

L'ACORD INTERPROFSSIONAL DE CATALUNYA 2011-2014: NOVES RENÚNCIES DES DE LA CONCERTACIÓ SOCIAL CATALANA



L'Eina - L'Espai Jove de la Intersindical - CSC
<http://www.lespaijove.cat>

l'eina
l'espai jove de la intersindical - CSC

Què és l'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014?

L'AIC és un document pactat i firmat per CCOO i UGT de Catalunya i Foment del Treball que pretén fixar les línies de la negociació col·lectiva per als propers tres anys. Des dels sindicats impulsors se'l ven també com una articulació del marc català de relacions laborals i, de forma compartida amb la patronal, proposen que sigui un text marc des del qual impulsar acords entre els agents socials a nivell d'Estat. El propi president Artur Mas, en l'acte de signatura el dilluns, 28 de novembre, així ho va assenyalar.

Desenvolupa cap a on han d'avançar les relacions laborals a Catalunya, especialment les que depenen de la negociació entre els agents socials, però també pel que fa a la resolució de conflictes al si de les empreses. És ja el tercer acord d'aquestes característiques.

A la pràctica, però, suposa una renúncia més dels sindicats espanyols quant a les condicions laborals dels treballadors catalans. El document, que obvia tota millora de l'àmbit competencial català –les competències en matèria laboral són exclusives de l'Estat–, es limita a acceptar les reformes per les que la patronal ja fa temps que pressiona. Accepta negociar a la baixa els drets laborals a canvi de genèriques o invisibles contrapartides i demostra de nou les flaqueses del pacte pel pacte. L'AIC és, per tant, una constatació que el marc laboral propi, amb les competències actuals, és impossible i una simple justificació de qui vol o accepta noves precaritzacions. És una constatació també que l'estratègia de la concertació social, amb les actuals majories sindicals i sense cap estratègia mobilitzadora, està abocada al fracàs.

Lamentem que, tot i la transcendència que CCOO i UGT li han volgut atorgar a aquest acord, no hagin endegat cap procés real de participació social perquè els treballadors catalans hi poguessin influir. Des de la llunyania i l'elit no es pot defensar efectivament la classe treballadora.

1. Negociació col·lectiva

L'AIC acorda negociar acords sectorials o generals a nivell de Catalunya i proposa la descentralització de les comissions paritàries dels convenis estatals. Reforça el protagonisme de CCOO i UGT, que fins i tot tindrien capacitat de pactar en relació a empreses i sectors on no hi tenen representació.

Malgrat aquestes iniciatives, que podrien servir per articular un marc de convenis català, l'AIC no frena la fi de la pròrroga indefinida dels convenis i –sobretot– reconeix que aquests convenis autonòmics acabaran sent paper mullat davant dels convenis d'empresa, que s'encarregarien de concretar les seves “regles general”. Així ho desitja la patronal, per tal de rebaixar els drets dels treballadors, i així ho explicita un dels punts de l'AIC:

“Es recomana que els convenis sectorials regulin les regles generals permetent l'articulació i adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva o de serveis. En són alguns exemples: la concreció dels 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”

A la pràctica, doncs, els elements importants de la negociació col·lectiva els marcarà el conveni d'empresa.

2. Flexibilitat laboral

L'AIC confirma que la flexibilitat laboral s'imposa a la conciliació personal, que queda tan sols en

una possibilitat subjecte a la bona voluntat de l'empresari i la capacitat negociadora dels sindicats en cada cas. De fet, en tot el document és una constant que les cites referents als drets laborals es defineixin tan sols com un supòsit, mentre que les facilitats per a les empreses estiguin molt més detallades i prefixades. Què és un marc laboral propi incapaç –com a mínim– d'equilibrar drets i deures?

