



## **RECOMANACIONS DE PIMEC PER A LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

### 1.- Introducció de la perspectiva pime

Considerant les necessitats específiques que tenen les empreses de reduïda dimensió, les quals representen més del 99% de les empreses afectades per els convenis col·lectius, s'ha pronunciat precisament la UE mitjançant la Declaració de Principis "Small Business Act"<sup>1</sup>, que estableix la necessitat, en tots els àmbits normatius, de "*pensar primer a petita escala*". És del tot necessari que la reforma de la negociació col·lectiva introdueixi aquest principi bàsic, i el materialitzi mitjançant la inclusió de mesures específiques dirigides a afavorir el creixement i la competitivitat de les empreses de reduïda dimensió. De fet, existeixen diversos mecanismes com la possibilitat de desvinculació de determinades clàusules del Conveni en el cas de les empreses de reduïda dimensió, o senzillament posar-se d'acord (grans empreses i pimes) sobre una sèrie de matèries que han d'actuar com a mínims d'obligat compliment per a totes les empreses, i descentralitzar la resta d'aspectes del conveni al nivell de negociació d'àmbit empresarial, o en el seu defecte, que sigui d'aplicació el conveni de l'àmbit superior. Per garantir la introducció de la perspectiva pime en la negociació de les clàusules del Conveni és important que les pimes estiguin ben representades a la taula negociadora del Conveni.

### 2.- Estructura de la negociació col·lectiva

Les pimes requereixen una nova configuració de l'estructura de la negociació col·lectiva que s'adapti a les seves circumstàncies específiques. Cal evitar una estructura de nivells de negociació en cascada, que converteixi les condicions laborals a nivell d'empresa en una suma d'exigències que provenen dels nivells supraempresarials, on és impossible realitzar una adaptació de les condicions laborals a la realitat concreta de l'empresa. Per aquest motiu és del tot necessari que la Reforma de la Negociació Col·lectiva doni un pas decisiu i permeti que els convenis d'empresa puguin regular totes aquelles matèries essencials per poder adaptar les empreses a les exigències del mercat global, però sense estar supeditats a respectar els convenis supraempresarials. És a dir, la Reforma hauria de preveure la possibilitat de que a nivell d'empresa es puguin negociar els salaris i els complements així com les fórmules per la seva revisió, tot el que té a veure amb l'horari i la distribució irregular de la jornada, la planificació de les vacances, l'abonament o compensació de les hores extra, l'establiment de bosses d'hores, etc. així com l'adaptació a nivell d'empresa de la classificació professional, les mesures de conciliació de la vida personal i laboral i sobretot, la concreció de les causes legitimadores per realitzar modificacions substancials de les condicions de treball.

---

<sup>1</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/et0001\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/et0001_es.htm)

### 3.- Reducció i delimitació de l'àmbit funcional dels convenis de sector

Els Convenis de sector sovint tenen un àmbit funcional extremadament ampli, que abarca nombrosos subsectors d'activitat que presenten realitats i necessitats molt diverses.

Cal plantejar-se la idoneïtat de regular condicions laborals homogènies per tots aquests subsectors d'activitat o si s'haurien d'establir diferenciacions en alguns aspectes, fins i tot, si determinats subsectors haurien de tenir un marc de negociació col·lectiva propi i diferenciat.

Per altra banda, cal adaptar el contingut de l'àmbit funcional del conveni en funció dels canvis que s'hagin produït en el sector o subsectors d'activitat, i delimitar-lo de forma precisa per tal d'evitar la confusió/interferència entre els àmbits d'aplicació dels diferents convenis col·lectius. Una possible solució podria ser incorporar un llistat amb els CNAE que estan inclosos en l'àmbit funcional del Conveni.

### 4.- Delimitació de la vigència – ultraactivitat

És necessari evitar la prolongació indefinida de les disposicions d'un conveni ja que això és contrari a l'adaptabilitat de les empreses a la conjuntura econòmica. Per aquest motiu es proposa establir un termini màxim de duració dels efectes de les disposicions del conveni, un cop aquest hagi arribat a la data de finalització de la seva vigència i s'hagi procedit a la seva denúncia per alguna de les parts. Considerem que el termini màxim hauria de ser de 12 mesos, així, un cop transcorregut un any, si no s'ha negociat un nou conveni s'aplicarà el conveni d'àmbit superior.

