

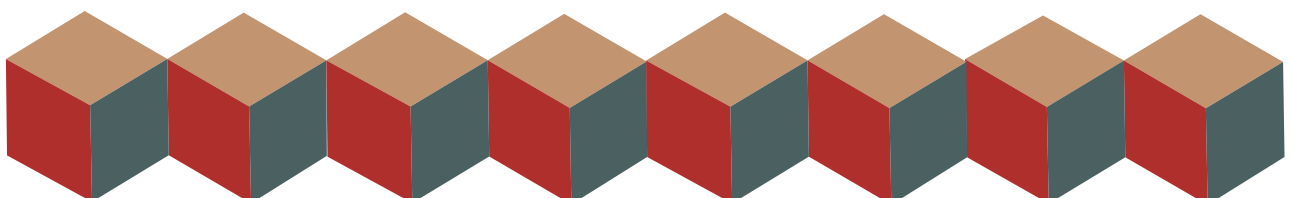
Orientacions i recomanacions
NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA
2019



LA NOSTRA FORÇA

3r Comitè Nacional

27 de febrer de 2019



Orientacions i recomanacions en matèria de negociació col·lectiva pel 2019

Temps de guanyar

<http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/>

El món del treball canvia i evoluciona constantment. Ara parlem de plataformes digitals, d'empreses multiservei, d'economia col·laborativa, de la desconexió digital, de digitalització i robotització... termes que, fins fa uns anys, no teníem incorporats ni en el nostre vocabulari ni en el nostre dia a dia.

Aquestes noves regles del joc suposen, per a nosaltres, per als qui defensem els drets de les persones treballadores, nous reptes que hem d'abordar amb les eines que tenim al nostre abast i que hem d'afrontar des de la negociació col·lectiva.

La negociació col·lectiva és l'àmbit on determinem les condicions laborals i econòmiques de milers de treballadors i treballadores i alguns dels condicionants essencials per a la competitivitat i el model de producció de les empreses del nostre país.

Dels resultats que s'obtinguin d'aquesta negociació dependran en gran mesura els que s'obtinguin en matèria de quantitat i qualitat en l'ocupació, nivell i distribució de rendes, o la garantia de la igualtat en tots els àmbits, entre molts altres.

La UGT de Catalunya, un any més, s'ha fixat com a objectiu 10 principals propòsits que han de marcar l'acció sindical de la nostra organització, amb la finalitat de lluitar contra la precarietat laboral i millorar les condicions laborals.

Decàleg de Negociació Col·lectiva – 10 propòsits:

1. Conveni sectorial per estendre la cobertura de la negociació col·lectiva i combatre el conveni d'empresa que retalla drets i salaris.

L'any passat, es van registrar a Catalunya un total de 364 convenis col·lectius. D'aquests, 8 de cada 10 eren convenis col·lectius d'empresa (283 convenis) i només 2 de cada 10 van ser de sector (81 convenis). En canvi, els convenis de sector han cobert les condicions del 94,2% de les persones treballadores i la resta (el 5,8%) els convenis d'empresa.

Els convenis col·lectius de sector són la clau per potenciar i millorar les condicions de treball de les persones treballadores. La pujada salarial mitjana durant el 2017 s'ha situat al voltant de l'1,85%, sent per als convenis d'empresa de l'1,23% i de l'1,89% per als convenis de sector.

La proliferació de convenis col·lectius d'empresa des de l'entrada en vigor de la reforma laboral, i més concretament dels convenis col·lectius de les empreses multiservei, no han fet més que rebaixar les condicions laborals. Per aquest motiu **és necessari prioritzar i potenciar el conveni sectorial, per facilitar la protecció dels drets de les persones**

treballadores, tot establint fórmules d'ordenació per articular que el conveni d'empresa estigui subjecte a les estipulacions realitzades pel conveni sectorial de referència.

Cal, a més, ampliar l'àmbit funcional dels convenis col·lectius de sector vigents, per tal que aglutinin el màxim nombre possible d'activitats relacionades. D'aquesta manera obtindrem convenis sectorials més forts i que cobreixin les necessitats i reivindicacions de sectors o subsectors amb baixa implantació sindical i amb convenis col·lectius febles. Cal avançar en la línia de **racionalitzar l'estructura de la negociació col·lectiva**, desenvolupant una articulació correcta dels diferents nivells de negociació i ampliar-ne la cobertura.

2. Salaris dignes. Pujades salarials i recuperació del poder adquisitiu: CAP CONVENI PER SOTA ELS 1.000 euros!

Durant els darrers anys i sota les pressions i pèrdua de poder negociador pels efectes de les reformes laborals, els salaris no només no han crescut segons els augments de l'IPC, sinó que han disminuït. Les darreres dades que ofereix l'Enquesta Trimestral de Cost Laboral situa un augment salarial del 2,3% el 2018 a Catalunya (comparació entre els tercers trimestres de 2017 i 2018).