En aquest cas queda clar que la flexibilitat és en favor de l'empresa i més endavant es desenvolupa que els sindicats tan sols hi tenen capacitat de diàleg, sense cap poder decisorí:

“La negociació col·lectiva ha de regular l'organització flexible del temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat i fluctuacions en la demanda”

3. Imposició per xantatge de fórmules precàries

Els sindicats firmants accepten el xantatge empresarial que, davant la possibilitat d'acomiadaments o cotes més altes de temporalitat és més acceptable normalitzar les formes de contractació precàries. En diversos apartats apareix aquesta dicotomia que, davant de la manca d'arguments, aixeca el fantasma de l'atur per establir noves renúncies i implantar els contractes a temps parcial o més flexibilitat i mobilitat funcional en favor de les necessitats de l'empresa. Els sindicats renuncien a obtenir nous drets tot i les noves demandes patronals que comporten més precarització i es limiten a acceptar que “podria ser pitjor”.

“Els convenis col·lectius podran articular fórmules de flexibilitat amb la perspectiva que els mecanismes d'adaptació interns són preferibles als ajustos d'ocupació”

“Les parts consideren que els contractes indefinits a temps parcial poden ser una alternativa a la contractació temporal”

“L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla”

4. Salaris variables

Quant a l'evolució dels salaris, l'AIC proposa un nou model basat en un major pes de les variables, el que implica reduir la part corresponent al salari base:

“La negociació col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que han de basar-se en el compliment dels objectius d'empresa i són un factor de millora de la productivitat”

Aquesta fórmula suposa una renúncia greu, en especial perquè obre les portes a rebaixes salarials en moments de dificultat econòmica de cada empresa. I amb les facilitats per maquillar els números, aquesta pot ser una constant. Igualment, implica que els treballadors han de modular les seves nòmines en moments de dificultat sense capacitat per influir en les decisions empresarials. Es queden, per tant, amb el pitjor de ser empleat i el pitjor de ser empresari.

De la mateixa manera, l'AIC anima a implantar dobles escales salarials en els centres de treball. Parla de suprimir “models salarials obsolets i determinats complements improductius”, el que, planament, significa que les noves contractacions es realitzin amb la nova escala i model, diferent a la plantilla ja existent.

Pel que fa a l'evolució dels salaris, la renúncia és també evident:

“La negociació col·lectiva ha d'atendre al criteri que els salaris han de vincular-se amb l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, inflació, productivitat, la variació de costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres”

Així, mentre fins ara la inflació era l'element prioritari per establir els increments salarials, aquesta ara queda diluïda entre un mínim de set variables més, totes elles referents a la situació empresarial i del sector.

L'AIC no fa en aquest apartat –ni en tot el document– cap referència al poder adquisitiu –que no para de baixar– ni tampoc als indicadors propis. Això ens manté esclaus de variables com l'IPC espanyol, generalment més baix que el català, i que ens rebaixa capacitat de compra any rere any. Mesures per a les persones aturades com la renda garantida de ciutadania –contemplada a l'Estatut i reivindicada en altres acords– tampoc apareixen en l'AIC.

5. Absentisme

La criminalització a un concepte heterogeni d'absentisme es fa evident a l'acord i els sindicats firmants l'accepten com un dels problemes principals actuals, tal com la patronal fa anys que intenta:

“Ambdues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un dels principals factors de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes”

Igualment, com exigeixen també els empresaris, s'hi reclamen canvis legislatius en aquest aspecte. I, tot i que no s'hi fa cap definició del que s'entén per absentisme, totes les mesures concretades fan referència a l'àmbit de la salut i el control de les baixes per part dels metges. Així, es mesclen naps amb cols i, mantenint l'ambigüitat, s'alimenta la presumpció de culpa davant del treballador que cau malalt.

6. Drets sindicals

El camp dels drets sindicals tampoc queda orfe de renúncies i l'AIC obre la porta a limitar l'ús de la xarxa i internet per part dels representants dels treballadors i els sindicats amb l'excusa d'un “ús adequat”:

“És convenient que la negociació col·lectiva reguli l'ús de la xarxa per part de la representació legal i/o sindical, ja sigui en les comunicacions amb les persones treballadores i/o afiliades en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte de les garanties per a un ús adequat”

