

ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA

Foment del Treball ratifiquen l'acord per a l'AIC 2018-2020

El Comitè Executiu i Junta Directiva de Foment del Treball han ratificat, el passat 16 de juliol, el cinquè Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), que correspon al període 2018-2020. La voluntat d'aquest acord és impulsar la concertació social i la negociació col·lectiva com a mecanismes més idonis per assolir un sistema de relacions laborals flexible, equilibrat i que s'adapti a les necessitats de les empreses i sectors.

Tal i com estableix, l'apartat primer de l'AIC, aquest té naturalesa jurídica obligacional, per tant, es constitueix com una sèrie de criteris, recomanacions i orientacions a la negociació col·lectiva amb el major respecte a l'autonomia de les unitats negociadores dels Convenis Col·lectius. D'entre tots els àmbits abordats per l'acord, destaquen com a aspectes més rellevants:

- Les parts coincideixen en la voluntat d'impulsar la màxima taxa de cobertura de la negociació col·lectiva mitjançant l'anàlisi del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya, així com el mapa dels buits de cobertura. Tanmateix, en matèria d'ultraactivitat, s'ofereixen a les parts negociadores mecanismes de solució extrajudicial de conflictes per assolir solucions i generar pau social.
- Tanmateix, la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya ha adoptat el compromís de desenvolupar i tractar les següents matèries: **absentisme**; anàlisi relativa a les problemàtiques específiques sobre la naturalesa del temps del treball en determinades activitats o sectors; anàlisi sobre les qüestions relatives al control de la jornada i al tractament de les guàrdies; desplaçaments, atenció continuada, o d'altres casuístiques similars, amb incidència a la negociació col·lectiva; orientacions a la negociació col·lectiva per establir programes i protocols per a informar i prevenir sobre les conseqüències del consum de substàncies addictives a la fi d'evitar riscos laborals i mobilitat geogràfica internacional.
- Es destaca la importància del Tribunal Laboral de Catalunya, impulsant la seva actuació amb la creació de nous òrgans i comissions, destacant la creació de l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la negociació col·lectiva o de la Comissió Tècnica i de Mediació en igualtat de gènere i no discriminació.
- Establiment de mecanismes adequats i àgils d'adaptació que impliquin **la màxima flexibilitat possible** en la gestió d'aspectes en les empreses com és el temps de treball mitjançant la distribució irregular del temps de treball, jornades anuals, borses horàries, etc.
- En matèria de contractació laboral, es potencia la utilització dels contractes indefinits a temps parcial, amb la conveniència d'establir el màxim de número d'hores

complementàries legalment establert. Així mateix, també s'impulsen altres figures contractuals com són el contracte de relleu com un instrument adequat per a la renovació de plantilles i possibles reestructuracions.

- En relació als criteris salarials i sistemes retributius mantenim que els increments salarials que s'acordin en la negociació col·lectiva es basin en la realitat i situació general i de cada sector i/o empresa. Tanmateix, es potencia la retribució variable en detriment de complements salarials obsolets i improductius, en tant, que són un factor de **millora de la productivitat**.
- Es destaca la **importància de la formació**, i en especial atenció al desenvolupament de la Formació Professional Dual.
- S'impulsa la mobilitat funcional amb grups professionals amplis i la polivalència funcional.
- El compromís per les **polítiques d'igualtat de gènere** adquireix una indubtable rellevància en el conjunt de l'acord i de manera transversal, prestant especial atenció a la necessària reducció de la bretxa salarial. Sobre les polítiques d'igualtat i no discriminació, s'estableixen orientacions, per primera vegada, per a la incorporació a la negociació col·lectiva, d'iniciatives respecte del col·lectiu LGTBI, la gestió de la diversitat d'origen, i la incorporació a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat.
- S'han acordat iniciatives pel seguiment en les empreses i sectors del Pacte Nacional per a la Indústria, l'aparició de la indústria 4.0 i la digitalització i majors desenvolupaments en la negociació col·lectiva de les polítiques mediambientals i de mobilitat sostenible.
- S'aborden per primera vegada problemàtiques relacionades amb la mobilitat geogràfica internacional, i noves problemàtiques del mercat de treball com les derivades de la economia de plataformes digitals o les relacionades amb aspectes de les noves tecnologies i el seu ús personal proporcionat, la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada, o aspectes relatius al teletreball.
- Donada la problemàtica de les elevades taxes d'absentisme laboral, s'expliciten una sèrie de mesures, així com la creació d'un grup de treball per tractar propostes amb l'objectiu de solucionar els problemes detectats.
- La prevenció de riscos laborals adquireix centralitat en l'acord, tant de forma transversal, com específica, des d'una òptica participativa, i prestant atenció a aspectes relacionats amb la maternitat o la discapacitat sobrevinguda.