



Novetat 2/2018

RESOLUCIÓ de 17 de juliol de 2018, de la Direcció general de Treball, per la qual es registra i publica el IV Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva.

MINISTERI DE TREBALL, MIGRACIONS I SEGURETAT SOCIAL

BOE núm. 173, de 18-07-2018

<http://www.boe.es/boe/dias/2018/07/18/pdfs/BOE-A-2018-10096.pdf>

La Resolució registra el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (codi de conveni 99100015092012), per als anys 2018, 2019 i 2020, per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE), a Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME), les Confederacions Sindicals de Comissions Obreres (CCOO) i per la Unió General de Treballadors (UGT), amb data 5 de juliol de 2018.

Mitjançant aquest IV Acord es prorroga, en el ses propis termes, el III Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (2015-2017), llevat dels continguts que s'oposen al que subscrit en el IV Acord i fins a la finalització d'aquest últim.

L'objecte del IV acord és la creació d'ocupació, millora de l'ocupabilitat dels treballadors i de la competitivitat de les empreses, lluita contra l'economia submergida. I té una vigència de tres anys (2018-2020).

Els increments salarials seran per a cada un dels anys de vigència d'aquest Acord: una part fixa de al voltant d'un 2%.. I una part variable de l'1% lligada als conceptes que en cada conveni es determinin, com l'evolució de la productivitat, resultats, absentisme injustificat i altres, en base a indicadors quantificats, mesurables i coneguts per les dues parts.

Durant la vigència del present Acord, de manera progressiva, instem a establir un salari mínim de conveni de 14.000 € anuals. Aquest creixement gradual haurà d'emmarcar en els propis convenis col·lectius existents, vinculant-se a la seva renovació. I en aquest sentit, s'insta a les AAAPP a que tinguin en compte els criteris enunciats, pel que fa a l'aplicació dels processos de contractació derivats de la LCSP.

Els convenis col·lectius podran establir mecanismes de revisió salarial, tenint en compte els indicadors que en cada cas s'estimin aplicables els negociadors.

Les parts signants comparteixen la necessitat que durant els períodes de negociació dels convenis col·lectius, aquests conservin la seva vigència, i es proposen les següents mesures:

- La renovació i actualització dels convenis, respectant bàsicament l'autonomia de la voluntat de les unitats de negociació; possibilitant la continuïtat de les mateixes, prevalent-se per a això la bona fe negocial.
- Cal que els convenis col·lectius facin una adequada revisió i innovació a l'efecte de garantir una major eficàcia.
- Els negociadors s'han de comprometre a seguir el procés de negociació per tal de propiciar l'acord, determinant en quins termes tindrà lloc el manteniment del conveni vençut durant la durada mútuament acordada d'aquest procés. Cadascuna de les parts pot decidir que la negociació està esgotada i, per tant, instar la mediació obligatòria o l'arbitratge voluntari.
- Per a la resolució de les situacions de bloqueig de les negociacions les parts negociadores han d'acudir als sistemes de solució autònoma de conflictes establerts en l'àmbit de l'Estat i de caràcter autonòmic.
- Finalment, les organitzacions signants han de promoure totes les accions que siguin necessàries per a l'impuls i la renovació dels convenis col·lectius, així com el compliment de les



recomanacions per part de les organitzacions i empreses que en depenen, per tal de garantir la seva ultraactivitat.

Finalment, l'Acord també recull **una sèrie de compromisos que hauran de ser desenvolupats pel Govern**, com ara:

- 1) **La modificació de l'article 42 de l'ET:** es vol donar una nova redacció a aquest article, que garanteixi les condicions laborals en els processos de descentralització productiva..
- 2) **Mesures destinades al manteniment de l'ocupació, afavorint alternatives a l'acomiadament en empreses amb dificultats econòmiques** ("mesures de flexibilitat interna"): propiciar reduccions temporals de jornada, sense que els treballadors es vegin perjudicats ni en la seva protecció social ni en les seves retribucions.
- 3) Necessitat d'establir un marc de diàleg per arribar a un acord en matèria de **Formació Professional per a l'ocupació** en l'àmbit laboral, que modifiqui l'actual marc legal regulador, per reforçar el seu caràcter laboral, i que concreti en major mesura les tasques i funcions a realitzar pels interlocutors socials, AAPP i entitats de formació.
- 4) En relació a l'**absentisme** s'ha de crear un Observatori que en el termini de 9 mesos emeti un informe a partir del qual es puguin realitzar proves pilot que puguin millorar totes les situacions d'absentisme no desitjat.
- 5) S'insta al Govern perquè faci els canvis legals que permetin que els convenis col·lectius possibilitin l'extinció del contracte de treball per compliment de l'edat ordinària de **jubilació**, sempre que, el treballador afectat tingui dret a la pensió completa de jubilació, per tal de facilitar el relleu generacional i vinculat a objectius de polítiques d'ocupació.
- 6) Regular el **CONECO (Consell Nacional de Negociació Col·lectiva)**, per poder conèixer la realitat de la negociació col·lectiva a Espanya, i per tal que pugui actuar com observador i formador de negociadors entre d'altres.
- 7) En relació a la lluita contra l'**economia submergida**, s'acorda la creació d'un pla director per a la seva reducció, ja sigui per mitjà de modificacions normatives o de la negociació col·lectiva.
- 8) En relació al contracte de relleu, l'Acord trasllada al Govern la necessitat de recuperar el **contracte de relleu**, com a mecanismes de trasllat de coneixement, rejuveniment de les plantilles, millora de la productivitat, i de la creació d'ocupació en condicions d'estabilitat.
- 9) Les parts signants instem a desenvolupar mesures integrals per afavorir la **igualtat laboral i salarial** entre homes i dones, que com a mínim posi l'accent sobre: a) desenvolupament del sistema d'atenció a la dependència i la infància que doni la cobertura necessària perquè l'activitat professional retribuïda de les dones en les empreses no es vegi tan afectada com en la actualitat; b) l'equiparació en les condicions de gaudi dels permisos de paternitat/maternitat o de les reduccions de jornada, de manera que s'incentivi des del poder públic que homes i dones s'acullin a l'exercici del dret de forma equitativa, igualitària i intransferible; i c) un estudi qualitatiu del sistema de plusos i complements salarials, mesurant el seu impacte de gènere i que informi adequadament a les comissions negociadores dels convenis col·lectius, per a l'adaptació dels mateixos a criteris que no comptin un impacte de gènere.
- 10) **Procediment arbitral per a l'inici de prestacions:** a fi de simplificar la finalització de contracte de comú acord de les parts, s'iniciaran les prestacions oportunes.