



secretaria de negociació
col·lectiva

Objectius de la negociació col·lectiva 2010:

“Davant la crisi:
ocupació de qualitat, salaris dignes
i polítiques sectorials actives”

Document conclusions “Trobada Negociadors”

Novembre, 2009

OBJECTIUS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DEL 2010: DAVANT LA CRISI, OCUPACIÓ DE QUALITAT, SALARIS DIGNES I POLÍTIQUES SECTORIALS ACTIVES

Des del 9è Congrés de CCOO de Catalunya hem centrat la nostra preocupació i esforços contra la crisi econòmica, especialment en el seu impacte sobre la vida de les persones treballadores, i en la necessitat urgent de construir un model de desenvolupament econòmic i social sostenible, alternatiu, basat en la qualitat i el valor afegit de produccions i serveis, la qualitat integral de les condicions de treball, salaris dignes i la modernització de les nostres empreses.

En primer lloc cal lluitar per ampliar la protecció social de les persones en atur, exigir polítiques públiques concretes per a la reactivació econòmica i plantar cara a estratègies oportunistes d'un sector de l'empresariat que ha plantejat ajustaments d'ocupació injustificats o un empitjorament de les condicions de treball i dels nostres drets en la negociació col·lectiva.

Comportaments patronals que han posat en risc la concertació social i les mateixes regles de la negociació col·lectiva per a la revisió pacífica dels convenis col·lectius.

CCOO de Catalunya ha ofert cobertura i suport, com només pot fer el sindicalisme confederal i general, a totes les mobilitzacions i conflictes, alhora que hem organitzat, i organitzarem, mobilitzacions de caràcter general.

Hem posat el nostre projecte sindical al servei d'aquests objectius, des de tots els àmbits de l'acció del sindicat, la concertació social i també des de la negociació col·lectiva, com a instrument central del sindicalisme.

Plantem cara a una crisi econòmica global de llarga durada, que s'agreuja en el nostre país per les característiques especials del nostre model productiu i de desenvolupament, del pes de les activitats de baix valor afegit i la competitivitat de costos laborals, fet que fa més difícil la nostra recuperació, més que no pas la d'altres països del nostre entorn.

Crisi econòmica, que es manifesta en la recessió del creixement, l'augment de l'atur i la pèrdua de llocs de treball, un descens brusc del consum que provoca la deflació i una restricció del crèdit, que afecta molt negativament a les famílies, i petites i mitjanes empreses.

No acceptem, ni acceptarem, que els treballadors i treballadores de Catalunya paguin una crisi de la qual no són responsables. No

acceptem cap recepta que signifiqui tornar a les polítiques de la precarietat laboral i social. Justament perquè aquest model de desenvolupament és el que ha provocat que la crisi impacti amb més força el nostre país.

La negociació col·lectiva és un factor eficient per contribuir al canvi del model de desenvolupament. La millora i la qualitat de les condicions de treball, els salaris i els drets personals i sindicals, estan necessàriament associades a un model de competitivitat de qualitat i amb futur.

La millora, constant i important, de les condicions de treball, en totes les seves múltiples dimensions, són un dinamitzador en la innovació organitzativa i tecnològica d'empreses i administracions. La negociació col·lectiva no només forma part de la realitat econòmica i social, és a més un dels seus principals catalitzadors.

Fins i tot quan la innovació i la modernització dels processos de treball produeixen inevitables pèrdues d'ocupació conjuntural, si la innovació no la produeixen simplement els mecanismes de mercat sinó que són el producte de la negociació col·lectiva, és més viable modular-ne els impactes en l'ocupació. El consegüent augment de productivitat genera la possibilitat de noves ocupacions més estables i amb més continuïtat en el temps.

La negociació col·lectiva és un espai per establir els instruments i els criteris pactats per a la prevenció i la gestió de les situacions de crisi, alhora que és un espai capaç, a través d'observatoris sectorials i la seva vinculació als mateixos sectors d'activitat econòmica, de coneixement de la seva evolució i de generar propostes concretes de polítiques sectorials, ja siguin polítiques públiques com iniciatives empresarials.

Coneixement, prevenció i anticipació són criteris clau per a l'acció sindical sectorial. És un objectiu sindical central el desenvolupament de la llei d'indústria, els seus instruments de política sectorial i la seva vinculació als espais de negociació col·lectiva.

