

Oficines i despatxos, cap a on?

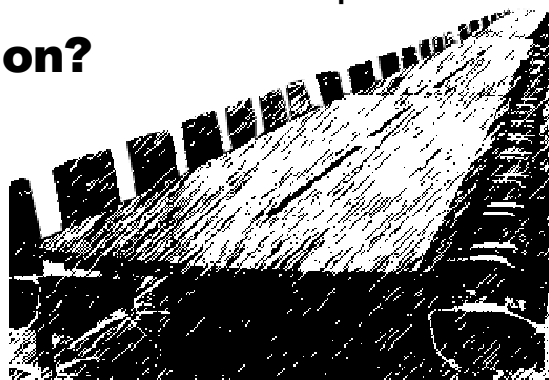
Després de la pròrroga d'un any acordada pel conveni, i la pujada salarial del 0'8 % amb que vàrem tancar el 2015, hem iniciat les negociacions del conveni de Catalunya amb una perspectiva més complexa que mai.

Tot i que és cert que, des de la negociació col·lectiva, el conveni ha avançat molt en tots els seus aspectes al llarg dels darrers anys, **hem engegat les negociacions** amb la intenció de revisar gairebé punt per punt tot el contingut, presentant una plataforma àmplia, i que té com intenció fer veure a la patronal que per nosaltres no s'hi val a pretendre liquidar la negociació en una o dues reunions parlant d'una única qüestió. Són gairebé un quart de milió els treballadors i les treballadores a Catalunya que tenen aquest com el seu conveni de referència i per tant, no és possible esperar que les negociacions no tinguin la càrrega de profunditat que cal.

La **resposta de la patronal** davant d'aquesta postura ha estat molt contundent, i això és el que ens fa pensar que la negociació probablement serà la més complicada dels darrers anys: Foment i Pimec ens han presentat, com a resposta de la nostra, una plataforma molt regressiva que ens suposaria un retrocés important en matèria de jornada: volen passar de 1.772 hores anuals a una jornada de 1.826, afegint-hi mesures de disponibilitat total que ens obliguin a estar a disposició un 20 % més de la jornada diària i setmanal. També ens demanen treure un dia de vacances, i ens transmeten la necessitat de pagar els complementes per IT només en casos d'accident laboral.

No tenim cap dubte que la postura de la patronal no deixa de ser una reacció més teatral que real a la nostra voluntat de negociar una plataforma molt àmplia, però no per això hem de deixar perdre'ns en el que han de ser merament "anècdotes" o sortides de to concretes que no condueixen a res. No obstant, sí que cal plantejar-nos cap on anem. Per nosaltres, aquesta negociació ha de comportar, sí o sí, una reflexió profunda en, com a mínim, dos conceptes en els que hi hauria d'haver acord, ja que són troncals i necessaris per tots i totes, i no solament per les plantilles:

- **El tema salarial:** els paràmetres dels acords Estatal de Negociació Col·lectiva i l'Interprofessional de Catalunya ens donen uns indicadors molt clars per on d'anar les



coses ("fins l'1'5 % per aquest any"). Si tenim en compte que continuem en una situació d'IPC negatiu a Catalunya, continuar en la línia d'establir pujades en positiu, en la línia ja acordada de l'any passat, seria anar pel bon camí.

- La reorganització de la **classificació professional** és fonamental. Moltes són les tasques que han quedat obsoletes i continuen figurant en el conveni, o que no queden ben definides; també hi ha tasques noves, existeix massa confusió a l'hora de desxifrar els factors d'enquadrament de les persones i no hi ha criteris de diferències entre nivells dintre d'un mateix grup.

Som conscients que són moltes les empreses que paguen per sobre del conveni, i amb les quals actuarà la clàusula d'absorció i compensació. Però hem de ser igualment conscients que hi ha moltes altres, sobretot en la petita i petitíssima empresa, que estan pagant a conveni pelat, amb la qual cosa el manteniment del poder adquisitiu estaria més que garantit, tenint en compte que l'índex de preus al consum, repetim, es troba en negatiu. Si avancem per aquí, creiem que estarem on hem d'estar.

Però de poc serveix una bona baralla en el conveni si no fem la tasca que hem de fer **empresa per empresa**. Com dèiem, en les darreres negociacions hem fet que el conveni donés passes endavant molt importants en matèria de permisos, conciliació, control del calendari laboral, o millora dels drets sindicals. Moltes són les empreses on allò establert en el conveni no es respecta, i molts som els que no fem servir els mitjans que tenim al nostre abast per rectificar-ho. Sense anar més lluny, tenim molts calendaris laborals sense pactar encara en el mes d'abril, i la redacció de l'article 29 ens permet intervenir-hi decisivament. Cal per tant, continuar en la doble línia de negociació col·lectiva però també en la de més rigor en el si de l'empresa. Només així estarem fent una feina que pugui fructificar en la protecció dels nostres drets.

