



Resum

4rt Acord Interprofessional de Catalunya 2015 – 2017

L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) és l'instrument que estableix el marc de la negociació col·lectiva en l'àmbit català. Acorda els criteris generals de negociació i l'estructura dels Convenis Col·lectius que es negocien a Catalunya, criteris que després s'hauran de traslladar al convenis, ja siguin àmbit català, provincials o d'empresa.

L'AIC la tasca més important que desenvolupa és en el dia a dia de la negociació col·lectiva i l'acció sindical. Organitzant i dirigint la solució extrajudicial de conflictes entre treballadors i empreses i els derivats de la pròpia negociació col·lectiva mitjançant el Tribunal Laboral de Catalunya. Òrgan que ha assolit gran protagonisme a les relacions laborals a Catalunya per la seva rapidesa i eficàcia a l'hora de resoldre la conflictivitat laboral.

L'AIC fa una aposta clara per la negociació col·lectiva sectorial, davant de les imposicions de les reformes laborals. Aposta perquè els convenis sectorials siguin la peça clau en definir les regles generals de les relacions laborals, especialment en flexibilitat i inaplicació de condicions de treball.

El 4rt AIC fa un pas endavant en donar nous instruments als convenis col·lectius, entre d'altres, la creació de l'Observatori de conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva: per primer cop a Catalunya, i a l'estat també, hi haurà un observatori al servei dels convenis sectorials on podran sol·licitar informes sectorials i econòmics.

L'AIC pren la iniciativa en la formació professional, apostem per crear un Acord Social per la Formació Professional de Catalunya. Aquells països a on la formació professional es excel·lent com Alemanya, el model parteix d'un acord entre patronal i sindicats, a Catalunya comencem el camí.

L'AIC per primer cop aposta per que els convenis tinguin un paper en la contractació pública creant comissions de seguiment i proposta en els convenis col·lectius per garantir que els concursos públics garanteixin l'aplicació del conveni.

A continuació detallem els més rellevant dels nous continguts del 4rt AIC

NOUS CONTINGUTS DE L'ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA

Estructura negociació col·lectiva

Acordem que la Comissió d'Aplicació i Control de l'AIC sigui informada de les iniciatives relatives a l'establiment d'un nou àmbit de negociació col·lectiva a Catalunya, sigui sectorial o d'empresa, per tal de que les parts coneguin i facin seguiment del mapa de la negociació en l'àmbit català i puguin sol·licitar a la Comissió del Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals un informe no vinculant que tingui com a objecte la viabilitat del nou àmbit de negociació.

Proposem gestionar amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya un procediment àgil de comunicació perquè aquesta informi de les iniciatives de nous àmbits de negociació de qualsevol conveni que s'hagi denunciat o promogut a la Comissió d'Aplicació i Control de l'AIC.

Observatori de la Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva

Pactem la creació d'un instrument que faciliti la negociació i la resolució dels possibles conflictes que poden sorgir en les meses de negociació en els marcs sectorials i d'empresa: l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva.

Aquest organisme realitzarà informes, a petició dels negociadors i amb acord en el marc de la comissió negociadors, relacionant les diferents variables econòmiques clau dels sectors que es considerin oportunes per les parts negociadores durant el procés de negociació.

Flexibilitat

El nostre objectiu és que tots els Convenis Col·lectius realitzin una regulació de la flexibilitat del temps de treball negociada amb la representació legal dels treballadors, adaptada a la seva específica realitat i de conformitat amb les orientacions del propi AIC.

Els Convenis Col·lectius han d'establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, així com, la flexibilitat del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: distribució irregular de la jornada, borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

Acordem que els convenis col·lectius en els que no existeixi encara regulació convencional de la flexibilitat negociada del temps de treball, a que s'utilitzi el TLC per trobar una solució en aquesta matèria.

L'objectiu és l'assoliment d'empreses més competitives i viables, amb capacitat de gestionar-se eficientment i, en definitiva, utilitzar les mesures de flexibilitat interna abans d'acudir a ajustos externs i traumàtics.

Inaplicació de les condicions establertes en els convenis col·lectius

Acordem que les iniciatives empresarials de processos d'inaplicació de convenis col·lectius sectorials es posin en coneixement de les organitzacions signants d'aquests convenis, per combatre i evitar les pràctiques de competència deslleial i frau de llei.

Proposem que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació ho comuniquin prèviament a les Comissions Paritàries del Conveni Col·lectiu Sectorial, així com el resultat final d'aquesta iniciativa

Recomanem que els convenis col·lectius regulin, atès el caràcter legalment transitori de la inaplicació del conveni, la possible revisió, mitjançant procediments simplificats, de les mesures d'inaplicació en el cas que es produeixin modificacions de les causes que van donar lloc a la mateixa.

