

Balanç de la negociació col·lectiva del 2007

La UGT de Catalunya considera necessari un salt qualitatiu en els convenis col·lectius per aconseguir més estabilitat laboral i una millor distribució de la jornada

- L'increment salarial mig del 2007 ha estat del 2,82%
- El 50,35% dels convenis contenen clàusula de revisió salarial, el 82,56% amb caràcter retroactiu
- Hi ha un increment significatiu de les jornades irregulars (13,93%) i el 16,75% dels convenis inclouen el concepte d'horari flexible
- El 80% contenen clàusules que fan referència a maternitat, embaràs o discriminació positiva

El total de convenis susceptibles de negociació en Catalunya són aproximadament 1.250, amb la següent distribució: 1.060 d'empresa, 103 provincials i 57 autonòmics.

EL SALARI

La UGT de Catalunya s'ha proposat com a objectiu prioritari en aquests darrers anys garantir que les persones treballadores no sofreixin pèrdua del poder adquisitiu, raó per la qual en els convenis col·lectius s'incorpora la clàusula de revisió salarial que corregeix la desviació que es pugui produir entre l'IPC previst i el real.

El promig d'increment salarial registrada en els Convenis Col·lectius de sector i d'empresa al llarg del darrer trimestre i acumulat de l'any 2007 ha estat del **2,82%**, segons dades del Departament de Treball.

Durant el 2007 hem observat també que **el 50,35% dels convenis contenen clàusula de revisió**, sent important destacar que dels convenis que contenen aquesta clàusula, el **82,56%** d'ells és amb caràcter retroactiu i només el **17,43%** no tenen caràcter retroactiu.

Clàusula de revisió per a garantia salarial

Àmbit de negociació	Existència de clàusula de revisió per garantia salarial	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment pactat %	Increment revisat %
Empresa	Sense clàusula prevista	441	455	69.872	2,88	2,88
Empresa	Amb clàusula prevista	407	462	122.273	2,54	3,88
Empresa	Amb clàusula prevista no retroactiva	69	80	41.856	2,86	2,86
Empresa	Amb clàusula prevista retroactiva	338	382	80.417	2,37	4,42
Empresa	Total	848	917	192.145	2,66	3,52
Sector	Sense clàusula prevista	51	37.422	292.593	3,14	3,14
Sector	Amb clàusula prevista	92	113.611	1.205.438	2,77	3,83
Sector	Amb clàusula prevista no retroactiva	18	34.714	38.9523	3,04	3,04
Sector	Amb clàusula prevista retroactiva	74	78.897	815.915	2,64	4,20
Sector	Total	143	151.033	1.498.031	2,84	3,70
Total	Sense clàusula prevista	492	37.877	362.465	3,09	3,09
Total	Amb clàusula prevista	499	114.073	1.327.711	2,75	3,83
Total	Amb clàusula prevista no retroactiva	87	34.794	431.379	3,02	3,02
Total	Amb clàusula prevista retroactiva	412	79.279	896.332	2,62	4,22
Total	Total	991	151.950	1.690.176	2,82	3,68

Font: Departament de Treball de la Generalitat.

D'altra banda, **no podem obviar l'èxit assolit amb la Campanya "Posa't a 1.000. Cap conveni per sota"**. Cal assenyalar que en gairebé tots els sectors d'activitat (serveis, indústria, construcció, transport, serveis públics, químiques, hostaleria) s'han introduït clàusules convencionals que garanteixen salaris no inferiors als 1.000 euros durant la vigència del conveni. No obstant, continuarem intensificant els nostres esforços de negociació per abastar tot el territori català i sectors d'activitat.

Entre d'altres convenis on s'han aconseguit introduir salaris per sobre dels 1.000 euros poden assenyalar els següents:

- Indústria Siderometal·lúrgica de Barcelona i Tarragona
- Depuració i tractament d'aigües de Barcelona.
- Bugaderies industrials a Catalunya
- Metal·logràfiques.
- PortAventura.
- Mercaderies i logística de Barcelona.
- Derivats del ciment.
- Indústria d'hostaleria de Catalunya.
- Conveni pont de centres sociosanitaris.
- Conveni del metall de Girona.
- Conveni d'ITV de Catalunya.
- Conveni de la construcció de Lleida.
- Acord dels figurants de Catalunya.
- Conveni únic de l'Administració General de l'Estat.

LA JORNADA

La jornada **estàndard se situa entre les 1.745 - 1.750 i les 1.800 – 1.805** hores en còmput anual.

Hem observat que l'any passat en molts dels casos **la reducció de la jornada en còmput anual ve predeterminada per un increment dels dies de vacances anual i/o els dies de lliure disposició.**

Jornada en còmput anual

Àmbit de negociació	Interval de còmput anual d'hores				Còmput anual mitjà d'hores
		Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	
Empresa	Menys de 1.712	449	498	96.207	1.629,44
Empresa	De 1.712 a 1.758	137	143	4.4858	1.727,41
Empresa	De 1.759 a 1.803	188	199	31.479	1.782,52
Empresa	De 1.804 a 1.825	35	35	5.457	1.810,33
Empresa	1.826	39	42	14.144	1.826,00
Empresa	Total	848	917	192.145	1.697,00
Sector	Menys de 1.712	11	1.032	64.003	1.676,91
Sector	De 1.712 a 1.758	25	49.430	565.883	1.748,23
Sector	De 1.759 a 1.803	88	91.291	757.920	1.778,70
Sector	De 1.804 a 1.825	10	7.960	102.374	1.816,39
Sector	1.826	9	1.320	7.851	1.826,00
Sector	Total	143	151.033	1.498.031	1.765,67
Total	Menys de 1.712	460	1.530	160.210	1.648,41
Total	De 1.712 a 1.758	162	49.573	610.741	1.746,70
Total	De 1.759 a 1.803	276	91.490	789.399	1.778,85
Total	De 1.804 a 1.825	45	7.995	107.831	1.816,08
Total	1.826	48	1.362	21.995	1.826,00
Total	Total	991	151.950	1.690.176	1.757,86

Font: Departament de Treball de la Generalitat.

