



Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Síntesi de la Jornada d'acció sindical i negociació col·lectiva

***“Enfortim la negociació col·lectiva i
guanyem en drets”***

www.ugtcatalunya.cat/negociacio/

Informe novembre 2023

Jornada d'acció sindical i negociació col·lectiva

«Enfortim la negociació col·lectiva
i guanyem en drets»



Índex

Presentació.....	4
Síntesi de la Jornada.....	6
Inauguració.....	6
Prioritats i reptes de la negociació col·lectiva 2024.....	8
Cloenda	15

Presentació

La **inauguració de la jornada** d'acció sindical i negociació col·lectiva va anar a càrrec de:

Núria Gilgado, secretària de Política Sindical i coordinadora de l'Àrea Externa UGT de Catalunya

"Amb el diàleg i la mobilització és com hem aconseguit que molts convenis incloguin la clàusula de revisió salarial i que s'hagin pogut pactar pujades salarials".

"Hem de continuar lluitant per arribar a les 35 hores per llei per assolir finalment les 32 hores".

"La digitalització i les noves tecnologies fan augmentar els beneficis de les empreses i ara és el moment de reclamar la pujada salarial i la reducció de jornada que ens mereixem".

"Aquest 2024, hem de continuar reivindicant que la riquesa s'ha de repartir, que els salaris han de pujar, que els convenis col·lectius han d'incloure clàusules de revisió salarial i que cap conveni col·lectiu tingui un salari per sota els 1.371 euros".

"La salut mental és una altra de les qüestions que haurem d'abordar aquest 2024 perquè el treball afecta la nostra salut".

La igualtat és una qüestió transversal (...) la igualtat continua sent la nostra lluita principal.

No ens podem oblidar, tampoc, de la igualtat de tracte i no discriminació (...); hem de tenir en compte aquestes persones que tenen més dificultats però que, al final, són capital humà.

La jornada es va distribuir en dues taules, la primera de les quals va ser:

"Prioritats i reptes de la negociació col·lectiva 2024"

Presentada i moderada per Isabel Rodríguez, secretària d'Acció Sindical i Formació de la UGT – Terres de Lleida, i vam comptar amb la representació sindical de les federacions de la UGT:

Bernardo Fuertes Lozano, secretari d'Acció Sindical de la UGT – FICA de Catalunya

"És crucial, abans de signar qualsevol acord, passar pel sindicat comarcal o la Federació, perquè això assegura que els companys i les companyes tinguin l'oportunitat de revisar-lo i fer aclariments".

"Observem un canvi preocupant, ja que algunes patronals estan actuant de manera enganyosa, signant acords que després intenten revertir, portant-nos a disputes legals".

"En les plataformes de negociació cal situar la recuperació de l'IPC i, per tant, no es signarà cap conveni que no prevegi la recuperació de l'IPC".

"El conveni del camp és un conveni col·lectiu que recull el pitjor d'aquesta societat; és un conveni masclista, racista, esclavista i xenòfob".

"El nostre compromís és millorar les condicions laborals, assegurar la integritat dels convenis i lluitar per la igualtat i la seguretat a la feina".

Pilar González Ferrer, secretària de Política Sindical de la UGT Serveis Públics de Catalunya

“Pel que fa a la negociació col·lectiva, aquest any hem aconseguit avenços significatius. El nostre acord per a una administració del segle XXI, a més de la recuperació salarial, va incloure la reducció de jornada i permisos”.

“Afrontem conflictes a sectors com l'educació (escoles bressol i escola inclusiva) i el transport sanitari. Estem compromesos a resoldre aquests problemes i, si cal, portar la lluita als carrers”.

“Advoquem per un canvi profund a l'Administració pública. Necessitem modernitzar-la”.

“Necessitem ser líders en aquests canvis per atraure la nova generació i garantir que els nostres serveis siguin efectius i propers a la ciutadania. Amb esforç i unitat, aconseguirem un futur millor per a tothom”.

La jornada va continuar amb una segona taula, **“Noves mesures i permisos laborals arran de la publicació del RD llei 5/2023”**, presentada i moderada per Alejandro del Llano, gerent del Gabinet Jurídic de la UGT de Catalunya i a càrrec de Jordi Sierra, advocat del Gabinet Jurídic UGT de Catalunya, que va fer un repàs molt exhaustiu sobre les modificacions i canvis que ha comportat el real decret sobre permisos laborals.