Per això, la negociació col·lectiva del 2010 ha de continuar sent, com en els últims anys, una negociació col·lectiva forta i amb objectius ambiciosos. Lògicament, els problemes i expectatives seran diversos, en els diferents sectors d'activitat econòmica i empreses, però sempre en el marc d'aquesta estratègia central fortament reivindicativa.

La negociació col·lectiva ha de ser un instrument en el canvi de model productiu i paradigma de competitivitat. No hi ha sortida de la crisi sense el canvi de model. No hi ha tornada enrere. D'aquí la forta

confrontació ideològica i de propostes amb l'actual orientació patronal. Per això, les polítiques sindicals s'han de construir sobre la base que:

a) No hi ha contraposició entre salaris i ocupació. Només les ocupacions de qualitat i retribuïdes dignament tenen viabilitat, futur i generen augment de productivitat.

b) No hi ha futur en la tornada a la temporalitat injustificada. La solució a la crisi no rau en preteses polítiques d'ocupació i mercat de treball. Una vegada realitzat l'ajustament sobre les ocupacions temporals comença la destrucció de l'ocupació estable i indefinida, i la continuïtat de la mentalitat empresarial de la precarietat com a alternativa.

c) Ara més que mai no hi ha d'haver prioritats sindicals excloents, sinó una estratègia integral en les propostes de negociació col·lectiva. La qualitat en l'ocupació és la qualitat de les condicions de treball: el salari digne, la contractació estable, la igualtat en les seves diferents dimensions i el reconeixement de la diversitat, la salut, la formació professional i la promoció, la mobilitat sostenible, una gestió saludable, ordenada i segura dels temps de treball, els drets personals en l'organització del treball i els col·lectius de participació i d'intervenció sindical a l'empresa i el seu desenvolupament.

d) Una peça clau per a l'eficiència de la negociació col·lectiva en el canvi de model és la seva pròpia reforma. Una reforma que no és necessàriament una reforma legal, excepte pel que fa al reconeixement de les noves realitats del treball, el reforçament del protagonisme del sindicat en la negociació col·lectiva i l'economia global, i la garantia d'una organització forta i descentralitzada, que és compatible amb unitats de negociació general.

En matèria salarial, convé reafirmar la necessitat d'establir regles i criteris clars per a la revisió dels convenis col·lectius. Sobre aquesta base i les necessàries clàusules de revisió salarial completa i retroactiva, enfront del risc cert de noves tendències inflacionistes provocades per la reactivació econòmica i l'especial composició de la nostra inflació estructural, s'han de predeterminar i salvaguardar millores de poder adquisitiu en cada conveni col·lectiu.

Cal prestar especial atenció als increments més grans en sectors d'activitat amb baixos salaris estructurals, els grups professionals pitjor retribuïts, les situacions de discriminació salarial de la dona o dels joves, i amb l'objectiu general d'establir un salari mínim garantit de com a mínim el 60% dels salaris mitjans, d'acord amb el que estableix en la Carta Social Europea, i que és l'origen de l'emblemàtica reivindicació dels 1.000 euros, com a salari mínim, i la

nostra exigència al govern de continuar incrementant, amb aquest objectiu, el salari mínim interprofessional.

Una política salarial conseqüent en la negociació col·lectiva, és un problema de justícia social i, alhora, la contribució del sindicalisme a millorar la capacitat de consum de les famílies treballadores en l'actual context de crisi i a la modernització i a la innovació de les empreses.

Generar una negociació col·lectiva de qualitat a les administracions, serveis socials i públics, és una peça clau de la mateixa estratègia sindical per al canvi de model. Nous desenvolupaments de l'Estat del benestar estan associats a la cohesió social i a un paradigma de competitivitat basat en la qualitat integral.

En el mateix sentit, hi ha la necessitat d'estendre la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional de TRADE.

Aquest és un bon moment per harmonitzar les nostres estratègies reivindicatives salarials, per donar claredat, qualitat i certesa a les clàusules que determinen els salaris inicials en els convenis col·lectius plurianuals, operar sobre la inflació prevista i sobre la seguretat que ofereixen les clàusules de revisió salarial completes.