Si a això li restem l'augment del cost de la vida per l'efecte de la inflació, que s'ha situat al voltant de l'1,4% a Catalunya, obtenim un **augment salarial real de l'1% durant el passat 2018**.

A través del mateix càlcul, elaborat pel període 2009-2018, obtenim que en termes reals, **els salaris han perdut un 10,7% de poder adquisitiu**.

Per aquest motiu, **des de la UGT de Catalunya reclamem una política salarial que garanteixi la capacitat adquisitiva de treballadors i treballadores**. Els salaris han de créixer per sobre la inflació i per això ens hem marcat com a **objectiu el 3% d'increment salarial**, de manera que la classe treballadora augmenti el seu poder de compra i compensi i superi la important pèrdua produïda per les polítiques de devaluació salarial aplicades des de l'any 2010. Cal traslladar als convenis col·lectius els acords en matèria salarial de l'AENC i l'AIC.

En la negociació col·lectiva hem de ser capaços d'establir **clàusules de garantia salarial** que assegurin el compliment d'allò pactat davant d'eventuals desviacions de la inflació. Hem de seguir lluitant per **millorar els salaris més baixos i no negociar, per cap concepte, convenis amb salaris inferiors als 1.000 euros**.

3. Reducció i ordenació de l'actual temps de treball: registre de jornada

El temps de treball és una de les condicions més importants de les relacions de treball. La seva reducció i ordenació tenen un paper fonamental en matèria d'ocupació.

La gestió del temps de treball a l'empresa o centre de treball ha de ser compartida (durada, redistribució de la jornada, còmput anual i distribució flexible) **mitjançant els drets d'informació i consulta**. Només amb una gestió compartida aconseguirem adequar necessitats i demandes, impedit imposicions unilaterals per part de l'empresa.

La gestió flexible del temps de treball cada vegada és més demandada per les empreses, perquè el més rellevant és la distribució adequada de la jornada, per concentrar-la en períodes de més necessitat sense cost addicional per a aquestes, per a la qual cosa això pot convertir-se en un abús permanent que cal erradicar, sobretot perquè suposa una retallada important dels drets dels treballadors i treballadores augmentant la disponibilitat d'aquests en favor de l'empresa i vulnerant la conciliació de la seva vida familiar i personal.

És necessari tenir en compte que dins de l'Estratègia per al creixement i l'ocupació de la UE, la Directiva número 21 proposa als estats i als interlocutors socials revisar la regulació del temps de treball, posant-la al servei de la flexibilitat i la seguretat, per la qual cosa la flexibilitat en la distribució d'aquest temps de treball s'ha de combinar amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores i més estabilitat en l'ocupació.

4. Exigir el dret a la desconnexió digital, per garantir el dret a ignorar les ordres fora de l'horari laboral.

El telèfon mòbil i internet incideixen en la manera com es presten les relacions laborals en l'actualitat. L'existència de l'anomenada *interconnectivitat digital* és innegable i és per aquest motiu que **des de la negociació col·lectiva cal garantir l'exercici del dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.**

5. Contractació indefinida i a jornada completa. Llitem contra el frau de la contractació temporal i parcial fraudulenta i involuntària.

Durant tot l'any 2018, s'han signat a Catalunya un total de 839.043 contractes, dels quals el 85,8% (720.100 contractes) —és a dir, gairebé 9 de cada 10 contractes— són temporals, i només 117.943 contractes han estat indefinits (14,05%).

La temporalitat del nostre mercat de treball és un llastre que s'arrossega i que cada vegada és més preocupant; i més, quan coneixem que dels contractes temporals signats, el 30,46% són contractes de menys de 5 dies de durada.

Per aquest motiu, el compromís de la UGT de Catalunya no és un altre que el **d'establir la contractació indefinida, mitjançant la negociació col·lectiva, com a única fórmula, reforçar la causalitat de la contractació i atacar la temporalitat.** Per assolir aquest compromís, utilitzarem les eines que tenim al nostre abast i ens caldrà negociar clàusules que reforcin la causalitat dels contractes, limitar la utilització dels contractes temporals, evitar l'encadenament de contractes de durada determinada, així com convertir contractes temporals en indefinits, fixant percentatges mínims.

Exigim i defensem una contractació de qualitat i això comporta no només contractes de durada indefinida, sinó també contractes a jornada completa, perquè també **cal evitar la contractació parcial fraudulenta i sobretot aquella que no és voluntària**, perquè la contractació parcial ha de ser sempre i en tot cas, una opció i no pas l'única via per tenir feina i un contracte.

6. Protocol de dades de caràcter personal, per blindar la nostra acció sindical i per evitar la vulneració del nostre dret a la intimitat.

El nou Reglament Europeu de Protecció de Dades, en vigor des del maig de l'any passat, és el nou marc normatiu de referència per la recollida, tractament, emmagatzematge, gestió i destrucció de les dades personals de totes les persones físiques i, per tant, de tots els treballadors i treballadores. Aquest reglament consolida sis drets per a les persones treballadores: dret d'informació, d'accés, ratificació, cancel·lació, oposició, de representació i d'intervenció.

