EN QUÈ T'AJUDA L'AIC?

Perquè l'AIC ens pugui ajudar, aquest s'ha d'exercir. En tots els àmbits de l'acció sindical i la negociació col·lectiva s'ha de posar a sobre de la taula i desenvolupar els seus continguts. No és una moneda de canvi, és la base concertada entre patronal i sindicats per poder fer front als efectes de les reformes laboral, de la negociació col·lectiva, del reglament d'ERO i de la llei concursal.

Als comitès d'empresa i als delegats i les delegades

- Les conciliacions resoltes en 5 dies.
- Les mediacions i arbitratges delegats resolts entre 5 i 15 dies.
- Els arbitratges resolts en un màxim de 30 dies.

Substitució dels períodes de consultes parcialment o totalment, tant d'inaplicació salarial com de modificació substancial de les condicions de treball, ERO (d'extinció, suspensió o reducció jornada) o llei concursal.

Davant d'un conflicte col·lectiu i individual

ABANS: conciliació com a pas preceptiu per anar als jutjats si no havia acord de les parts, aconsellant la mediació i/o arbitratge però essent normalment refusats.

ARA: conciliació com a pas previ, prioritzant l'acord de les parts, i resolutiu: si no hi ha avinença, cap a la mediació o l'arbitratge delegat, evitant així la via judicial.
Aquest acord dóna més seguretat, estabilitat, control sindical i, per tant, més responsabilitat, sense renunciar a la tutela judicial si és necessari.

Davant una modificació substancial de les condicions de treball o la inaplicació salarial

ABANS: conflicte col·lectiu i conciliació, en molts casos amb convocatòria de vaga, judicialització del conflicte i aplicació unilateral empresarial de la modificació substancial o la inaplicació salarial.

ARA: sotmetiment als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, amb la possibilitat d'intervenció de les comissions tècniques del TLC per determinar si les causes són certes.

En aquests casos també es poden substituir els períodes de consultes, parcialment o totalment, pels procediments del TLC, i també en els procediments de regulació d'ocupació, trasllats col·lectius, procediments concursals i mobilitat geogràfica.

Davant desacord en la negociació del conveni col·lectiu

ABANS: període indefinit d'ultraactivitat del conveni, conflicte col·lectiu i vaga, i bloqueig patronal. Amb la nova legislació, a més, arbitratge obligatori i limitació de la ultraactivitat, deixant les relacions laborals només en la regulació obligatòria de l'Estatut dels Treballadors.

ARA: arbitratge voluntari que pot ser delegat al procediment de mediació i la ultraactivitat pot continuar sent indefinida si hi ha possibilitat de seguir negociant.

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS DE CATALUNYA
www.ugt.cat

Tercer Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 (resum del preacord)

QUÈ ÉS L'AIC?

L'AIC és l'instrument que defineix les regles generals de la negociació col·lectiva a Catalunya. És l'eix vertebrador del marc català de relacions laborals. Acorda els criteris generals per a la negociació i l'estructura dels convenis col·lectius que es negocien a Catalunya, siguin d'àmbit català, provincial o d'empresa, sempre respectant l'autonomia de les parts.

L'AIC crea, organitza i dirigeix la solució extrajudicial de conflictes (conciliació, mediació i arbitratge) mitjançant el Tribunal laboral de Catalunya i regula el seu funcionament. A més, l'AIC insta el Govern de la Generalitat a millorar les polítiques d'ocupació, industrials i de Formació Professional com a elements clau del canvi de model productiu.

PER QUÈ ARA L'AIC?

En un moment d'atac permanent al sindicalisme, en què es vol debilitar el poder i l'organització col·lectiva de les persones treballadores, amb reformes laborals i de la negociació col·lectiva que prioritzen les decisions unilaterals de les empreses, **fem un acord en el que sindicats i patronal marquem les regles generals del mercat de treball a través de la negociació col·lectiva** i, per tant, per sobre de la imposició legislativa. Apostem per la negociació entre les parts com la millor solució per a la resolució dels conflictes i pel canvi de model productiu, trobant l'equilibri en la millora de la competitivitat de les empreses i la qualitat en l'ocupació.

