat
- Variació de costos
- Inversions
- Evolució econòmica de sectors d'activitat

Igualtat de gènere



Ens comprometem a ampliar els continguts de la Llei d'Igualtat i apostem perquè **els plans d'igualtat es pactin també en aquelles empreses de menys de 250 persones -i que per llei no estan obligades-**.

A més, considerem oportú crear una **Comissió on desenvolupar recomanacions a la negociació col·lectiva en igualtat de gènere**.

ERO i Negociació Col·lectiva

El nostre principal objectiu és afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa, per això plantejem expedients de suspensió o de reducció de jornada per davant de les extincions.

Acordem que **des dels convenis col·lectiu es potenciïn plans negociats amb accions formatives** i d'aquesta manera, aconseguirem **augmentar la polivalència i la ocupabilitat** de les persones afectades.

Els convenis col·lectius sectorials determinaran el sistema específic per a la negociació en empreses sense representació sindical.

Formació i qualificacions professionals

La negociació de les necessitats de formació contínua són imprescindibles per a la innovació permanent; partint d'aquesta premissa, la negociació col·lectiva ha de:

- ✘ Establir mecanismes que garanteixin, a més del continguts formatius, el dret a la igualtat de tracte, estableixin criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats professionalment, així com analitzar la consideració del temps de formació a efectes del temps de treball i els horaris.
- ✘ Promoure l'acreditació i reconeixement de competències professionals adquirides per experiència laboral.
- ✘ Actualitzar i regular les noves realitats professionals emergents, les noves funcions i els drets i deures professionals de les noves activitats.

Absentisme

Acordem treballar en comissió per arribar a recomanacions als convenis en les diverses vessants que hi tenen incidència: prevenció de riscos laborals, gestió de recursos humans, millores de les condicions laborals, ...



Altres continguts

Estratègia Industrial i Catalana	Per la transformació del model industrial i productiu del nostre país, instem al Govern de la Generalitat a crear un òrgan tripartit i els corresponents grups de treball sectorials per al correcte disseny d'estratègies.
Subcontractació	Davant d'un projecte de subcontractació, serà necessari que amb caràcter previ, s'arbitri un procediment que permeti l'aportació d'informació recíproca . Els convenis col·lectius sectorials i d'empresa podran determinar la conveniència de la subrogació de plantilles en casos de successió de contractes o subcontractes.
Previsió Social complementària	Es crea una comissió de treball amb l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària .
Mobilitat funcional	La tendència actual és de rols més amplis i llocs polivalents, així doncs cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació .
Mobilitat sostenible	Formularem mètodes i instruments per a l'avaluació de la mobilitat de les persones treballadores entre la seva residència i el seu lloc de treball, així com mesures destinades a millorar la seguretat dels desplaçaments i l'eficàcia dels mitjans de transport.
Teletreball	Els convenis col·lectius de sector i d'empresa han d'incorporar la seva regulació per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació .
Innovació i noves tecnologies	Els convenis col·lectius de sector i d'empresa han d'establir els procediments d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi dels seus efectes sobre l'ocupació, les condicions de treball i les necessitats de formació i adaptació professional .
Ús de les tecnologies de la informació i la comunicació	És necessari clarificar l'ús dels mitjans electrònics , atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes. La Negociació Col·lectiva ha de regular l'ús de la xarxa per part de la representació legal i/o sindical i garantir un ús adequat.
Polítiques de formació i ocupació	El SOC ha de tenir com a funció acompanyar les persones treballadores en situació d'atur, facilitant la seva transició cap a l'ocupació . Calen mesures per la millora de la ocupabilitat i progrés professional de les persones ocupades. Apostem per un model de concertació territorial i participatiu .

Per ampliar la informació sobre algun dels conceptes que aquí es recullen, utilitzeu el text de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014.



JORNADA D'ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Dimarts 13 de desembre de 2011
Sala d'actes Brigades Internacionals
Rambla Santa Mònica, 10 Barcelona

09.30 hores **Acreditació i lliurament de documentació**

10.00 hores **Presentació de la jornada**

Josep M^a Àlvarez
Secretari General de la UGT de Catalunya

10.30 hores **Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014**

✘ Tribunal Laboral de Catalunya
Joan Samsó. Coordinador Secretaria Política Sindical

✘ Acords Marc i Negociació Col·lectiva
Moisés Berruezo. Secretari d'Acció Sindical FCTCHTJ

✘ Criteris de Negociació Col·lectiva
Isabel Martínez. Secretaria General MCA

11.30 hores **Pausa-cafè**

11.45 hores **Productivitat, teoria i pràctica**

✘ Albert Recio Andreu
Doctor en Economia. Professor UAB

✘ Faustino Martín
Secretari General del Centre Tècnic de SEAT

✘ Ambrós Arias
Secretari d'Organització de la Secció Sindical d'ENDESA Catalunya

13.15 hores **Cloenda**

Camil Ros
Secretari de Política Sindical de la UGT de Catalunya



Unió General de Treballadors
de Catalunya