

Acord per la Negociació Col·lectiva 2012, 2013 i 2014

Els acords interprofessionals són de **caràcter obligacional** dels signants, per tant assumeixen el compromís i l'obligació d'aplicar-lo i adaptar-lo a la negociació col·lectiva tant d'àmbit sectorial com d'empresa.

Tot i que les principals matèries acordades són:

- **Estructura de la negociació col·lectiva, Flexibilitat interna i Estructura salarial**

El present acord també defineix criteris per a la negociació col·lectiva en:

- **Ocupació, Formació, Teletreball, Reestructuracions i Observatoris sectorials.**

El present acord es produeix en un moment de crisi econòmica, que ja ha comportat una destrucció d'ocupació que ha situat l'atur a més del 20%. Aquest és un acord equilibrat realitzat des de la responsabilitat i amb **l'objectiu clar d'intentar frenar la destrucció d'ocupació**. Des de la negociació col·lectiva no es crea ocupació, però si es poden crear nous instruments de flexibilitat interna per evitar més destrucció d'ocupació.

La creació d'ocupació no vindrà ni de les reformes laborals i de la negociació col·lectiva, sinó una veritable **política de promoció econòmica i de polítiques industrials que generin una reactivació de l'economia, amb un creixement del consum i una major liquiditat a les empreses.**

Hem aconseguit trencar els discursos econòmics i polítics que buscaven la Congelació salarial, la inaplicació arbitrària de l'empresa, la Flexibilitat imposada, la Ultraactivitat i la derogació dels convenis sectorials.

Aquest acord aconsegueix primer **frenar, com a mínim i curt termini, la reforma de la negociació col·lectiva imposada pel govern del PP i dictada pels mercats**, que hagués situat la ultraactivitat i la supressió dels convenis col·lectius sectorials, deixant només el conveni d'empresa com a instrument per retallar condicions de treball.

La **moderació salarial és un exercici de responsabilitat**, que per un costat **trenca la pressió de la congelació salarial** tant en l'àmbit sectorial com a l'empresa, i alhora **la moderació salarial**, situada al primer any en el 0,5%, que ha d'evitar moltes inaplicacions a les empreses.

També **trenquem amb tots aquells que situaven la productivitat com a únic element de creixement salarial** del total del salari. En aquest acord s'estableix **que la productivitat és una part del salari variable i que es mesurarà tenint en compte les vendes, la producció i els beneficis empresarials.**

La patronal assumeix que **si vol flexibilitat, aquesta no serà imposada sinó negociada**, i que **les regles generals es definiran en els convenis col·lectius sectorials i s'articularan a l'empresa**. A més a més, la representació dels treballadors tindrà tota la informació necessària de la situació de l'empresa i en cas de desacord, no hi haurà la imposició empresarial i la judicialització del conflicte, sinó que aquest es resoldrà via la Comissió paritària o el Tribunal Laboral de Catalunya.

En definitiva **aquest acord situa el sindicalisme en el centre de les relacions laborals a l'empresa i reforça el nostre paper en la negociació col·lectiva sectorial**, en un moment en que l'objectiu de molts era situar els sindicats fora de les relacions laborals i de la negociació col·lectiva que són els instruments que fins ara han estat claus pel manteniment i millora de les condicions de treball.

Estructura de la negociació col·lectiva

L'Acord aposta de manera clara per **l'articulació i la descentralització de la negociació col·lectiva**, agafant com a punt de partida la reforma de la negociació col·lectiva:

- Els **Convenis Estatals**, o en el seu defecte, els de comunitat autònoma hauran de:
 - Desenvolupar les regles d'articulació i vertebració.
 - Apostar de forma decidida a favor de la descentralització.
- Els **Convenis Sectorials** hauran de propiciar la negociació col·lectiva a l'empresa en matèria de jornada, funcions i salari.

Es preservarà l'àmbit provincial potenciant la flexibilitat a l'empresa, com a àmbit més proper a la realitat de les empreses.

Inaplicació negociada a l'empresa

La patronal reconeix que **la inaplicació serà negociada i les regles generals les definiran els Convenis Sectorials**.