Les organitzacions signants acordem demanar a la Generalitat de Catalunya, per assegurar el compliment de les seves competències en matèria de treball, un sistema que garanteixi la submissió al control de legalitat dels acord d'inaplicació de conveni col·lectiu registrats per aquesta.

Ultraactivitat

Les organitzacions signants ens comprometem a fomentar el manteniment i extensió de la vigència i cobertura dels convenis col·lectius.

Recomanem la inclusió en tots els convenis col·lectius sectorials o d'empresa, que no estableixin la seva pròpia ultraactivitat indefinida, d'una clàusula que garanteixi que abans de la finalització del termini de vigència dels mateixos, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, i que durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut.

Un cop finalitzat el període de negociació, les parts podran instar:

Una mediació expressa de la Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya, que s'iniciarà en un termini de 7 dies hàbils, i que emetrà un informe no vinculant a les parts que pot consistir en l'orientació de mesures tendents a la solució de divergències, la determinació d'una prorroga en el procés de negociació, la recomanació d'un estudi que analitzi la possibilitat d'incorporació a un altre conveni preexistent o derivar el cas al procediment de conciliació o mediació amb arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació.

O de mutu acord instar procediment de conciliació i/o mediació amb arbitratge delegat al Tribunal laboral de Catalunya.

Contractació Pública

Considerem que els convenis col·lectius sectorials de Catalunya han de crear una comissió de seguiment de l'evolució de la contractació pública, donat que significa un pes important en molts sectors econòmics, especialment d'aquells concursos públics que puguin generar competència deslleial i l'incompliment del conveni sectorial de referència.

Criteris salarials

Les parts instem a que els increments salarials que s'acordin en la negociació col·lectiva prenguin en consideració el creixement de l'activitat econòmica, l'augment del consum intern i la millora de la productivitat i de la competitivitat empresarial d'aquests últims temps. Així els increments salarials s'han de basar en la realitat i situació general de cada sector i/o empresa, superant ja aquell llarg període en que s'han fixat mitjançant procediments i criteris excepcionals.

Bretxa salarial a la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és un instrument de protecció i promoció del principi d'igualtat de gènere i de lluita contra la discriminació de gènere. Per això les organitzacions signants exigim que als convenis col·lectius:

La denominació dels grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional siguin neutres per tal d'evitar prejudicis.

Es tingui present el criteri de no discriminació salarial per treballs d'igual valor, a efectes d'enquadrament professional.

Es fixi amb claredat i transparència els criteris de conceptes retributius.
Els complements salaris i extra salarials descansin sobre una justificació objectiva i raonable.

No s'inclouin complements que penalitzin els permisos i excedències lligats a la conciliació i coresponsabilitat (plusos d'assistència, de permanència,...).

S'evitin els complements lligats a la presencialitat i a la perllongació de jornada.

Acord social per la formació professional a Catalunya

Ens comprometem a realitzar l'Acord Social per a la formació professional en Catalunya, en totes les seves dimensions (formació Dual i les diferents modalitat de pràctiques i aprenentatges a Catalunya, formació professional contínua i ocupacional, qualificacions,...). L'objecte d'aquest Acord serà consensuar i definir els aspectes i conceptes més rellevants implicats en la Formació Professional, en totes les seves dimensions.

Aquest Acord de concertació bipartida entre patronals i sindicats, anirà en l'àmbit de la Negociació Col·lectiva sectorial i d'empresa i farà d'efecte paraigües i caurà en casaca en l'àmbit de la Negociació Col·lectiva.

Reforma horària

Participarem en la "iniciativa per a la reforma horària" amb l'objecte de revisar els usos del temps, compaginant la racionalització de l'ordenació del temps de treball, l'eficiència i la competitivitat del conjunt del sistema econòmic, la harmonització integral dels serveis públics i socials i el millor desenvolupament de la vida social i ciutadana, amb les necessitats empresarials.

Altres continguts

Aquest és un resum dels principals continguts, però si llegiu l'acord íntegre veureu que en aquest AIC també hi ha recomanacions en l'àmbit de la subcontractació i descentralització productiva, mobilitat funcional, processos de reestructuració, responsabilitat social, igualtat de gènere, absentisme, salut laboral, ús de tecnologies de la informació i la comunicació, mobilitat sostenible, medi ambient, teletreball, innovació i noves tecnologies, previsió social complementària i expedients de regulació d'ocupació.