La cloenda de la jornada va anar a càrrec del **secretari general de la UGT de Catalunya, Camil Ros i Duran**:

“És més important una renovació de les causes objectives que el preu de l'acomiadament (...), que no hi hagi arguments per acomiadar”.

“L'acord de la reforma laboral no era el final de res, era la recuperació gradual dels nostres drets”.

“A més presència sindical de la UGT de Catalunya, millors condicions de treball per a tothom, i aquest és el gran element i la nostra força”.

Els delegats i delegades fan lleis a través de la signatura i dels acords dels convenis col·lectius (...) i són les lleis que més progrés social comporten per a tots els treballadors i treballadores”.

“Sense la UGT, aquesta societat no seria com és: respectuosa, plural i, sobretot, que la mà de la UGT sempre està estesa quan algú té un problema”.

Síntesi de la Jornada

Inauguració

Núria Gilgado, secretària de Política Sindical i coordinadora de l'Àrea Externa UGT de Catalunya



Aquestes jornades ens serveixen per fer balanç i per situar quines han de ser les directrius per la negociació de l'any vinent.

De ben segur que els delegats i delegades presents a la sala s'han trobat, com cada any, amb les negatives de les patronals a pujar salaris d'acord amb el que marcava l'AENC (que per a aquest any era del 4%), a incloure en els convenis les clàusules de revisió salarial, a reduir la jornada, a introduir nous i millors permisos, etc. Aquesta negativa és la que ens trobem cada dia en cada taula de negociació.

Amb el diàleg i la mobilització és com hem aconseguit que molts convenis incloguin la clàusula de revisió salarial i que s'hagin pogut pactar pujades salarials al voltant del 3,5% de mitjana; no hem pogut reduir la jornada laboral, però, en canvi, sí que hem aconseguit una qüestió molt rellevant, que és poder **situar en el punt de mira la reducció de la jornada i, concretament, les 32 hores de jornada o la jornada de 4 dies**. Per tant, ara tothom en parla i fins i tot ha arribat a la discussió política i social. Si fa uns anys aquesta fita era impensable, ara és cap a on hem d'avançar i, fins i tot, el govern de coalició ho afegeix en el seu acord.

Hem fet un estudi de les jornades que recullen els actuals convenis col·lectius sectorials de Catalunya i **prop del 80% del total dels convenis tenen jornades per sobre les 37,5 hores** i, per tant, haurem d'adaptar els convenis a la norma.

Aquesta norma suposa un avenç importantíssim, però **hem de continuar lluitant per arribar a les 35 hores per assolir finalment les 32 hores**. En les nostres reivindicacions, hem de continuar insistint perquè les 32 hores siguin una realitat. Estem en un moment en què la

productivitat —malgrat les notícies que diuen el contrari— està augmentant, però mai ha sigut en benefici dels treballadors i treballadores. **La digitalització i les noves tecnologies fan augmentar els beneficis de les empreses i ara és el moment de reclamar la pujada salarial i la reducció de jornada que ens mereixem.**

Es tracta de repartir la riquesa que genera aquest país i que generen els treballadors i treballadores. **Aquest 2024 hem de continuar reivindicant que la riquesa s'ha de repartir, que els salaris s'han d'apujar, que els convenis col·lectius han d'incloure clàusules de revisió salarial i que cap conveni col·lectiu tingui un salari per sota els 1.371 euros, que és el 60% del salari mitjà de Catalunya.**

Exigim també que **el Govern inclogui aquest salari de referència en la contractació pública** i que inverteixi el pressupost necessari perquè cap treballador o treballadora que presti serveis públics no cobri un sou inferior.

Prop de 245.000 persones a Catalunya cobren el salari mínim interprofessional i és molt vergonyós, com a país, que una persona que té feina i que va a treballar cada dia, sigui pobre. Al voltant del 12% de les persones que tenen feina a Catalunya són pobres.