El nostre món d'interdependència també influeix en les mateixes pràctiques sindicals, i de manera molt especial en la negociació col·lectiva. Per això, és necessari:

a) Enfortir els mecanismes de socialització i difusió confederal de les millors pràctiques sindicals i acords, per permetre que els precedents acumulats s'estenguin. En aquest sentit, destaca la construcció d'un observatori optimitzat de la negociació col·lectiva a Catalunya, compartit amb el Consell de Relacions Laborals. Aquest observatori, que serà el nostre propi instrument de seguiment, que ara està en període de construcció i que s'està desenvolupant a escala estatal, ha de ser un dinamitzador d'aquesta socialització.

Ara bé, aquests projectes necessiten una assumpció responsable i continuada de les nostres organitzacions federatives, alhora que en són les primeres beneficiàries. De la mateixa manera, cal enfortir la capacitat de comunicació de les nostres iniciatives i conquestes de tot tipus, així com cal enfortir la més estreta relació entre les federacions i la secretaria confederal de comunicació.

b) Pensar que les pràctiques i solucions negocials d'un àmbit concret de negociació col·lectiva afecten i influeixen en àmbits molt diversos, i en moltes ocasions en la marxa de la negociació col·lectiva general. Per això és necessari compartir els moments de dificultat i les

alternatives en joc, per amidar el seu impacte en el conjunt de la negociació.

c) Els àmbits de negociació col·lectiva no es corresponen amb els àmbits d'una cadena d'organització del treball completa d'una empresa; per això, especialment en la negociació col·lectiva de l'empresa central, és necessari establir mecanismes de cooperació i seguiment amb les empreses subcontractades o els TRADE, i certs vincles amb les empreses subministradores principals. La cooperació és sempre bilateral: el sindicat de l'empresa central necessitarà, en determinades circumstàncies, les empreses perifèriques i viceversa.

L'Acord laboral del 2006, amb nous drets de representació sindical per a les empreses subcontractades; la Llei de subcontractació de la construcció; el nou Estatut jurídic del treball autònom i els nous drets dels treballadors autònoms dependents, les noves mesures legals o concertades que impulsen la mobilitat sostenible als centres de treball, les mateixes conquestes sindicals i els desenvolupaments de la coordinació de l'activitat preventiva en salut laboral obren nous horitzons d'acció sindical i organitzativa del sindicat.

d) Es converteix en urgent l'establiment de mecanismes de solució sindical per als conflictes de concurrència de convenis col·lectius, de mecanismes per establir les condicions de cooperació sindical en àmbits de negociació col·lectiva compartits. És necessari el desplegament dels mecanismes del nostre codi de comportament en la negociació col·lectiva, ratificats pel nostre congrés.

La negociació col·lectiva del 2009: alguns conflictes significatius

La situació de crisi econòmica i les reestructuracions i els ajustaments d'ocupació en empreses i sectors han marcat, lògicament, la negociació col·lectiva del 2009. Encara que les situacions són molt diverses.

Concretament, la qüestió salarial, les actituds oportunistes d'un sector de l'empresariat tant en la revisió dels convenis col·lectius plurianuals –que han qüestionat l'IPC previst del 2%–, com en els convenis que havien de ser renovats, ha polaritzat els conflictes en la negociació d'aquest any.

A Catalunya, el ritme de revisió dels convenis col·lectius ha estat acceptable, tot i que perduren, no obstant això, conflictes significatius, que es troben en diferents estadis de desenvolupament i de solució: jurisdicció social, solució extrajudicial, mobilitzacions i negociacions obertes.

Un factor positiu ha estat una intel·ligent i ràpida revisió de convenis en els convenis sectorials del metall, construcció, àmbits de fiteqa, fsc, o activitats diverses.

Hem engegat un mecanisme de coordinació de les situacions de conflicte en el qual hem prioritzat les solucions negociades o extrajudicials per evitar la judicialització en la mesura del possible. L'experiència ha estat positiva i les nostres federacions sindicals han trobat solucions creatives a conflictes difícils.

La regulació de la clàusula de inaplicació salarial en els convenis sectorials, ha demostrat ser molt útil per a gestionar situacions econòmiques difícils. Són molt escassos els conflictes sobre "despengi" salarial que han tingut una solució judicial, alguns més han tingut solució extrajudicial en el TLC.

Aquest fet ha estat sostingut com argument pels portaveus ideològics de la patronal, per a afirmar que les clàusules no s'utilitzen perquè són molt inflexibles, com part de la campanya a favor de la desregulació i contra la flexibilitat negociada.