### 5.- Mesures de flexibilitat interna

Més enllà de les mesures encaminades a introduir la perspectiva pime en els Convenis Col·lectius, és evident que la majoria de convenis requereixen una acció de modernització de les seves clàusules, bàsicament en el sentit d'adaptar-les als nous mandats de flexibilització (que ha intentat introduir la Reforma Laboral sense gaire èxit) per tal d'adaptar les condicions laborals a la situació econòmica i productiva de les empreses i del mercat. En aquest sentit, són molts els aspectes que la normativa laboral deixa en mans de la negociació col·lectiva i que tenen a veure amb la flexibilitat interna de les empreses. Pel que fa a determinades matèries, la normativa laboral marca uns criteris, i en d'altres, la negociació col·lectiva té total llibertat per regular. Cal aprofitar aquestes matèries a disposició del Conveni per introduir els canvis necessaris per garantir la productivitat i la sostenibilitat de les empreses. Ens estem referint aquí bàsicament a les modificacions substancials de les condicions de treball. Un dels problemes principals per als empresaris a l'hora d'aplicar modificacions substancials de les condicions de treball és que la redacció de les causes per poder aplicar-les que fa l'Estatut dels Treballadors no estableix criteris objectius clars, que permetin anticipar la viabilitat d'aquestes mesures, és a dir, les causes són tan poc concretes que es deixa a l'arbitri judicial decidir si les mesures són procedents o no, la qual cosa significa una total manca de seguretat jurídica per les empreses que han de prendre decisions. Davant d'això, considerem que a través de la negociació col·lectiva s'haurien de poder concretar i determinar amb precisió quines han de ser les causes i les condicions que permetin les modificacions substancials, de manera que si

l'empresa es troba en una d'aquestes causes i compleix les condicions, pugui aplicar la modificació sense necessitat d'acord amb els treballadors (sens perjudici de la possibilitat de revisió judicial de la mesura). Així mateix, també caldria considerar la possibilitat de "precisar" per conveni col·lectiu què s'entén per "modificació substancial", i en qualsevol cas, permetre que l'empresari pugui aplicar directament la modificació si es tracta d'una necessitat temporal. Per últim, cal agilitzar els procediments de modificació, reduint terminis, per aconseguir una aplicació ràpida i eficaç de les mesures i procurar que el conveni no estableixi més requisits dels necessaris per garantir-ne la correcta aplicació.

Pel que fa l'horari i distribució del temps de treball, cal que els convenis col·lectius estableixin mesures adequades sobre la seva ordenació, que permetin a les empreses adaptar-se a la situació econòmica de cada moment (possibilitat de distribució irregular de la jornada, bosses d'hores, compensació d'hores extraordinàries, etc.).

En relació a les funcions, un altre aspecte important que cal abordar en la negociació dels propers convenis és l'adaptació de les categories professionals al sistema de grups i nivells salarials que estableix el Conveni general de la Construcció, com un mecanisme més per aprofitar la polivalència dels treballadors i els mecanismes de mobilitat funcional dins de l'empresa.

Un altre dels aspectes que es poden millorar és el sistema de remuneració. En aquest sentit caldria introduir modificacions encaminades a donar més pes a la part variable del salari, de manera que es pugui vincular a criteris de productivitat, facturació o resultats de l'empresa. Una possible fórmula podria ser mantenir com a salari fix la quantitat equivalent al salari que marca el Conveni de sector, i la resta com a variable (amb un percentatge d'aquest vinculat a la productivitat i un altre percentatge als resultats o a la facturació de l'empresa).

#### 6.- Clàusula de desvinculació salarial

La Reforma Laboral ha volgut facilitar aquest mecanisme com una mesura més de flexibilitat interna que pretén evitar altres mesures més dràstiques quan l'empresa no pot fer front als salaris que marca el conveni. Tot i que, un cop més, les causes per procedir a la desvinculació han estat recollides per la normativa de manera molt genèrica, i la desvinculació només pot ser aplicada en cas d'acord amb els treballadors, s'ha intentat facilitar el procediment per evitar que els convenis col·lectius puguin bloquejar aquesta possibilitat mitjançant l'establiment de procediments massa rígids. En aquest sentit el Conveni hauria de concretar bé les causes pel despenjament i remetre els casos de desacord als sistemes de resolució extrajudicial de conflictes (concretament al Tribunal Laboral de Catalunya) o que siguin resolts de manera ràpida i efectiva per la pròpia Comissió Paritària del Conveni.

#### 7.- Clàusula de revisió salarial

Si bé és cert que actualment és planteja fins a quin punt es poden traslladar els riscos de l'empresa al treballador, també es planteja fins a quin punt les empreses han de suportar increments de costos vinculats a indicadors externs totalment aliens a l'activitat empresarial. Des de PIMEC considerem que es poden trobar fórmules intermitges, que no signifiquin indexar tot el salari a la inflació, sinó fer-lo dependre en

part als resultats de l'empresa, a la seva facturació o a la seva productivitat. En qualsevol cas, s'hauria de fer servir un índex de preus al consum corresponent a la inflació subjacent (índex de preus dels serveis i dels béns elaborats no energètics) i que les clàusules de revisió automàtica tinguessin un efecte tant a l'alça com a la baixa.

#### 8.- Absentisme injustificat

Pel que fa a l'absentisme cal tenir present que els problemes que planteja tenen una incidència més gran en el cas de les pimes que en el de les grans empreses. És important que el Conveni Il·lunit contra l'absentisme injustificat mitjançant un enduriment del seu control i del seu sistema sancionador. Per altra banda cal es dugui a terme una nova regulació de l'activitat de les Mútues per assegurar el control adequat de les baixes.

\*\*\*\*\*