És en aquest tercer AIC on patronal i sindicats decidim ser el centre de les relacions laborals a Catalunya. Som nosaltres els agents principals, tant en l'organització de les relacions laborals com de les sectorials, en la interpretació dels convenis i en la solució i negociació dels conflictes. Amb aquest acord ens situem per sobre dels jutjats socials i l'autoritat laboral en la resolució dels conflictes, mitjançant les comissions paritàries dels convenis i el Tribunal Laboral de Catalunya. S'han adaptat les reformes laboral, de la negociació col·lectiva, el reglament dels ERO, la llei concursal... tot sota el principi de la negociació i la voluntarietat de les parts i no -com donava peu la llei- sota la imposició unilateral de l'empresa o de l'arbitratge obligatori.

CRITERIS GENERALS DE L'AIC

Les parts ens **reconeixem el paper central que sindicats i patronal** hem de tenir. Acordem que volem unes relacions laborals que busquin el progrés de les persones i les empreses, trobant en la flexibilitat negociada l'element clau d'adaptabilitat tant en els sectors com en les empreses, tant per al manteniment de l'ocupació com per a la creació de nous llocs de treball.

Patronal i sindicats considerem que són **els convenis col·lectius sectorials els que han de regular les pautes generals**, permetent l'articulació i l'adaptació a la idiosincràsia de l'empresa. En són alguns exemples la concreció del temps de treball en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció dels sistemes de salari variable, els plans de Formació Professional continuada, el sistema de contractació, la classificació professional, la mobilitat funcional i la promoció... Per tant, estem dient que el conveni d'empresa s'ha de regir per les normes del conveni sectorial i no, com pretenia la llei, que el conveni d'empresa pogués empitjorar les condicions de treball a l'empresa.

✓ Marc Català de relacions laborals

Prioritza els convenis i/o acords marc de Catalunya com a àmbit natural i proper de negociació, i al mateix temps per donar cobertura legal als convenis provincials -que en la darrera reforma ni se'ls menciona-, que si no podrien tenir problemes legals de cobertura de persones treballadores en la finalització del conveni.

Acordem que no hi ha d'haver **cap persona treballadora sense conveni d'aplicació** i que hem de racionalitzar els convenis col·lectius a Catalunya, buscant la màxima cobertura i, al mateix temps, adequant els convenis a les noves realitats territorials i sectorials. Fem una **aposta per convenis més amplis i més forts**, que ens ha de portar a una millora de les condicions de treball a Catalunya, mitjançant els convenis col·lectius. Al mateix temps demanem la **descentralització de les comissions paritàries dels convenis estatals a Catalunya** per poder donar una resposta més àgil i propera als conflictes d'interpretació o d'aplicació als comitès i les empreses situades només a casa nostra.

✓ Comissió paritària del conveni col·lectiu

La **potenciació i l'activació de les comissions paritàries** dels convenis col·lectius sectorials, de manera que exerceixin plenament les seves competències respecte a la interpretació i aplicació dels convenis col·lectius i es dotin de procediments àgils i regulars de reunió. És convenient dinamitzar l'activitat de les comissions paritàries especialitzades per matèria, de manera que responguin al mandat del propi conveni col·lectiu, ja sigui per a l'aplicació i seguiment dels seus acords o bé per a la continuïtat de les negociacions sobre matèries complexes.

Davant de **conflictes col·lectius i/o individuals** d'interpretació i/o aplicació del conveni col·lectiu, la comissió paritària podrà recórrer a les comissions tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en el conveni col·lectiu, se sotmetrà als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Les **comissions paritàries és converteixen 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... Per tant, les paritàries es converteixen en el govern del conveni col·lectiu.