No obstant això, la realitat dels balanços federals indica que el que ha ocorregut és una gestió flexible de les clàusules per part del sindicat. En algunes ocasions, com en el conveni de la fusta, moderant conjunturalment els anys d'exigència de pèrdues amb la contrapartida d'intervenció sindical en tots els despengis.

Les clàusules s'han utilitzat i han culminat, en la immensa majoria dels casos, en acords -d'aquí el seu invisibilitat -. Acords que tenen com principal característica la seva capacitat d'adaptació a les situacions econòmiques diverses de les empreses, amb increments que, en gairebé tots els casos, no han suposat congelació salarial sinó moderació dels increments o reconeixements de deute salarial a futur.

Mobilitzacions importants d'aquest període han estat, entre altres, les del sector de transports de viatgers i mercaderies de Barcelona, la construcció de Girona, comerç de Girona, comerç del metall de Barcelona, majoristes de fruites i verdures de Barcelona, situacions de conflicte en el conveni de caixes d'estalvi, fred industrial, els convenis d'aigües provincials, Sorea, Iveco, sector de masses congelades, galetes de Barcelona, sector de pastes, el sector de telemàrqueting, el professorat no reglada i de l'educació 0-3, o el sector de la ITV de Catalunya.

És una experiència destacable la mobilització del sector de la neteja de Catalunya, en la preparació del seu proper conveni col·lectiu.

És molt important la solució d'aquests conflictes del 2009 per evitar l'efecte acumulació en la negociació col·lectiva del 2010. Així participem activament d'aquesta estratègia confederal en l'objectiu de desbloquejar els convenis del 2009.

En general, la situació de tendències negatives de la inflació, -0,7% a escala estatal i -0,5% interanual a Catalunya a l'octubre, i els increments salarials mitjans del 2,53%, garantiran **una segura millora del poder adquisitiu dels salaris aquest any.**

El nivell de cobertura de les **clàusules de revisió salarial**, que arriba al 85% dels treballadors i treballadores de Catalunya, encara que amb diferent intensitat, és una dada important perquè els problemes en la composició de la nostra inflació fan imprescindible el manteniment i la millora, fins i tot en situacions d'inflació negativa, de les clàusules de revisió salarial.

L'acord general de la funció pública ha permès garantir el manteniment i la millora del poder adquisitiu, incorporar la revisió salarial, consolidar els plans de pensions, establir el dret a la jubilació parcial i comprometre un desenvolupament consensuat de l'EBEP.

AL mateix temps, hem de denunciar la falta de voluntat política de la Generalitat de Catalunya en el desplegament negociat del EBEP en el nostre país i la negativa a desenvolupar, de manera consensuada, un llei general de la funció pública catalana. Aquests so dos grans objectius sindicals per a 2.010.

Els **convenis col·lectius de l'administració local** tan emblemàtics com Barcelona o Sabadell, han acabat, després de llargues negociacions en acords positius. Avancen les experiències de negociació única entre funcionaris i laborals.

En relació amb els canvis d'**estructura de la negociació col·lectiva**, és interessant destacar l'esforç planificat desenvolupat per la nostra Federació d'Ensenyament en els sectors educatius de naturalesa social, també la signatura del primer acord d'interès professional català, articulat a l'estatal, a Panrico, o la consolidació del nou conveni col·lectiu de transitaris.

En la mateixa direcció és positiva la planificació de la nostra Federació d'Activitats Diverses, per a harmonitzar la negociació col·lectiva en les diverses i disperses contractes de recollida d'escombraries i neteja viària, com pas previ a l'establiment d'una negociació col·lectiva de base territorial que eviti l'actual situació d'atomització.

Hi ha una cert alentiment de la negociació col·lectiva de nous convenis, per raons diverses, en sectors de ensenyament i sanitat, i comerç. També en empreses sotmeses a reestructuració, ajustaments o regulacions d'ocupació, a l'espera d'una major certesa econòmica.

És important assenyalar la reobertura de la negociació del conveni de Catalunya de geriatria, àmbit imprescindible per a la dignificació professional d'aquest sector emergent i vinculat als nous desenvolupaments de l'Estat del benestar.