Són **mesures de caràcter excepcional** i amb projecció temporal limitada a l'actual conjuntura econòmica les següents matèries:

- Horari i distribució de jornada.
- Règim de treball a torn.
- Sistema de remuneració.
- Mobilitat funcional.

La inaplicació salarial ja està regulada en l'Estatut del Treballador.

Les causes per la inaplicació seran les pactades en conveni:

- Disminució persistent d'ingressos.
- Disminució de resultats, vendes o productivitat durant els darrers 12 mesos.

El **conveni col·lectiu sectorial** haurà de definir el referent quantitatiu o percentual que determini a partir de quan es pot fer efectiva la inaplicació.

La **durada màxima serà la del conveni o tres anys**, aquestes mesures sempre han d'anar acompanyades del manteniment de l'ocupació.

Flexibilitat interna

El **conveni col·lectiu és l'espai més adequat per ordenar l'ús flexible en l'empresa d'elements com el temps de treball i la mobilitat funcional**. El conveni col·lectiu sectorial definirà els continguts mínims en la regulació de criteris, les causes, els procediments, els períodes temporals i els períodes de referència per la mobilitat funcional i la distribució irregular de la jornada en l'àmbit de l'empresa.

Hi hauran dos tipus de flexibilitat, l'ordinària i la flexibilitat extraordinària temporal, totes dues regularan el temps de treball i la mobilitat funcional.

Flexibilitat ordinària

Temps de treball

- **El conveni definirà el contingut mínim** del còmput anual i la seva distribució flexible.
- La **distribució irregular serà d'un 10% de la jornada anual**.
- Es crea un **bossa de 40 hores anuals**, que podrà alterar la distribució prevista en el calendari anual.
- Els convenis sectorials, especialment els provincials, hauran de **fixar les regles generals de la flexibilitat del temps de treball**.
- El conveni sectorial promourà l'adaptació negociada a l'àmbit de l'empresa.
- La distribució irregular és per **evitar les hores extres i la contractació temporal**.
- Els convenis, especialment els d'empresa, han de promoure la **racionalització de l'horari de treball** amb l'objectiu de millorar la productivitat i la conciliació de la vida laboral i personal.
- La flexibilitat del temps de treball ha de compatibilitzar el temps de treball i la conciliació.

Flexibilitat Extraordinària Temporal

Temps de treball

- Els **convenis col·lectius fixaran quan i com es pot aplicar la flexibilitat extraordinària** superant els límits de la flexibilitat ordinària.
- Distribució irregular de la jornada anual:
 - o **Modificació del calendari laboral per damunt de la bossa d'hores**.
- En aquests supòsits, s'hauran de demostrar que hi ha **causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció**.
- En cap cas la flexibilitat extraordinària **podrà ser superior a la jornada anual aplicable**.
- **L'empresa té l'obligació d'informar i negociar amb temps i forma** als representants dels treballadors. En cas de desacord, intervindrà la Comissió paritària, o en el seu cas, el Tribunal Laboral de Catalunya.

Mobilitat funcional

- El conveni col·lectiu **marcarà els criteris de major nivell de flexibilitat** que els actuals. El conveni col·lectiu **regularà la mobilitat funcional temporal** per a la realització de funcions diferents als grups professionals, si existeixen raons econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció que ho justifiquin.
- La mobilitat funcional extraordinària **no podrà ser superior a sis mesos en un any o vuit mesos en dos anys**.

- L'empresa ho ha de **comunicar amb la màxima celeritat a la representació dels treballadors**, en cas de desacord intervindrà la comissió paritària o el Tribunal Laboral de Catalunya.
- Es respectaran els drets de les noves funcions en cas que siguin de categoria superior. En el cas de que siguin inferiors, es mantindrà la retribució d'origen.
- No serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació al nou lloc de treball.
- En tots els supòsits la mobilitat funcional ha de **garantir la informació, idoneïtat i formació sobre les noves funcions**.