Continuarem informant!

Oficinas y despachos, ¿hacia dónde?

Después de la prórroga de un año acordada por el convenio, y la subida salarial del 0,8% con que cerramos el 2015, hemos iniciado las negociaciones del convenio de Cataluña con una perspectiva más compleja que nunca.

A pesar de que es cierto que, desde la negociación colectiva, el convenio ha avanzado mucho en todos sus aspectos a lo largo de los últimos años, **hemos puesto en marcha las negociaciones** con la intención de revisar casi punto por punto todo el contenido, presentando una plataforma amplia, y que tiene como intención hacer ver a la patronal que para nosotros no vale pretender liquidar la negociación en una o dos reuniones hablando de una única cuestión. Son casi un cuarto de millón los trabajadores y las trabajadoras en Catalunya que tienen éste como su convenio de referencia y por lo tanto, no es posible esperar que las negociaciones no tengan la carga de profundidad que hace falta.

La **respuesta de la patronal** ante esta postura ha sido muy contundente, y esto es el que nos hace pensar que la negociación probablemente será la más complicada de los últimos años: Fomento y Pimec nos han presentado, como respuesta de la nuestra, una plataforma muy regresiva que nos supondría un retroceso importante en materia de jornada: quieren pasar de 1.772 horas anuales a una jornada de 1.826, añadiendo medidas de disponibilidad total que nos obliguen a estar a disposición un 20% más de la jornada diaria y semanal. También nos piden sacar un día de vacaciones, y nos transmiten la necesidad de pagar los complementos por IT sólo en casos de accidente laboral.

No tenemos ninguna duda que la postura de la patronal no deja de ser una reacción más teatral que real a nuestra voluntad de negociar una plataforma muy amplia, pero no por eso tenemos que perdernos en lo que tienen que ser meramente "anécdotas" o salidas de tono concretas que no conducen a nada. No obstante, sí que hay que plantearnos hacia dónde vamos. Para nosotros, esta negociación tiene que comportar, sí o sí, una reflexión profunda en, como mínimo, dos conceptos en los que habría de haber acuerdo, puesto que son troncales y necesarios para todos y todas, y no solamente para las plantillas:

- **El tema salarial:** los parámetros de los acuerdos Estatal de Negociación Colectiva y el Interprofesional de Catalunya nos dan unos indicadores muy claros por donde han de ir las cosas ("hasta el 1,5% para este año"). Si tenemos en cuenta que continuamos en una situación de IPC negativo en Catalunya,



continuar en la línea de establecer subidas en positivo, en la línea ya acordada del año pasado, sería ir por el buen camino.

- La reorganización de la **clasificación profesional** es fundamental. Muchas son las tareas que han quedado obsoletas y continúan figurando en el convenio, o que no quedan muy definidas; también hay tareas nuevas, existe demasiada confusión a la hora de descifrar los factores de encuadre de las personas y no hay criterios de diferencias entre niveles dentro de un mismo grupo.

Somos conscientes que son muchas las empresas que pagan por encima del convenio, y con las cuales actuará la cláusula de absorción y compensación. Pero tenemos que ser igualmente conscientes que hay otras muchas, sobre todo en la pequeña y pequeñísima empresa, que están pagando a convenio pelado, con lo cual el mantenimiento del poder adquisitivo estaría más que garantizado, teniendo en cuenta que el índice de precios al consumo, repetimos, se encuentra en negativo. Si avanzamos por aquí, creemos que estaremos dónde hemos de estar.

Pero de poco sirve una buena pelea en el convenio si no hacemos la tarea que tenemos que hacer **empresa por empresa**. Como decíamos, en las últimas negociaciones hemos hecho que el convenio diera pasos adelante muy importantes en materia de permisos, conciliación, control del calendario laboral, o mejora de los derechos sindicales. Muchas son las empresas donde lo establecido en el convenio no se respeta, y muchos somos los que no usamos las medidas que tenemos a nuestro alcance para rectificarlo. Sin ir más lejos, tenemos muchos calendarios laborales sin pactar todavía en el mes de abril, y la redacción del artículo 29 nos permite intervenir decisivamente. Hace falta por lo tanto, continuar en la doble línea de negociación colectiva pero también en la

de más rigor en el seno de la empresa. Sólo así estaremos haciendo un trabajo que pueda fructificar en la protección de nuestros derechos.

¡Continuaremos informando!

Afília-t'hi