✓ ERO i negociació col·lectiva

Una de les eines per evitar la destrucció d'ocupació són els **ERO de suspensió i reducció de jornada**. Acordem que des dels convenis col·lectius es potenciïn plans negociats amb accions de formació, i per tant aprofitar els períodes de suspensió o reducció per realitzar formació contínua per ajudar a les persones treballadores a tenir major qualificació i a les empreses a tenir més competitivitat, així com mesures de flexibilitat interna que afavoreixin la conciliació de la vida personal i professional o qualsevol altra mesura complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació. Respecte als **ERO d'extinció**, si les parts ho decideixen, és podrà substituir total o parcialment el període de consultes per una mediació o arbitratge delegat del Tribunal Laboral de Catalunya.

✓ Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

Es converteix en **l'òrgan de solució de conflictes a Catalunya**, que pot acabar tenint més pes que els jutjats socials i l'autoritat laboral, tant per la seva agilitat com per l'aposta per la mediació de les parts com a solució del conflictes. La **mediació amb proposta mediadora** i l'arbitratge delegat són el **nou eix del TLC**. La resolució ràpida, àgil i eficient del conflicte suposa un estalvi en costos socials i econòmics, tant per a les persones treballadores com per a l'empresa, deixant l'autoritat laboral i el jutjat social com a últim recurs.

Davant de la finalització del període de negociació del conveni sense acord, les parts **voluntàriament podran anar a un arbitratge plural** amb un nou cos d'arbitratge, que no només estarà format per gent de l'àmbit jurídic, sinó també per persones acreditades en aspectes econòmics i, sobretot, amb experiència en

l'àmbit de la negociació col·lectiva que en aquests moments ja no tinguin responsabilitats ni patronals ni sindicals.

Les **comissions tècniques de TLC** (econòmica, organització del treball, previsió social...) no només participaran en la resolució del conflicte, sinó que **se'ls dóna funcions d'assessorament a les parts,** sobretot de suport a les comissions paritàries dels convenis sectorials i també al conveni d'empresa i a patronals i sindicats.

✓ Salaris i els increments salarials

Fem un pas endavant i pactem amb la patronal que els increments salarials han de tenir en compte l'equilibri dels següent indicadors: **el beneficis empresarials, la inflació, la productivitat**, la variació de costos, les inversions i l'evolució econòmica de sectors d'activitat, entre d'altres. I creem una comissió per aprofundir en propostes més concretes. Amb aquest acord aconseguim superar el debat d'aquells que volien aprofitar la productivitat per baixar salaris.

✓ Igualtat de gènere

Acordem adaptar la negociació col·lectiva a la llei d'igualtat i les recomanacions del Consell de Relacions Laborals, **ampliant els continguts de la llei d'igualtat**, ja que s'aposta perquè els plans siguin pactats i perquè -també des de la voluntarietat de les parts- s'ampliïn els d'igualtat a les empreses de menys de 250 persones. Es crea una comissió per seguir treballant en recomanacions a la negociació col·lectiva en igualtat de gènere.

✓ Formació i qualificacions professionals

Els convenis col·lectius han de fer un aposta clara per la formació, una de les grans mancances del nostre mercat de treball. La **negociació de les necessitats de formació contínua** a l'empresa i la seva planificació, en funció de les necessitats, són imprescindibles per a la innovació permanent. Així mateix els convenis col·lectius han de promoure entre les persones treballadores l'acreditació i reconeixement de competències professionals adquirides per experiència laboral. El **reconeixement i acreditació de competència professional** serà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de **promoció professional**.

✓ Estratègia industrial catalana

La transformació del model industrial i productiu està orientat a què Catalunya segueixi essent un país on la indústria tingui un paper protagonista. En aquest sentit, s'hauria d'establir un mecanisme amb la participació dels agents socials on es defineixin les prioritats de la nostra economia productiva, marcant-nos com a objectiu fer front a les realitats del nostre model productiu. **Demanem la creació d'un consell format per Generalitat, sindicats i patronal.**

✓ Absentisme

Superem el debat de la criminalització de l'absentisme laboral i 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

Aquest és un resum dels principals continguts, però si llegiu l'acord íntegres veure que en aquest AIC també hi ha recomanacions en l'àmbit de la subcontractació, innovació, mobilitat funcional, mobilitat sostenible, tecnologies de la informació i la comunicació, teletreball, previsió social complementària, etc.