



Argumentari sobre el IV Acord Interconfederal per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AENC)

Principals elements

Augmenten els salaris i es redistribueix la riquesa

Pujada salarial al voltant del 2% més una part variable de l'1%

Cap salari per sota els 1.000 euros mensuals al 2020 (en 14 pagues)

Per tal de millorar les rendes baixes, l'objectiu és que al 2020 no hi hagi cap conveni amb categories inferiors als 14.000 euros anuals.

Ultraactivitat del conveni col·lectiu

Manteniment de les condicions pactades al conveni col·lectiu, durant el període que ocupi la negociació de la seva renovació.

Compromís de negociació tripartida per millorar les condicions laborals de treballadors i treballadors mitjançant:

- 1. Modificació de la regulació de contractació i subcontractació d'obres i serveis regulada a l'article 42 de l'ET.**
- 2. Recuperar les condicions generals del contracte de relleu.**
- 3. Que els convenis puguin recollir la jubilació per compliment de l'edat ordinària.**
- 4. Mesures que afavoreixin la igualtat laboral i salarial d'homes i dones.**
- 5. Regulació d'un nou mecanisme per facilitar el manteniment de l'ocupació en empreses amb dificultats econòmiques.**
- 6. Modificació del sistema de Formació per a l'Ocupació.**
- 7. Observatori per l'anàlisi de l'absentisme no desitjat.**
- 8. Facilitar l'accés a prestacions a la finalització del contracte.**



Com hem arribat fins aquí

El 8 de juny de 2015 es va signar el III AENC (2015-2017).

A principis de l'any passat, es van iniciar els contactes entre els agents socials per a renegociar l'increment dels sous pel 2017, com així s'havia establert a l'Acord, però sense massa èxit. Aquest fracàs va determinar l'onada de manifestacions i concentracions que es van convocar durant el primer trimestre de l'any 2017 en defensa dels drets de les persones treballadores davant l'actitud de les patronals d'eludir el compromís de negociar per establir els criteris d'augment salarial per l'any 2017 i que van assumir amb la signatura d'aquest III AENC.

El passat mes d'abril, i després de 9 reunions de negociació del nou Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, assumíem que sindicats i patronals manteníem postures molt allunyades, especialment en relació a l'increment salarial, la jornada laboral i l'ocupació, qüestions que per nosaltres eren essencials per arribar a un acord.

Des d'abril fins ara, les negociacions i la voluntat d'enteniment s'han revifat, i a dia d'avui us podem presentar el següent Plantejament de negociació.

Plantejament de l'AENC

1. **TRES ANYS DE VIGÈNCIA.** Les organitzacions sindicals d'UGT i CCOO, i les organitzacions patronals CEOS i CEPYME, hem negociat un acord per poder renovar l'acord interconfederal per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, que tindrà una durada de 3 anys: 2018, 2019 i 2020.
2. **CARÀCTER OBLIGACIONAL.** Com en acords anteriors, l'objectiu del possible acord té caràcter obligacionals per les parts signants (no són recomanacions, són compromisos) és, amb caràcter prioritari, afavorir una millor distribució de la riquesa mitjançant la revalorització dels salaris, especialment els més baixos.
3. **ELS SALARIS SURTEN DE LA CRISIS.** Les dades econòmiques determinen que és el cinquè any consecutiu de creixement econòmic. Les empreses estant obtenint beneficis rècord, i les variables macroeconòmiques de l'Estat estan en el camí de complir els objectius marcats per la Unió Europea. L'únic factor que segueix immers en crisi són els salaris:
 - a. Al 2016, els salaris reals de les persones treballadores a Catalunya es van reduir, respecte el 2015, un 1,3%.
 - b. La meitat de les persones treballadors van cobrar durant el 2016, poc més de 1.500 euros anuals bruts. La mediana dels sous es va situar al voltant dels



1.700 euros anuals bruts, dada que ens indica que les desigualtats salarials són cada cop majors al nostre mercat laboral.

