

Resposta als requeriments d'esmena presentats per l'autoritat laboral al Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat de Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Virgili

Antecedents

El 17/10/2013 es va trametre per a la seva inscripció i posterior publicació al Registre de Convenis i Acords Col·lectius (REGCON), el 6è Conveni Col·lectiu del Personal d'Administració i Serveis Laboral de les universitats públiques de Catalunya amb el número d'expedient i localitzador **KL61QW64**.

En compliment del control de legalitat que atribueix a l'autoritat laboral la Llei de l'estatut dels treballadors, el 8 de novembre de 2013, es fa efectuar un primer requeriment d'esmenes i posteriorment el 31 de gener de 2014 va ampliar-se el requeriment esmentat amb una nova comunicació electrònica del Cap del Servei de Negociació i Registres Laborals.

El resum dels requeriments de contingut esmentats són els següents:

Primer. Cal determinar les parts que concerten el conveni.

Segon. Cal determinar els procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball pactades en conveni, a què es refereix l'article 82.3 de l'ET.

Tercer. Atès que les disposicions de rang legal tenen prioritat aplicativa sobre les normes convencionals, cal adequar la redacció dels articles 4, 17, 42, 45, 46, 49, 50, 51, 53, 54, 55, i 56 al marc legal existent, al qual es fa referència en l'Annex I del conveni.

Quart. Cal garantir que els articles 34, 35 i 41 del conveni en referència a les pagues extraordinàries, s'adaptin a les previsions de l'Acord GOV/19/2013, de 26 de febrer i a les lleis de pressupostos corresponents.

L'aclariment sobre el contingut dels requeriments indicats, i l'anàlisi sobre les possibles alternatives d'actuació s'ha tractat en més d'una reunió amb la Direcció General de Relacions Laborals.

Després d'una etapa de negociació sobre les possibles alternatives d'actuació, per acord de la Comissió Negociadora del conveni, reunida el 10 d'octubre de 2014, (les Universitats públiques de Catalunya i els sindicats CCOO i UGT) han acordat la proposta de modificacions al text del conveni signat que s'adjunta com ANNEX 1 al present text.

L'argumentació de les modificacions introduïdes en el text, motivades pels requeriments esmentats és la següent:

Sobre el primer requeriment

Per donar resposta al requeriment, s'afegeix una Disposició final, en la que s'expliciten les parts signats del Conveni: Les universitats públiques de Catalunya (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat de Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili), i les organitzacions sindicals CCOO i UGT, que representen la majoria de part social.

Sobre el segon requeriment

Per donar resposta al requeriment, es modifica l'article 12, sobre representació i abast de la Comissió Paritària: en l'apartat 12.2 s'hi fa constar explícitament que, en el cas que no s'assoleixi l'acord en la modificació de condicions de treball per aplicació del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts acorden sotmetre's al procés de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Sobre el tercer requeriment

Un dels principis fonamentals de la negociació del 6è Conveni, assumit per ambdues parts, fou respectar al màxim tant els acords establerts en el 5è Conveni com els nous acords que responien a la voluntat de les parts negociadores. En aquesta línia, vam voler visualitzar de forma separada les qüestions que calia incorporar per imperatiu legal, provinents de modificacions del marc legal en un àmbit extern a la negociació.

És per aquest motiu que el conveni acordat indica les afectacions legislatives a alguns articles del Conveni en una sèrie de disposicions transitòries, de forma que en el seu conjunt entenem que s'adequa perfectament al marc legal vigent.

També és important tenir present que l'àmbit temporal de vigència del conveni, que comprèn des del 1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2015 (malgrat haver-se signat l'acord final el 5 de juliol de 2013). Les afectacions legals sobre alguns articles s'inicien a partir de l'any 2012 i és per aquest motiu que les Universitats públiques volem mantenir la literalitat dels acords aplicats des de gener de 2010 atès que com a entitats públiques la nostra gestió és fiscalitzada i és necessari poder acreditar, de forma contrastada, la legalitat en cadascuna de les actuacions dutes a terme en aquest període.