En l'àmbit laboral són moltes les dades que es tracten, i per aquest motiu, i un cop més, **mitjançant la negociació col·lectiva hem de ser capaços d'incloure als convenis col·lectius que negociem protocols sobre el tractament que es fa a l'empresa d'aquestes dades**, posant especial atenció a la dignitat humana i als drets fonamentals de les persones treballadores i sempre amb termes de transparència i respecte a la intimitat de les persones treballadores.

Només a través del diàleg social i, per tant, del consens, hem de ser capaços de pactar aquests protocols per a l'exercici efectiu del Reglament, amb total transparència i respecte als drets de les persones treballadores.

7. Igual treball, iguals condicions laborals per lluitar contra la precarietat de les empreses multiservei, les falses cooperatives i els falsos autònoms.

Defensem el conveni col·lectiu de sector com a conveni marc de referència per als treballadors i treballadores que presten serveis en empreses multiservei.

Defensem que **a treballs d'igual valor, iguals condicions**, i això només ho aconseguirem eliminant els convenis col·lectius de les empreses multiservei que rebaixen i precaritzen les condicions de treball de les persones treballadores que hi presten serveis.

Les empreses utilitzen, en moltes ocasions i de manera fraudulenta, la figura de les **Cooperatives de Treball Associat**, creant cooperatives amb socis treballadors que no són socis, però sí treballadors i associats sense un vincle societari real, sinó laboral. Per aquest motiu, hem d'incloure als convenis col·lectius **clàusules que garanteixin el compromís, per part de les empreses usuàries, de reduir la contractació de les cooperatives i d'obligar a aquestes a l'aplicació del conveni de sector de referència.**

El mal ús dels anomenats **falsos autònoms** s'ha estès en els darrers temps tot i ser una pràctica al marge de la legalitat. Per això, quan una empresa subcontracti, parcialment o totalment, alguna de les seves activitats, hem d'obligar-les, a través del conveni col·lectiu, a informar amb caràcter previ al comitè d'empresa o als delegats sindicals d'aquesta decisió.

8. Igualtat de tracte i d'oportunitats reals per lluitar contra tots els tipus de discriminació, garantir l'accés a l'ocupació en igualtat de condicions i eradicar la bretxa salarial.

Per al nostre sindicat, **la igualtat de tracte i d'oportunitats, segueix sent un dels objectius essencials** i un dels pilars bàsics i fonamentals de la nostra acció sindical.

Segueix fent falta, i ara més que mai, incidir en la necessitat **d'incorporar protocols als convenis col·lectius que previnguin i donin solucions a situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe; crear una Comissió d'Igualtat paritària i contemplar mesures i plans d'igualtat.**

Manifestem que els convenis col·lectius han de recollir el dret de les persones treballadores a no ser discriminades ni directament ni indirectament, i totes les empreses estan obligades a adoptar mesures d'igualtat, negociades, i en el seu cas acordades amb les persones representants legals de les persones treballadores, segons la llei.

9. Treball segur i saludable per lluitar contra la falta de prevenció a les empreses i contra els riscos psicosocials que generen les noves tecnologies.

La negociació col·lectiva ens ha de permetre crear llocs de treball més segurs i saludables, i no hi ha millor manera que fent una bona acció preventiva.

La UGT de Catalunya considera que cal estipular **clàusules que exposin la necessitat de realitzar l'avaluació de riscos**, en especial les avaluacions de riscos psicosocials i ergonòmiques, incloent-hi les derivades de l'ús de les noves tecnologies de la informació.

Són necessàries estratègies de **detecció precoç** de situacions de risc a través de la vigilància de la salut específica, que inclogui l'aspecte psicosocial.

Especial atenció mereixen els riscos psicosocials i les noves patologies que es deriven de l'ús de les noves tecnologies. Caldrà estar alerta de l'ansietat, la fatiga i sobretot de l'addicció que puguin generar l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, en qualsevol de les seves modalitats: *tablets*, *smatphones*, aplicacions, etc.

10. Atac al treball precari de les plataformes digitals

Per a feines d'igual valor, exigim el mateix salari i les mateixes condicions. Aquesta és la nostra condició i la nostra premissa, com ja avançàvem i, per tant, demanem i exigim per als treballs de les plataformes digitals i/o per a les mal anomenades «economies col·laboratives», **que els treballadors i treballadores quedin emparats per les mateixes regles del joc** que la resta de treballadors i treballadores que presten els seus serveis en altres sectors. Això vol dir no només un conveni col·lectiu de sector de referència, sinó reconèixer la situació laboral dels milers de persones treballadores, per tal de deixar d'encobrir i generar falsos autònoms. La negociació col·lectiva té un paper fonamental en aquesta matèria, es fa imprescindible ampliar els àmbits funcionals dels convenis col·lectius sectorials i introduir tots els aspectes relacionats amb les noves eines digitals per regular el seu impacte en les condicions de treball.

Treballem per viure, no vivim per treballar!!