També hi ha altres qüestions molt rellevants, a banda de sou i la jornada, que hem d'abordar dins de la negociació col·lectiva, com **la digitalització i la intel·ligència artificial (IA)**, que comporta molts perills i hem d'estar preparats i preparades per si les empreses decideixen aplicar la IA. El primer pas és que hem de participar en la decisió abans de la seva aplicació, perquè d'aquí es derivaran altres decisions, com les necessitats de formació de la plantilla, per exemple.

La **salut mental** és una altra de les qüestions que haurem d'abordar aquest 2024 perquè **el treball afecta la nostra salut**, perquè el treball i la precarietat maten, perquè els accidents de treball augmenten perquè hi ha empreses que després de trenta anys de la publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, la incompleixen. Les empreses han d'aplicar protocols de salut mental i millorar la prevenció de riscos laborals.

La igualtat és una qüestió transversal i, per tant, quan parlem de salaris hem de parlar de la bretxa salarial; quan parlem de jornada hem de tenir en compte les persones que han de conciliar o tenir cura d'algun familiar o, fins i tot, quan parlem d'intel·ligència artificial i digitalització, hem de parlar-ne també amb clau d'igualtat; per tant, **la igualtat continua sent la nostra lluita principal.**

No ens podem oblidar tampoc, de la **igualtat de tracte i no discriminació**. Hi ha una part de la població que té moltes dificultats per accedir als llocs de treball i encara hi ha moltes empreses que no apliquen l'obligatorietat de reservar el 2% de la seva plantilla a persones amb discapacitat. Per tant, quan negociem, **hem de tenir en compte aquestes persones que tenen més dificultats, però que són un capital humà imprescindible**, i cal seguir fomentant protocols contra la discriminació i per la igualtat de tracte.

Prioritats i reptes de la negociació col·lectiva 2024



Aquesta primera taula, va ser presentada per **Isabel Rodríguez, secretària d'Acció Sindical i Formació de la UGT – Terres de Lleida.**

Bernardo Fuertes Lozano, secretari d'Acció Sindical de la UGT – FICA de Catalunya

La FICA de Catalunya té aproximadament 95 convenis i aquests abasten des d'acords estatals fins a acords d'empresa. Cal destacar que els convenis d'empresa, en molts casos, són difícils de controlar. Sovint, quan rebem l'acord ja està signat i revisar-lo pot ser complicat. Per això, **és crucial, abans de signar qualsevol acord, passar pel sindicat comarcal o la Federació** perquè això assegura que els companys i les companyes tinguin l'oportunitat de revisar-lo i fer aclariments abans de comprometre's a la signatura de l'acord.



En l'àmbit de la negociació col·lectiva sempre hem tractat amb patronals serioses, encara que no sempre favorables als nostres criteris sindicals. Actualment, però, observem un canvi preocupant, ja que **algunes patronals estan actuant de manera enganyosa, signant acords que després intenten revertir**, la qual cosa ens ha porta a disputes legals. Un exemple n'és el conveni del metall de Barcelona, on un permís retribuït es va convertir en motiu de conflicte.

A nivell nacional, **ens enfrontem a la negociació del conveni de càrnies**, on Catalunya té un pes significatiu. No obstant això, la relació amb Comissions Obreres no és senzilla, cosa que complica encara més les negociacions. També **abordem el conveni de química i el conveni del tèxtil**, que aquest últim és crucial malgrat la disminució del sector a Catalunya.

La **negociació en el sector de la construcció**, especialment a Barcelona, és desafiant. La **patronal es nega a signar taules salarials que ella mateixa va acordar a Madrid**. Aquest tipus de situacions revela la manca d'integritat i moral d'algunes patronals.

En les plataformes de negociació cal situar la recuperació de l'IPC i, per tant, no se signarà cap conveni que no en prevegi la recuperació, malgrat que s'adaptarà aquesta directriu en funció del sector i de la situació de l'empresa.

En el **conveni del metall de Girona** s'ha signat un acord que algun criteri està per sota del contingut de l'AENC, però han valorat la **pèrdua de mig punt a canvi d'eliminar la clàusula de compensació i absorció**, perquè la negociació és precisament això, **flexibilitat**.

El **conveni del camp és un conveni col·lectiu que recull el pitjor d'aquesta societat**; és un conveni masclista, racista, esclavista i xenòfob, per tant, **és un conveni model del que no es pot fer**. Aquest conveni té set grups professionals i tots ells per sota del salari mínim interprofessional, i ja fa 3 anys que no es firmen taules salarials.