Del conjunt dels articles citats en el requeriment cal diferenciar les afectacions que provenen de lleis pressupostàries: concretament la referència als requeriments sobre els articles 17, 49, 50, 54 i 55. En relació a aquests articles, en l'annex s'ha indicat la seva afectació temporal en el moment de la signatura, de manera que no existeixen raons que qüestionin la seva validesa un cop s'elimini la seva afectació temporal i, per tant, no entenem justificada cap indicació de canvi en el seu redactat. En conseqüència, per millorar l'estructura formal del Conveni sense alterar les condicions acordades en el text original, en aquests casos es procedeixen a efectuar les següents modificacions:

- En relació a l'article 17, referent al nou ingrés: en el conveni signat s'inclou la disposició transitòria sisena referent a l'afectació de la limitació de l'Oferta Pública d'Ocupació, que entenem que ja dona compliment a la normativa vigent.
- Pel que fa als articles 49, 50, 54 i 55, s'ha recollit la seva afectació en una disposició transitòria enlloc de citar-ho en un annex. En la nova disposició transitòria (quinzena), es fa constar l'afectació temporal per les lleis de pressupostos 2012 i la pròrroga per a l'exercici 2013.

En relació a l'article 4, (concretament a l'apartat 4.1.a, referent a les condicions retributives), s'ha millorat la redacció de manera que s'explicita el fet que la seva aplicació està condicionada a que la llei de pressupostos de la generalitat permeti la compensació del diferencial entre l'increment de salaris aplicat i l'increment de preus al consum quan aquest darrer hagi estat major.

En relació als articles 42, 45, 46, 51, 53, i 56, s'ha recollit la seva afectació en noves disposicions transitòries, (de la vuitena a la catorzena) enlloc de citar-ho en una annex, amb el mateix objectiu anterior de millorar formalment el text del Conveni. Una disposició transitòria té el mateix rang que l'articulat i evitem així les objeccions formals derivades del fet d'incloure les afectacions en un annex al conveni. Com ja hem argumentat, entenem que cal interpretar l'acord del conveni en la seva integritat i que, des d'aquesta perspectiva, el conjunt s'adequa plenament al marc legal vigent.

Per últim, cal destacar el fet que, en la majoria dels casos, les disposicions de rang legal fan referència a l'afectació dels preceptes que regulen sobre els acords i convenis fruit de la negociació col·lectiva atenent al concepte de "suspensió" i no pas de "derogació". En conseqüència, resulta molt adient la inclusió de les afectacions en disposicions transitòries del Conveni, atès el caràcter temporal de les suspensions que s'indica en les normes suara esmentades.

En qualsevol cas, amb aquesta proposta la voluntat de les parts és fer evident en el conveni quines parts responen al lliure acord entre les parts i quins aspectes han estat incorporats per imperatiu legal des d'un marc extern a la negociació. A més, tenim la voluntat de fer evident la voluntat de les parts de recuperar

l'acord original en el cas que algun dels articles o normativa legislativa que té incidència a l'articulat perdi vigència o quedi sense efecte per a les universitats públiques catalanes.

Sobre el quart requeriment

Els articles 34, 35 i 41 introdueixen el canvi en la distribució del salari anual i de l'antiguitat en 14 pagues a partir del mes de gener de 2014, enlloc de les 15 pagues que estaven establertes en el conveni anterior, i també canvia el sistema de la seva meritació.

És important destacar que la modificació no afecta en absolut els imports de les retribucions anuals, ni tampoc a la massa salarial del personal laboral de les universitats: únicament canvia la seva distribució, i d'aquesta manera, s'homogeneïtza amb la de la resta de col·lectius de la Universitat.

La modificació del sistema de distribució i de la seva meritació aporta bàsicament dos avantatges evidents que justifiquen la voluntat de les parts per arribar a aquest acord:

- Per als treballadors de la Universitat, el canvi representa, tot mantenint la seva retribució anual, una major aportació salarial en les 12 pagues ordinàries i en les dues pagues extraordinàries,.
- Per a les Universitats, s'homogeneïtza el sistema retributiu i de meritació de les pagues extraordinàries per a tots els seus col·lectius. Cal senyalar que l'anterior sistema, de 3 pagues extraordinàries a l'any, meritades cadascuna d'elles en els 12 mesos anteriors tenia notables inconvenients de caràcter tècnic. Per, posar un exemple, la justificació de la imputació de la despesa de personal en projectes de recerca, o el fet de que, permanentment, es mantenien uns drets meritats pendents de liquidar equivalents a $\frac{3}{4}$ parts d'una paga extraordinària quan el treballador tenia una antiguitat de més d'un any.

