



Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva

Secretaria de Política Sindical

**Barcelona,
10 de desembre de 2013**

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



Crisi econòmica, devaluació de salaris, bloqueig en la negociació col·lectiva, contínua destrucció d'ocupació, allau d'expedients de regulació, pressió mediàtica, contínues retallades dels serveis públics bàsics i de la protecció social, així com de les garanties, llibertats i drets laborals, atac frontal al sindicalisme de classe ...

Aquesta és la situació en la que ens trobem, són temps difícils, però **ara és quan, més que mai, els treballadors i treballadores del nostre país necessiten l'acció del nostre sindicat.**

Ataquen al sindicalisme perquè saben que els drets polítics i socials van ser assolits per la lluita del moviment obrer organitzat. I ara, **la negociació col·lectiva ha de fer front a aquesta situació, garantint a tots els treballadors i treballadores els seus drets, les seves condicions i els seus salaris.**

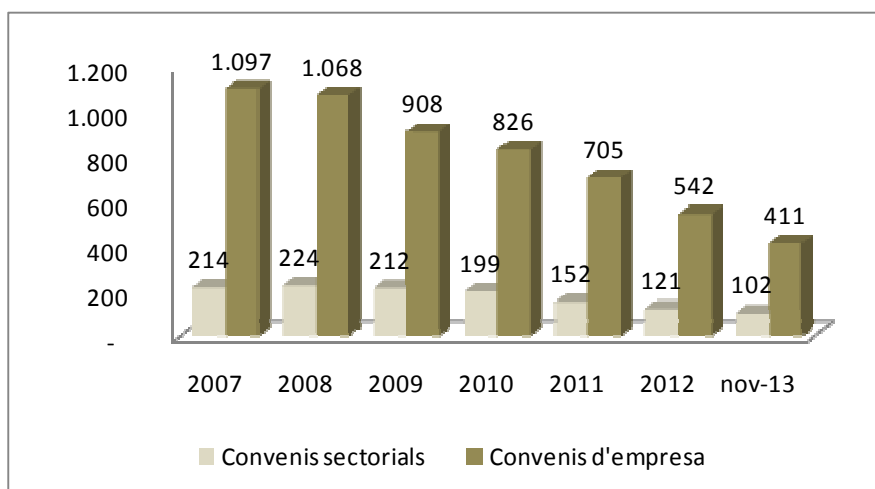
No podem permetre la individualització de les relacions laborals. Un cop més, la negociació col·lectiva és la nostra eina per eradicar aquesta mala pràctica empresarial.

Cal defensar i reforçar la cobertura de la Negociació Col·lectiva

La Reforma Laboral ha dinamitat el nostre model de Negociació Col·lectiva. Hem de fer l'esforç necessari per **donar cobertura al major nombre de persones treballadores** perquè malgrat la pressió mediàtica que els sindicats de classe estem patint darrerament, som els que vam construir i ara, els que garantim la democràcia, les llibertats i els drets socials.

Segons la nostre Base de Dades (perquè el Departament de Treball no disposa de dades actualitzades. Les últimes dades de l'Observatori són del desembre de 2012), enguany s'han negociat i/o revisat 513 convenis¹. Aquesta xifra és clarament inferior a la d'altres anys.

Evolució del convenis negociats i/o revisats:



¹ Convenis col·lectius revisats i/o negociats i publicats fins a novembre de 2013.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



El canvi normatiu de l'article 86.3 de l'ET imposat per la Reforma Laboral, relatiu a la **ultraactivitat**, ens ha portat molts maldecaps en els últims mesos. Hem hagut de fer front al bloqueig que la Patronal, en molts casos, ha imposat, però un cop més, la nostra constància ha donat bons resultats.

No obstant això, **acordar la pròrroga normativa del convenis després de la pèrdua de la seva vigència inicial, és sens dubte, un dels principals objectius estratègics del sindicat en el desenvolupament de la negociació col·lectiva.**

Ara que estem a punt de tancar l'any 2013, fem balanç sobre els convenis col·lectius i la seva vigència temporal – la ultraactivitat.