7. Joventut

L'oblit de l'AIC a la situació dels joves, amb un atur que s'eleva al 40%, és molt preocupant. L'única referència que se'n fa és respecte la promoció de les pràctiques a les empreses, malgrat que la situació d'abús dels becaris avui dia és dramàtica. Tanmateix, no es reclama que es regulin, tot i ser un àmbit en què la Generalitat hi té competències, i tan sols es proposa incrementar sense més garanties aquesta precària fórmula de treball:

“Afavorir la realització de pràctiques formatives a les empreses que permetin l'adquisició d'experiència professional a la població més jove”

8. Empreses de Treball Temporal

Un dels objectius del Govern de la Generalitat en l'àmbit laboral és facilitar la intermediació dels serveis públics d'ocupació amb les agències privades de col·locació o, dit d'una altra manera, obrir les portes del SOC a les ETT. La privatització de la recerca de feina és un pas que no estem disposats a permetre i, malgrat tot, l'AIC el legitima a canvi d'unes genèriques consideracions sobre els principis que hauran de regir la mesura:

“Pel que fa a la intermediació, l'administració i les agències privades de col·locació amb i sense ànim de lucre han de complir amb els principis de gratuïtat, universalitat i transparència; tot vetllant per la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball i la no discriminació”

9. Marc competencial

Les reclamacions de noves competències per a articular un marc laboral català residual brillen per la seva absència. Tan sols en l'últim punt s'hi pot llegir:

“Instem a l'administració catalana a reclamar el traspàs de les competències pel Consorci de Formació Contínua en matèria de formació de demanda; les funcions de seguiment i avaluació i a la capacitat d'intervenir en la resolució de discrepàncies”

Tanmateix, aquesta és una competència molt parcial i limitada, ja prevista a l'Estatut i en el calendari de traspassos fins i tot del Govern anterior. És preocupant que sindicats i patronal renunciïn tan sols a posar sobre la taula un calendari de traspassos de competències ampli i global en l'àmbit econòmic i laboral que permeti articular una sortida catalana a la crisi i millors condicions laborals per als treballadors catalans d'acord amb les seves necessitats i capacitats.

10. No vam més enllà de la llei

En molts altres àmbits, l'AIC es limita a apuntar el compliment de la normativa legal vigent, sense ni establir les vies o la necessitat expressa de com aplicar-ho. Es pot observar en nombrosos apartats:

“La negociació col·lectiva pot establir fórmules que evitin l'encadenament injustificat de contractes temporal en un mateix o diferent lloc de treball, ja sigui amb una mateixa persona treballadora o amb diferents”

La llei ja impedeix l'encadenament indefinit de contractes temporals, però les empreses ho han obviat i els sindicats espanyols han renunciat a denunciar-ho.

Igualment, l'AIC proposa establir fórmules –sense concretar ni apuntar cap via– per garantir que en els processos de selecció “en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona”. Fins ara això ja era il·legal.

Finalment, aposta per realitzar plans d'igualtat allà on és obligatori legalment i assenyala: “les parts es comprometen, en les empreses no obligades, a analitzar la conveniència de desenvolupar un pla d'igualtat”. Altre cop, fum.

Aquesta no és la nostra via!

Des de L'Eina-L'Espai Jove de la Intersindical-CSC, per tant, rebutgem contundentment l'Acord Interprofessional de Catalunya, que ni tan sols es proposa avançar en l'articulació d'un marc català de relacions laborals, ni serveix per garantir els drets laborals actuals, ni frena el procés de preca-

rització creixent. Al contrari, reuneix un seguit de renúncies de CCOO i UGT, que assumeixen el discurs de la patronal, i beneeixen noves rebaixes en la qualitat de l'ocupació fins i tot en un àmbit –el català– on les competències en aquesta matèria són irrisòries.

Des del sindicalisme nacional i de classe ens reafirmem en la nostra pròpia via, que passa per reclamar el traspàs complet de competències en l'àmbit laboral, econòmic i fiscal, avançar en el repartiment del treball i la riquesa i sortir de la crisi a través de l'estabilitat laboral, la qualitat en l'ocupació i la recuperació del poder adquisitiu. Mentre això no sigui possible, pactar amb la patronal noves renúncies i aparcar la mobilització en un moment d'ofensiva neoliberal és un frau cap a la classe treballadora.