En l'àmbit de la salut laboral, lamentablement, **molts treballadors perden la vida a causa d'accidents que es podrien haver evitat**. Advoquem per canvis en la legislació per imposar sancions més severes a les empreses responsables.

Per últim, **la igualtat de gènere és una prioritat**. Estem compromesos amb la negociació de plans d'igualtat, buscant integrar els companys i les companyes gitanos i gitanes, i abordant problemes de salut mental en l'àmbit laboral.

En resum, el nostre compromís és millorar les condicions laborals, assegurar la integritat dels convenis i lluitar per la igualtat i la seguretat a la feina.

Pilar González Ferrer , secretària de Política Sindical de la UGT Serveis Públics de Catalunya



Com a Federació de Serveis Públics, ens enorgulleix informar que, malgrat els desafiaments, hem mantingut una posició sòlida i s'està gairebé a la par en nombre de delegats en comparació amb Comissions Obreres. Això **reflecteix no només la nostra força, sinó també el nostre caràcter únic**.

Pel que fa a l'afiliació, malgrat els desafiaments inherents a ser una administració pública, hem **aconseguit un augment de gairebé 2.000 afiliats** aquest any. Això és notable atesa la manca d'inversió en personal que es jubila o es retira, cosa que és un problema que afrontem. Tot i això, estem **orgullosos de superar aquestes dificultats i mantenir-nos fermes en el nostre compromís sindical**.

En termes de competència amb Comissions Obreres, **estem a punt d'agafar avantatge gràcies a les eleccions a la Generalitat de Catalunya**. S'espera que els resultats siguin positius, i aquesta tendència continuarà amb les eleccions a l'Administració General de l'Estat, a empreses com Correus i a mútues.

Pel que fa a la **negociació col·lectiva**, aquest any hem **aconseguit avenços significatius**. El nostre acord per a una administració del segle XXI, a més de la **recuperació salarial**, va

incloure la reducció de jornada i permisos. Tot i els desafiaments, hem avançat en l'estabilització de més de 166.000 persones a nivell nacional. Aquest èxit és el resultat de l'incansable treball dels nostres companys i companyes.

Tot i això, no tot són èxits. Afronem **conflictes a sectors com l'educació (escoles bressol i escola inclusiva) i el transport sanitari.** Estem compromesos a resoldre aquests problemes i, si cal, **portar la lluita als carrers. La defensa dels serveis públics és essencial,** ja que afecta tothom.

Mirant cap al futur, advoquem per un **canvi profund a l'administració pública.** Necessitem modernitzar-la, **posant èmfasi en la reducció de jornada i la jubilació parcial amb contracte de relleu. Volem una administració pública feminista i la implementació plena de plans d'igualtat.** A més, **la prevenció de riscos psicosocials ha de ser prioritària,** amb avaluacions a totes les empreses.

Amb relació a la prevenció, **cal fer una avaluació dels riscos laborals, i apostar per una prevenció eficaç i prevenir la salut mental a la feina.**

En resum, el proper any ens **centrarem a enfortir els nostres serveis públics, adaptant-los a les demandes actuals.** Necessitem ser líders en aquests canvis per atraure la nova generació i garantir que els nostres serveis siguin efectius i propers a la ciutadania. **Amb esforç i unitat, aconseguirem un futur millor per a tothom.**



Noves mesures i permisos laborals arran de la publicació del RD llei 5/2023

Presentada i moderada per Alejandro del Llano, gerent del Gabinet Jurídic de la UGT de Catalunya.



Jordi Sierra, advocat del Gabinet Jurídic UGT de Catalunya

Jornada d'acció sindical i negociació col·lectiva

Noves
mesures i permisos
laborals arran de la
publicació del RD llei
5/2023

El Reial decret 5/2022, que transposa una directiva de la Unió Europea, estableix dos grans blocs: el primer dels quals seria els dos nous permisos que s'han creat; concretament, el permís de força major de 4 dies a l'any i el permís parental de 8 setmanes per fill fins als 8 anys; i el segon bloc, cerca modificar certs articles per afavorir la conciliació laboral i familiar, fomentant la corresponsabilitat i eliminant desigualtats de gènere.

