

## **LES RETRIBUCIONS DEL TREBALL PER COMPTE ALIENA EN EL PRÒXIM 2018.**

### 1. ELS ACORDS PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.

L'any 2018 començarà, pel que fa a les retribucions dels treballadors per compte aliena, sense cap marc referencial, ni en l'àmbit estatal, ni en l'àmbit autonòmic català, ja que tant el III Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, com l'Acord Interprofessional de Catalunya, finalitzen la seva vigència a 31 de desembre de 2017.

Per altra banda, en aquesta mateixa data també finalitzen la seva vigència importants convenis sectorials, tant d'àmbit estatal, com autonòmic i provincial. D'entre els del primer grup tenim convenis com el de la indústria tèxtil, de la indústria química, la indústria càrnica, indústria del fred, etc. D'entre el segon grup tenim els convenis d'Hostaleria, d'Hospitalització i Assistència Sanitària. Entre els provincials, pel nombre de treballadors afectats destaquem els de la indústria del metall i del comerç del metall, ambdós de la província de Barcelona.

Pel que fa als indicadors de la variació interanual del PIB i de l'IPC, les últimes dades publicades s'indiquen que, el primer d'ells és del 3,1% i correspon al 3r. Trimestre de 2017 i, el segon, és de + 1,6% i correspon al del mes de novembre de 2017 (avançat).

### 2. ELS INCREMENTS SALARIALS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN L'ANY 2017.

L'augment salarial que s'ha produït en la negociació col·lectiva a Espanya, d'acord amb les dades de l'últim Butlletí de l'Observatori de Negociació Col·lectiva, de 26 d'octubre de 2017, ens aporta les següents dades sobre els increments pactats durant l'any 2017:

Convenis d'Empresa: increment de l'1,1%.

Convenis Sector Agrari: increment de l'1,0%.

Conveni Sector Industrial: increment de l'1,5%.

Conveni Sector Construcció: increment del 2,2%.

Conveni Sector Serveis: increment de l'1,4%.

En aquests increments no es contemplen les clàusules de revisió salarial, ja que no es disposa d'aquesta informació el dia d'avui.

### 3. L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN L'ANY 2018.

De cara a definir la política retributiva de les empreses harem de tenir present si el conveni aplicable és un:

- ✓ Conveni en vigor.
- ✓ Conveni no denunciat i que, per tant, es prorroga d'any en any.
- ✓ Conveni denunciat i en negociació.
- ✓ Conveni en ultra activitat.

En els dos primers casos s'ha d'aplicar la normativa convencional que correspongui i les taules salarials en vigor o les últimes publicades. Només en el supòsit dels convenis denunciats i en negociació convé esperar i, en tot cas, donar quantitats que haurem de reflectir en els rebuts de nòmina com "a compte del conveni de 2018", ja que només així aquestes quantitats avançades seran totalment compensables i absorbibles amb els increments que s'estableixin en tot cas en el conveni col·lectiu aplicable.

Recordem que, d'acord amb el contingut de la sentència del Tribunal Suprem, de 24 de desembre de 2014, en el supòsit de convenis que hagin perdut la seva vigència, caldrà tenir en compte que:

*"Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque –como se ha dicho algunas veces– las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente".*

#### 4. LA INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU.

Les empreses que, d'acord amb allò que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, concorrin causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció, podran, després d'un període de consultes amb els representants dels treballadors, o treballadors designats, no aplicar les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu, referides a:

- ✓ Jornada de treball.
- ✓ Horari i distribució del temps de treball.
- ✓ Règim de treball a torns.
- ✓ Sistema de remuneració i quantia salarial.
- ✓ Sistema de treball i rendiment.
- ✓ Mobilitat funcional.
- ✓ Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

A banda del que disposa l'Estatut dels Treballadors, l'empresa també podrà no aplicar el conveni, en les condicions que estableixi el mateix conveni col·lectiu aplicable.

#### 5. MODIFICACIÓ DE CONDICIONS RETRIBUTIVES DERIVADES DE PACTE D'EMPRESA O CONTRACTE INDIVIDUAL.

Quan com a conseqüència de les condicions econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que es donin a l'empresa necessitem modificar les condicions retributives derivades d'un pacte d'empresa o contracte individual de treball, també podem fer-ho seguint l'establert en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors que regula les modificacions substancials de condicions de treball.

#### 6. CONCLUSIONS.

Aquest any 2018 caldrà ser, doncs, prudents a l'hora de fixar les condicions retributives del personal contractat per compte aliena, ja que tots els indicadors econòmics, tant IPC com PIB, i les dades de negociació col·lectiva de l'any 2017, fins aquest moment, inviten a la moderació salarial.

Tot i la falta de referents en els àmbits estatals i autonòmics a què fèiem referència en l'apartat 1, cal tenir present que la banda d'increments en la que s'ha mogut la negociació col·lectiva en el 2017 ha sigut de l'1,00% al 2,00%.

Us adjuntem, pel vostre coneixement i com a documents d'interès, els criteris de negociació col·lectiva que, per a l'any 2018, han establert els sindicats CCOO, UGT i USOC.