c. Gairebé un de cada 4 persones treballadors no arriben a mileuristes.ⁱ

4. **CREIXEN ELS SALARIS.** Les mesures pactades a l'AENC suposen afrontar el gran problema pendent de la recuperació econòmica espanyola, que són els salaris. Per això hem acordat la següent fórmula:

- a. Una pujada salarial al voltant del 2%.
- b. Més una part variable de l'1% (que es determinarà en cada conveni en funció de la productivitat o els resultats econòmics, en base a indicadors quantificats, mesurables i coneguts per ambdues parts).
- c. Clàusula de revisió salarial (que tindrà en compte la previsió dels preus, els salaris, la inflació real, la millora del poder de compra pactada, i els indicadors que en cada cas els negociadors considerin aplicables).

5. **MILLORAR LES RENDES BAIXES. ACONSEGUIR ELS 14.000 EUROS ANUALS AL 2020.**

Aquests criteris salarials estaran en vigència pels processos de negociació col·lectiva dels anys 2018, 2019 i 2020, en els que a més es treballarà per establir un escenari d'augment progressiu dels salaris mínims de conveni en cada un dels anys de vigència, amb l'objectiu d'assolir els 14.000 euros anuals.

6. **TRANSICIÓ LABORAL JUSTA EN EL PROCÉS DE DIGITALITZACIÓ.** El desenvolupament de la digitalització, i de la seva afectació cada vegada a un nombre major de sectors i activitats, també s'ha tingut en consideració en la negociació establint el compromís de les parts perquè aquests processos es realitzin conforme a un pla estratègic negociat per una transició laboral justa, en la que es doni prioritat als treballadors i treballadores i on s'inclouin compromisos per la protecció dels seus drets i recursos per a la seva formació.

7. **TREBALLADORS I TREBALLADORS SEMPRE PROTEGITS.** S'aposta per l'estabilitat dels mercats laborals, raó per la qual la vigència del IV AENCs s'estendria 3 anys, i per la que els signants es comprometen a mantenir la ultra activitat dels convenis durant tot el procés de negociació i renovació dels mateixos.

8. **DIÀLEG SOCIAL TRIPARTIT PER MILLORAR LES CONDICIONS DE TREBALL.** UGT ha plantejat, durant el llarg procés de negociació amb les organitzacions patronals, millorar mitjançant l'acord bipartit alguns dels aspectes més lesius pels treballadors i treballadores imposats per les darreres reformes laborals. Finalment, i davant d'un nou escenari polític, les parts prenen la decisió de traslladar al Diàleg Social amb el Govern la negociació de quatre qüestions que es consideren fonamentals:



- a. Reforma de l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors, sobre contractació i subcontractació d'obres i serveis.
- b. Recuperació de les condicions originals del contracte de relleu, que permetrà simultaniejar el rejuveniment de les plantilles i la creació d'ocupació de qualitat per a treballadores i treballadores joves.
- c. Adaptació de la jornada per evitar acomiadaments en empreses amb dificultats, propiciant reduccions temporals de jornada i habilitant processos de formació.
- d. Permetre que els convenis col·lectius possibilitin l'extinció del contracte de treball per compliment de l'edat legal de jubilació, sempre que el treballador o treballadora tingui dret a la pensió completa.
- e. Mesures per afavorir la igualtat laboral i salarial entre homes i dones, com: desenvolupament del sistema de dependència i d'atenció a la infància, equiparació de les condicions de gaudi de paternitat/maternitat o de les reduccions de jornada, mesurar l'impacte de gènere en els plusos i complements salarials per corregir-ho al convenis.
- f. La modificació del Sistema de Formació per a l'ocupació (és a dir, de la Llei 30/2015, de 9 de setembre).
- g. Facilitar l'accés a les prestacions al finalitzar els contractes.
- h. Crear un observatori per l'anàlisi de l'absentisme no desitjat.
- i. Acordar un Pla director per reduir l'economia submergida.

ⁱ Dades extretes de l'INE. Enquesta d'estructura salarial 2016.