*Al començar l'any, teníem a Catalunya un total de **140 convenis**, dels quals:*

<i>Acord</i>	<i>50</i>	<i>36%</i>
<i>Bloquejats</i>	<i>76</i>	<i>54%</i>
<i>Pròrroga</i>	<i>14</i>	<i>10%</i>
Total	140	100%

*Passat el 8 de juliol, data en la qual, la ultraactivitat dels convenis decau, ens trobem amb **3 convenis col·lectius en estat crític**; és el cas del conveni de transports de mercaderies de Girona, el conveni de transports de mercaderies de Barcelona els quals estan judicialitzats i en conflicte col·lectiu. i el conveni de la XHUP.*

La situació actual de la ultraactivitat dels nostres convenis és la següent:

<i>Convenis amb vigència fins el 31/12/2013*</i>			<i>Convenis amb vigència fins el 31/12/2014*</i>		
<i>Acord</i>	<i>10</i>	<i>63%</i>	<i>Acord</i>	<i>4</i>	<i>24%</i>
<i>Bloquejats</i>	<i>3</i>	<i>19%</i>	<i>Bloquejats</i>	<i>3</i>	<i>18%</i>
<i>En negociació</i>	<i>3</i>	<i>19%</i>	<i>En negociació</i>	<i>10</i>	<i>59%</i>
Total	16	100%	Total	17	100%

**Els convenis de la primera taula corresponen al convenis que finalitzen la seva vigència a 31/12/2012, però que els efectes de la ultraactivitat (d'un any) allarguen la vigència fins a 31/12/2013. Els de la segona taula, són els convenis amb vigència 31/12/2013 i que la ultraactivitat allarga fins a 31/12/2014.*

Ara bé, dels convenis on encara manca l'acord:

- **La situació és crítica en 6 convenis**, donat que si no s'arriba a un acord imminent, en tres setmanes, la ultraactivitat dels convenis decaurà. D'aquests, 3 convenis estan en via de negociació i mobilització. En canvi, en els 3 restants, la negociació està bloquejada, com en el cas del conveni de fruits secs de Tarragona.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



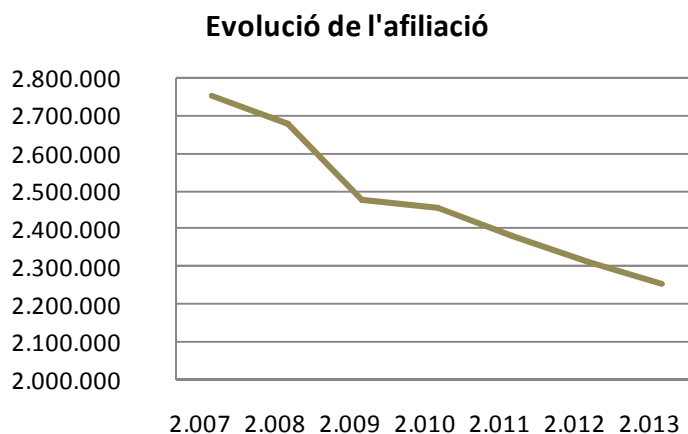
En matèria d'ultraactivitat, hem de procurar:

- Vincular el conveni col·lectiu a l'**Acord per al suport i acompanyament als processos de negociació col·lectiva en ultraactivitat**, en el qual les parts vam acordar crear un **procediment de suport i acompanyament a la resolució de bloqueig en els convenis col·lectius negociats a Catalunya**.
- Pactar la pròrroga automàtica en cas de no denúncia del conveni i un cop denunciat, **redactar clàusules d'ultraactivitat** i en cas de desacord en la negociació el sotmetiment als procediments de mediació i arbitratge delegat.
- **Exigir les clàusules pactades del passat**.