Flexibilitat salarial

- Es considera convenient que les estructures salarials tinguin complement variables: **un percentatge determinat del salari dependrà de la situació i resultats de l'empresa**.
- Els convenis col·lectius promouran la **racionalització de les estructures salarials**, substituint conceptes obsolets o improductius per d'altres vinculats a la productivitat i les retribucions de l'empresa.
- La negociació col·lectiva és l'instrument adequat per situar la definició i criteris de l'estructura salarial:
 - o Conceptes fixes i variables
 - o Salaris mínims
 - o Complementes i altres conceptes
- Aquests criteris hauran de ser **adequats a la realitat sectorial i de l'empresa**, tenint una relació directa en els nous sistemes de treball, incentius a la producció, la qualitat i/o els resultats, entre d'altres.
- Per definir els conceptes variables s'utilitzaran **criteris d'objectivitat i claredat en l'aplicació**:
 - o Limitació del salari variable sobre la retribució total
 - o Dret d'informació i participació del comitè d'empresa
 - o Adaptació a la realitat sectorial i d'empresa

Proposta d'acord salarial

L'objectiu és la **contenció dels preus espanyols per tal de millorar la quota de mercat externa** (i així, augmentar les exportacions).

Per aconseguir aquesta contenció totes les rentes han de fer un esforç conjunt; tant el salaris, com la distribució de beneficis han d'evolucionar de forma moderada, perquè l'excedent empresarial vagi a la inversió i ampliació de l'activitat. **En la mateixa direcció s'han d'adequar la retribució dels alts directius i executius de les empreses**.

Cal una **vigilància de l'evolució dels preus**, especialment d'aquells béns i serveis que tenen una especial repercussió en les rentes més baixes. Els preus que siguin competència de les administracions públiques, haurien de realitzar el màxim esforç de contenció, i al mateix temps millorar la gestió i la reducció de costos.

Les directrius del comportament dels salaris negociats pels pròxims tres anys són:

Pel 2012 i el 2013

- L'augment dels salaris pactats no hauria d'excedir del **0,5% el primer any i del 0,6 el segon any**.
- Més una **clàusula d'actualització** (aplicable a finals d'exercici) que fixi l'excés sobre l'objectiu d'inflació del BCE (2%) del valor inferior entre l'IPC anual del mes de desembre a l'Estat espanyol i l'IPC anual del mes de desembre de la zona euro.
- Caldrà tenir en compte també, **la diferència del preu internacional en euros del petroli Brent**. Si en el mes de desembre és superior en un 10% al mes de desembre anterior, per calcular l'excés esmentat es prendran com a referència, els indicadors d'inflació esmentats excloent a ambdós –l'IPC estatal i l'IPC de la zona euro- els carburants i els combustibles.
- L'INE publicarà la referència dels IPC sense els carburants i els combustibles.
- **Sempre es tindrà en compte el valor inferior** entre l'índex d'inflació estatal i el de la zona euro en el càlcul de l'excés de l'objectiu d'inflació del BCE (2%) i també en les inflacions resultants si l'evolució interanual del barril de Brent és superior al 10%.

Exemple de càlcul de la clàusula d'actualització prenent d'exemple l'any 2011

<p>IPC interanual desembre 2011= 2,4%</p> <p>IPC interanual desembre Zona Euro= 2,8%</p> <p>Objectiu BCE= 2%</p> <p>Variació petroli BRENT = 9,71%</p>	}	<p><u>Clàusula d'actualització = 0,4%</u></p> <p>(2,4% - 2%)</p>
--	---	--

Com l'increment del petroli no ha augmentat més d'un 10% i l'IPC estatal és inferior al de la zona euro, la revisió salarial serà d'un 0,4%.

Pel 2014

Si l'augment del PIB (a preus constants) de 2013 és: L'augment salarial no excedirà del:

Inferior a l'1%	0,6%
Superior a l'1% però inferior al 2%	1%
Superior al 2%	1,5%

Clàusules addicionals basades en els beneficis i la productivitat

Els convenis col·lectius hauran d'incloure **clàusules addicionals d'actualització dels salaris** basades en l'evolució dels indicadors econòmics associats a la marxa de l'empresa: beneficis, vendes, productivitat, etc.

Aquests increments **s'integraran en la part variable del salari** (adequant-se a la realitat sectorial i empresarial).