Cal insistir en que el sistema de distribució de les pagues ordinàries i la composició de les pagues extraordinàries que estableix el 6è conveni per al PAS laboral a partir de 2014 és la mateixa que la resta de col·lectius de personal de les universitats públiques (PAS funcionari, PDI laboral i PDI funcionari). Aquest sistema distributiu és idèntic, per exemple, a l'establert en el conveni únic de personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

El requeriment de l'autoritat laboral fa referència a que cal adaptar-se a les previsions de l'Acord de Govern GOV/19/2013, de 26 de febrer, pel qual s'adopten mesures excepcionals de reducció de les despeses de personal per a l'exercici pressupostari 2013, que establia "la reducció de l'import equivalent a una paga extraordinària de les retribucions anuals del personal de les Universitats públiques o la reducció de les retribucions anuals en una catorzena part per al personal que percebes més de dues pagues extraordinàries". El que estableix aquest Acord de Govern és una reducció retributiva i la seva fórmula de càlcul, que resulta perfectament compatible amb la nova distribució retributiva establerta en el conveni.

D'altra banda, cal tenir en compte que el conveni fou signat el 5 de juliol de 2013 i que, segons el que exposem en el paràgraf anterior, complia estrictament les condicions regulades en l'Acord de Govern GOV/19/2013 vigent en aquell moment. Posteriorment, el 30 de gener de 2014, es va publicar la Llei de pressupostos de la Generalitat per al 2014, la qual en el seu article 33 estableix una reducció temporal de les retribucions i una fórmula de càlcul en els mateixos termes que l'Acord de Govern. En l'article 27, la Llei també estableix que la massa salarial del personal laboral no experimentarà cap increment respecte a la corresponent del 2013, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes. El canvi en la distribució salarial –recollit en els articles 34, 35 i 41 del Conveni- no representa cap increment en la massa salarial del PAS laboral de les universitats públiques, en termes d'homogeneïtat entre els dos períodes, malgrat el mètode de càlcul afecti a la quantitat a reduir.

És evident que el conveni s'adapta a la normativa pressupostària pel fet de no incrementar les retribucions anuals del personal laboral de les universitats catalanes.

Val a dir que mateixa Llei pressupostària del 2014 preveu, en la seva disposició addicional vuitena, una modificació de la reducció retributiva prevista a l'article 33, bé pel fet de disposar d'ingressos addicionals per la recaptació de l'impost sobre els dipòsits en les entitats de crèdit i si això darrer no es produeix, per mantenir

el poder adquisitiu del personal al servei de l'administració respecte l'exercici anterior. El fet que l'aplicació de l'esmentada disposició addicional sigui compatible amb el que s'estableix als articles 24, 25, 27 i 28 per als diferents col·lectius sobre el no increment de les seves retribucions en els dos exercicis, posa en evidència que per a la comparació de la massa salarial en termes homogenis dels dos exercicis cal excloure les reduccions de les retribucions efectuades.

Entenem que aquest quart requeriment no ha de comportar cap canvi en el redactat acordat en el 6è conveni pels motius exposats i que es resumeixen a continuació:

1. No es modifica la retribució anual dels treballadors i només es modifica la seva distribució.
2. El sistema de distribució en 14 pagues i la seva meritació és el mateix que el de la resta del personal de les universitats públiques.
3. La composició de les pagues extraordinàries, integrada per salari i antiguitat, és la mateixa que en el conveni anterior i idèntica a la que regulen altres convenis d'administracions públiques com per exemple el conveni únic del personal laboral de la Generalitat.
4. En el moment de la signatura del conveni es va tenir molta cura en que s'adeqüés al que establia tota la normativa pressupostària vigent en aquell moment i, concretament, a l'acord de govern *GOV/19/2013*.
5. La llei de pressupostos de 2014, publicada el 30 de gener de 2014, tampoc suposa cap col·lisió amb les taules salarials del conveni a l'annex 3, ja que no suposen cap increment sobre la retribució anual establerta des del mes de juny de 2010.

Barcelona, 10 d'octubre de 2014