A través de la Negociació Col·lectiva no només defensarem els llocs de treball, sinó que treballarem per crear-ne de nous i de qualitat

La negociació col·lectiva té entre els seus objectius principals, el de **protegir els llocs de treball de tots els treballadors i treballadores**, això inclou la creació de nous llocs de treball i d'ocupació de qualitat. En aquest sentit, necessitem **polítiques decidides de reactivació econòmica i de creació d'ocupació**.

Les dades però, no són gens favorables. A Catalunya s'han destruït, des de l'inici de la crisi, més de 550.000 llocs de treball².



² Llocs de treball perduts en el Règim General de la Seguretat Social i el RETA.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



Sempre hem reconegut que els mecanismes de flexibilitat interna són preferibles als de flexibilitat externa, és per això que **és necessari augmentar les capacitats d'informació, consulta i negociació** de la representació legal de la plantilla.

En aquest sentit, arrel de la Reforma Laboral, i de l'autoritat de l'empresari per disposar i distribuir el 10% de la jornada anual de les persones treballadores, **hem de ser capaços de regular aquesta organització flexible**, tenint en compte aquelles mesures per aconseguir una **gestió més racional del temps de treball** i l'efectiva conciliació de la vida personal i laboral.

Des de gener fins octubre d'enguany, s'han presentat a Catalunya un total de 3.034 expedients de regulació, que han afectat a més de 48.800 persones. Tot i que les dades són lleugerament inferiors que les del mateix període de l'any 2012, hem de concloure que la sagnia d'ERO continua ben viva.

Com en altres períodes, 9 de cada 10 expedients presentats són temporals: el 48% del total (1.442 expedients) són ERO de suspensió i el 41% (1.234 expedients) són ERO de reducció, la resta són ERO d'extinció (358 expedients).

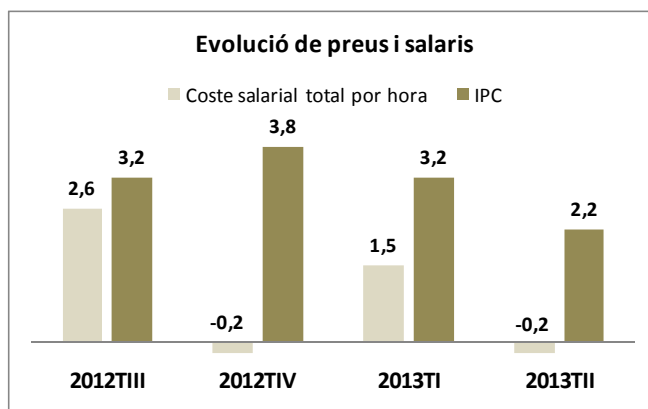
Només amb la Negociació Col·lectiva tornarem a tenir salaris dignes

Un dels objectius que encobria la última Reforma Laboral era la devaluació dels salaris a través de les retallades en nòmina per la via dels articles 41 i 82.3 de l'ET.

Si a més, a la devaluació dels salaris a través de les retallades en nòmina, hi sumem la congelació salarial dels últims anys, el resultat són salaris de pena.

I tot perquè creien que si ens tornàvem a convertir en els pobres del sud d'Europa, sortiríem de la crisi perquè seríem més competitius El que no saben és que **la competitivitat d'una economia no pot basar-se en baixos costos salarials**, sinó en formació, qualitat en el treball, salaris dignes, ...

Les dades indiquen que els preus no baixen, mentre els salaris baixen..



Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



El cost salarial per hora a Catalunya va disminuir tant al quart trimestre del 2012 com al II trimestre del 2013 (darrera dada disponible). Per contra, els preus han continuat augmentant: Al segon trimestre del 2013, **els preus van augmentar en 2,2 punts**, mentre **els salaris baixaven 2 dècimes**.

La variació de preus per a les rendes baixes no només no baixa, sinó que augmenta un 1,6% respecte l'any anterior.