La normativa **modifica diversos articles de l'Estatut dels treballadors**, incloent-hi l'article 37, que tracta de permisos. **Es destaca la inclusió del registre de parella de fet al permís de matrimoni**, i **s'aclareix l'inici del permís segons el dia del fet causant**, excepte en dies festius.

També s'introdueix el permís per accident o malaltia com a avenç significatiu. La reforma aborda la transposició de la Directiva de la Unió Europea sobre conciliació i vida familiar. S'esmenten els canvis en diversos articles, com ara el 34 (adaptació de jornada), 37 (permisos), 45 (causes de suspensió del contracte) i 48 bis (permís parental). A més, s'ajusta la protecció en cas d'acomiadament pel gaudiment d'aquests permisos.

En resum, el Reial decret 5/2022 aporta **mesures per millorar la conciliació familiar i laboral, promoure la igualtat de gènere i establir nous permisos**, i és una reforma rellevant en l'àmbit laboral.



Ampliació de 2 a 5 dies el permís retribuït per accident o malaltia greu (...)

El Reial decret Llei 5/2023 **amplia de dos a cinc dies el permís retribuït** per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que requereixi de repòs domiciliari, incloent-hi parelles de fet i familiars convivents. Tot i això, introdueix la possibilitat de limitar el permís en cas de desplaçament. Es destaca la inclusió de noves formes de família.

S'amplia el col·lectiu de persones amb dret al permís, abastant parelles de fet, familiars consanguinis de la parella de fet i convivents que requereixin cura. Es comenta l'ambigüitat en la definició de "convivents".

Nou permís per força major

Es presenta una addició en l'article 37.3 referent a permisos retribuïts, que estableix un nou permís per força major per motius familiars i urgents. Es detallen els criteris de força major i el còmput en hores.

Es modifica l'apartat 9 de l'article 37, introduint-hi un permís addicional per a casos de força major retribuït, la remuneració dels quals es determina per conveni col·lectiu. Es destaca la invitació a fomentar la corresponsabilitat.

Nou permís parental de fins a 8 setmanes

En el Reial decret Llei 5/2022 s'ha introduït l'article 48 bis, que estableix un nou permís parental de fins a 8 setmanes per a la cura de fills o menors acollits, que es pot gaudir de manera flexible fins que el menor faci 8 anys. Es destaca que és un dret individual i no transferible, amb concreció de l'inici i el gaudi a càrrec de la persona treballadora, i preavís de 10 dies, excepte força major.

El beneficiari és la persona treballadora —constitueix un dret individual—, i el subjecte causant és el fill o filla menor de 8 anys o menor acollit durant més d'un any. La durada és de fins a 8 setmanes contínues o discontinües, a temps complet o parcial. Actualment, el permís no està reglamentat i la seva retribució podria dependre de desenvolupaments futurs.

Altres qüestions que es comenten són:

- Pel que fa a l'**excedència per maternitat**, es manté amb l'addició de permetre la limitació de l'exercici simultani en casos fundats. S'emfatitza novament la corresponsabilitat i evitar estereotips de gènere.
- Es modifica l'article 48 per **atorgar dues setmanes addicionals en cas de part múltiple**, i s'aclareix que és d'aplicació en famílies monoparentals.
- **L'acumulació de permisos en famílies monoparentals** i s'esmenta una sentència recent del Tribunal Suprem que limita la prestació a l'altre progenitor en casos d'acumulació de permisos.

- S'esmenta la modificació a l'article 34.8 de l'ET sobre **l'adaptació de la jornada de treball**, ampliant el col·lectiu a persones amb necessitats de cura per a fills més grans de 12 anys, cònjuge, parella de fet, familiars fins a segon grau i altres persones dependents. Es destaca la reducció del procés de negociació de 30 a 15 dies i la presumpció de concessió si no hi ha resposta de l'empresa.
- S'aborda la modificació de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors per **prevenir la discriminació per l'exercici de drets de conciliació o corresponsabilitat**. També es modifiquen els apartats 4 de l'article 53 i 5 de l'article 55, establint com a causes de nul·litat de l'acomiadament l'exercici de drets com el permís parental.
- Finalment, es fa referència a la modificació a l'article 48 lletra a), que inclou el permís per accident o malaltia, ampliant el col·lectiu i especificant-hi el terme "diferent localitat". **S'estén el reconeixement del permís de matrimoni i parella de fet.**