Cal assenyalar que de l'anàlisi del contingut dels convenis es constata que hi ha un **increment significatiu en l'establiment de jornades irregulars (13,93%)**, reivindicació reiterativa per la part empresarial en la majoria dels processos de negociació col·lectiva. Les respectives fórmules de flexibilitat (borses d'hores, increment d'hores en períodes concrets, etc.) permeten a les empreses disposar de la mà d'obra i ajustar les plantilles.

La flexibilitat també es reclamada per les persones treballadores amb el propòsit de conciliar la vida laboral i personal. En aquest cas, cal assenyalar que el **16,75% dels convenis inclouen el concepte d'horari flexible**, introduint fórmules en les quals s'estableixin franges horàries en l'entrada i/o la sortida en la jornada laboral tot afavorint la compatibilitat i conciliació laboral i personal.

Tema cabdal és tot allò relacionat amb **la conciliació de la vida laboral i personal.** En aquest sentit hem de dir que l'avenç està sent progressiu però no suficient. La major part de les clàusules convencionals recullen aspectes ja contemplats a la norma legal, però des de la UGT de Catalunya considerem que hem de superar el marc normatiu i **introduir millores convencionals que reconeguin nous drets que permetin conciliar i compatibilitzar el món laboral, personal i familiar.** Destaquem que el **80% dels convenis contenen clàusules que fan referència a maternitat, embaràs o tractament positiu vers les dones (discriminació positiva).** També cal apuntar que el **34,38% dels convenis analitzats contenen clàusules específiques de no discriminació.**

En aquest gran bloc cal incloure que el **41,50% dels convenis regulen l'assetjament com a falta molt greu** dins de règim disciplinari. Destacar també que el **30,63% es regulen permisos per tenir cura de les persones grans.**

Seguretat i Salut Laboral

La vigilància de la seguretat i salut laboral per a la UGT de Catalunya és clau, motiu pel qual es treballa des de diferents vessants per tractar suficientment aquesta matèria. No obstant, cal continuar reforçant la nostra acció sindical en els convenis i introduir mecanismes de vigilància per reduir al màxim els riscos laborals. Dels convenis analitzats, cal destacar que el **47,90% dels convenis han creat Comitès de Salut Laboral.** També assenyalar que el **22,46% dels convenis contenen manifestacions per desenvolupar la prevenció de riscos laborals.** En aquest sentit, cal inculcar una major cultura preventiva en el sí de les empreses catalanes.

Propostes per a la negociació col·lectiva 2008

La UGT de Catalunya valora positivament el resultat obtingut en la negociació col·lectiva el darrer any 2007. No obstant, cal avançar en determinats aspectes per garantir més i millors drets al conjunt de les persones treballadores de Catalunya.

Com a punt de partida **cal accentuar i reforçar la negociació col·lectiva en dos aspectes fonamentals: l'estabilitat laboral (cal reduir la temporalitat i la precarietat laboral des de la negociació col·lectiva) i garantir millors**

condicions laborals prioritant les referents a l'ús i distribució de la jornada laboral.

Pel que fa a aquest darrer aspecte, **la UGT de Catalunya liderarà enguany la campanya "A les 6 a casa!"**. Com a organització sindical, pretenem incloure per negociació col·lectiva fórmules creatives i imaginatives que permetin conciliar l'ús del temps de treball i personal. De cara a la pròximes jornades de treball en matèria de negociació es potenciarà especialment aquest aspecte. Però la nostra reivindicació no quedarà en aquest àmbit de la negociació, malgrat que és el recurs més efectiu per fer realitat aquesta i d'altres reivindicacions. A la comissió d'igualtat i temps de treball del Consell de Relacions Laborals situarem com a eix estratègic aquesta proposta amb l'objectiu d'obtenir un compromís ferm de tots els agents socials.

D'altra banda, la UGT de Catalunya impulsarà i fomentarà aspectes importants, com és la **responsabilitat social a l'àmbit empresarial**. La negociació col·lectiva esdevé una oportunitat per compartir actituds i actuar de fons a l'empresa aconseguint compromisos. En una paraula, cal superar **les visions reduccionistes** i definir les **actuacions de responsabilitat i sostenibilitat social** com a pràctiques que, de manera progressiva, vagin impregnant les estratègies empresarials de **nous valors**.

Per al nostre sindicat, doncs, cal incorporar els valors, que esdevenen socials, a actuacions centrals i estratègiques de gestió en un context de canvi per garantir un futur millor social i econòmicament. Tot situant les persones com a eix central, parlarem d'innovació profunda, de coneixement i tecnologia.

Cal superar la voluntarietat i endinsar-nos en el compromís convencional en temes cabdals, tant per a l'empresa com per als treballadors. Entre d'altres proposarem per negociació col·lectiva **reforçar la distribució de la jornada; dignificar els salaris; la formació contínua, la trajectòria professional i l'ocupabilitat a l'empresa; la tecnologia i la innovació; la participació dels treballadors a l'àmbit empresarial; la igualtat i no discriminació, la seguretat i la sostenibilitat.**

Més informació:

Pepa Sánchez, secretària de Política Sindical de la UGT de Catalunya: 607 79 07 96.