L'estudi –que trobareu adjunt a la carpeta- que vam fer públic de les retallades salarials en 50 empreses, el resultat el podem veure en la següent taula:

Número d'empreses	Retallades de sou entre..	% respecte el total
30	5%/10%	60
12	11%/15%	24
8	16%/35%	16
50	12%	100

Un salari que s'hagi vist afectat per les 2 retallades -la de la reforma laboral i la de la congelació salarial- ha patit un 23,4% de pèrdua de poder adquisitiu. Ho expliquem a partir d'aquesta hipòtesi:

Salari 2008 = 1.000 euros	
Congelació salarial	Disminució del salarial per reforma laboral
IPC 2009-2012 = 8,6%	Retallada de salari = 12%
1.000 euros + 8,6% = 1.086 euros	1.000 euros - 12% = 880 euros
Salari de 2012 "equivalent" al de 2008= 1.086 euros	Salari realment percebut al 2012= 880 euros
1.086 euros - 880 euros = 206 euros	
206 euros = 23,4 % de 880 euros, que és el que realment percep la persona treballadora	

Hem de seguir lluitant per aconseguir una **política salarial que garanteixi la capacitat adquisitiva de treballadors i treballadores**. Perquè la creació d'ocupació sigui possible és necessari fomentar la demanda, i per això és imprescindible establir **polítiques salarials que garanteixin la capacitat adquisitiva i la recuperació del consum, respectant les clàusules de revisió salarial** dels convenis que ja la contemplen i introduint-la a la resta de convenis per, com a mínim, garantir la capacitat de compra dels salaris.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



“Igual valor, igual retribució” i en aquest sentit els convenis col·lectius han de regular l'estructura retributiva de manera clara i transparent per a evitar així possibles discriminacions.

No pararem de reclamar:

- El manteniment del poder adquisitiu i la recuperació dels salaris retallats en la negociació col·lectiva.
- **Un canvi de rumb, urgent i imminent, de les polítiques econòmiques i de devaluació salarial** que es venen aplicant a Catalunya i Espanya.
- **Un pas enrere en la reforma de les pensions**, que empobrirà encara més la població adulta.
- Un pas enrere amb l'augment de taxes i repagaments de serveis bàsics i universals, com són l'educació i la sanitat.
- **Polítiques decidides de reactivació econòmica i creació d'ocupació** a través del foment de la demanda i no seguiment del dèficit 0 a curt termini, l'austericidi.

Malgrat els temps que corren, no ens hem d'oblidar de la igualtat, de la salut laboral, del medi ambient, de la formació, ...

Aquest apartat **no és cap calaix de sastre**.

Els temes que s'hi plantegen, com **la igualtat, la formació, la salut laboral o el medi ambient no són pas cap caprici**.

Pot semblar que **negociar aquestes matèries “ara no toca”**, però potser, malgrat els temps que corren, plantejar i negociar millores socials no són un utopia:

- Mesures adreçades a **promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral**.
- La **protecció i el reforç als grups més vulnerables**, amb especial atenció a les **persones amb diversitat funcional**. La negociació col·lectiva és l'únic instrument amb capacitat per impulsar les relacions laborals amb les persones amb discapacitat.
- La **protecció del medi ambient i la sostenibilitat ambiental a l'empresa**.
- En matèria de **salut laboral a l'empresa**, cal encara **avançar molt en temes de prevenció**; per això, cal potenciar la **participació efectiva** de les persones treballadores en la prevenció dels riscos laborals mitjançant els **Delegats i Delegades de Prevenció**.

Jornada d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva



En aquest sentit, i arrel de la Reforma Laboral, cal incloure en el conveni col·lectiu, **mesures que evitin l'acomiadament, la sanció o la incorporació al lloc de treball de persones malaltes.**

- El **Pla de Formació** beneficia a totes les parts implicades, empresa i persones treballadores. Dissenyar i planificar les mesures necessàries per a cobrir les **necessitats d'actualització i readaptació** de totes les treballadores i treballadors pot ser primordial, així com impulsar el **desenvolupament de la carrera professional** o defensar el **dret a la formació a l'empresa.**