En el torn obert de preguntes, es van abordar diverses qüestions sobre permisos laborals, entre les quals destaquem:

1. Permís per malaltia o intervenció quirúrgica:
 - Es permet un màxim de 5 dies per cada fet causant nou, sense límit anual.
 - Hospitalització i repòs domiciliari es consideren part del mateix permís.
2. Convivents i justificació:
 - La convivència real és necessària per ser considerat convivent.
 - Un sol justificant pot cobrir els 5 dies de permís.
3. Durada i naturalesa dels permisos:
 - Els 5 dies són laborables i poden ser no consecutius.
 - Es recomana evitar justificants amb límit d'hores.
4. Permisos per força major:
 - Cal justificar les causes de força major.
 - El permís es manté mentre persisteixi el fet causant.
5. Permís parental i generació de vacances:
 - Pendent de reglamentació, per la qual cosa la generació de vacances és incerta.
 - Esperar desenvolupaments reglamentaris per comprendre'n el tractament.
6. Permís per naixement de fill de dos dies:
 - Aquest permís ha perdut eficàcia amb la introducció de permisos de paternitat més extensos.
7. Permís de 8 setmanes no retribuït:
 - Flexible per a ús en dies alterns, la seva acceptació depèn de l'empresa.

8. Permís per acompanyament al metge de menors o dependents:
 - Regular-lo en el conveni col·lectiu. Amb relació a la documentació per a la justificació, evitar justificants amb límit d'hores.

Cloenda

Camil Ros i Duran, secretari general de la UGT de Catalunya



Estem en un bon moment, tenim Govern i és una bona notícia sindical; ara el que cal és complir amb allò que hi ha al paper, perquè l'acord entre els dos partits és molt bo. En aquest acord, no només hi ha la **reducció de jornada a les 37,5 hores o l'increment del salari mínim**, sinó que també situen el **debat de les causes objectives de l'acomiadament**.

És més important una **renovació de les causes objectives que el preu de l'acomiadament**, perquè és més important que no es produeixin els acomiadaments i, per tant, **que no hi hagin arguments per acomiadar**; és a dir, que no hi hagin arguments per aplicar un 41 de l'ET (modificacions substancials de les condicions de treball) i, per tant, que no tinguin arguments per fer la barra lliure d'acomiadaments que han estat fent fins ara.

Si les 37,5 hores apareixen en l'acord dels partits que formen el nou Govern, és per la tossuderia sindical de la UGT. Ja en campanya electoral, la UGT sempre ha situat la reducció de jornada, i si hi és, és en part per nosaltres.

L'acord de la reforma laboral no era el final de res, era la recuperació gradual dels nostres drets. Si la gent ara té més estabilitat és perquè no vam defallir en reclamar que la contractació fos sempre indefinida, però ara cal continuar precisament per reduir les jornades laborals i limitar les causes dels acomiadaments. I per això cal continuar en la nostra acció sindical.

Cada vegada que la UGT de Catalunya treu un delegat o una delegada en una empresa, en aquesta es garanteixen els drets laborals, i allà on som fem molt bona feina perquè el nombre de representants pot pujar o baixar, però no desapareix la representació. **A més presència sindical de la UGT de Catalunya, millors condicions de treball per a tothom.** I aquest és el gran element i la nostra força.

Els delegats i delegades fan lleis a través de la signatura i dels acords dels convenis col·lectius, siguin d'empresa o de sector i són **les lleis que més progrés social comporten per a tots els**

treballadors i treballadores. Persistint en el sindicalisme és com aconseguim les nostres fites sindicals, com ho vam fer amb la derogació parcial de la reforma laboral o com farem amb la reducció de la jornada a les 32 hores.

Si volem viure dignament, hi ha d'haver un control dels preus en alguns sectors, o bé limitar els intermediaris perquè quan els productes arribin a lloc tinguin un preu raonable. Igual amb l'habitatge, i per això cal també regular el marc de l'habitatge.

Sense la UGT, aquesta societat no seria com és: respectuosa, plural i, sobretot, que la mà de la UGT sempre està estesa quan algú té un problema.