És positiva la iniciativa sindical de la nostra Federació de Sanitat per donar cobertura de negociació col·lectiva al sector de clíniques veterinàries, que és un altre sector emergent i sense protecció.

El desenvolupament dels **plans d'igualtat efectiva de gènere** i l'avaluació de **riscos psicosocials** s'han convertit en dos instruments dinamitzadors de la negociació col·lectiva a l'empresa. El nostre projecte AURORA per al desenvolupament dels plans d'igualtat i la incorporació com a referent del nostre ISTAS-21 per a l'avaluació de riscos psicosocials han estat un important motor en aquest desplegament.

L'acord marc REPSOL, continua incorporant noves millores, molt útils com experiències pilot a estendre en la negociació d'altres àmbits. En aquest cas, entorn de la els drets de conciliació i permisos, l'ús del teletreball, el manteniment de l'ocupació i les garanties de foment d'ocupació per a persones amb discapacitat funcional.

En un context com l'actual, és necessari, més encara, afirmar la **unitat d'acció sindical amb UGT**, però la unitat no pot ser acrítica, sinó que s'ha de construir al voltant dels continguts concrets de la negociació i de l'acció sindical, i els interessos dels treballadors. El conveni col·lectiu de seguretat privada i el conveni de supermercats, amb la signatura unilateral d'UGT, són dos exemples negatius per a la unitat d'acció general.

1. Objectius sindicals de la negociació col·lectiva del 2010

La negociació col·lectiva del 2010 ha de comportar avanços significatius al voltant de **tres amplis eixos estratègics**:

a) **Enfortiment de la pròpia negociació col·lectiva**, millora de la seva estructura i organització, de la seva capacitat de cobertura i protecció efectiva. Organitzar amplis àmbits de negociació col·lectiva sectorial, amb forts drets sindicals d'intervenció i negociació en els centres de treball és una condició bàsica per a una millora substancial de les condicions de treball i els drets de les persones.

Una negociació col·lectiva amb més i millor capacitat d'intervenció sindical en la transformació i la modernització de les nostres empreses i administracions és una negociació col·lectiva més eficient i dinamitzadora del canvi de model de creixement i competitivitat del nostre país.

Forma part d'aquesta política sindical estratègica el desenvolupament del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, i molt especialment, de la Comissió de Convenis Col·lectius.

Els nous reptes sindicals de l'extensió de la negociació col·lectiva TRADE —els acords d'interès professional—, i el ple reconeixement de la negociació col·lectiva en la funció pública, i el desenvolupament de l'EBEP a Catalunya, són elements importants d'aquesta estratègia d'enfortiment de la negociació col·lectiva.

Una negociació col·lectiva capaç de sostenir i de regular instruments útils per a la prevenció i la gestió de les situacions de crisi i per al desenvolupament de polítiques actives sectorials.

b) **Continuar avançant en l'estratègia sindical de lluita integral contra la precarietat de les condicions de treball.**

Una precarietat laboral que és multidimensional, i que exigeix associar, al mateix temps, una política sindical forta contra: els baixos salaris estructurals, les borses de precarietat en la contractació i la subcontractació, la desregulació i les prolongacions del temps de treball, els problemes de seguretat i salut, la mobilitat als centres de treball i el medi ambient, les organitzacions i classificacions professionals antiquades —generadores d'inseguretat en els drets professionals de les persones, els dèficits de formació professional o l'arbitrarietat en la promoció i els itineraris professionals.

c) **La lluita per la igualtat efectiva de les persones en els centres de treball** ha de tenir una nova, i més forta, centralitat en els pròxims convenis.

Hem d'accentuar, en la negociació col·lectiva, la intervenció contra les desigualtats. Desigualtats que són transversals, i que estan associades a un agreujament de la precarietat en les condicions de treball.

La negociació col·lectiva del 2010 és un escenari prioritari per al desenvolupament de la nova Llei d'igualtat efectiva d'homes i dones. Un desenvolupament de la llei que intervingui realment —i les corregeixi— en les organitzacions del treball discriminatòries, nucli central de la desigualtat de gènere.

La nostra iniciativa sindical per a l'extensió, en la negociació col·lectiva, dels plans per a la gestió de la diversitat d'origen, cultural o ètnica és fonamental per produir una veritable integració amb drets de les persones immigrants. La integració laboral és bàsica per a la integració social.

La igualtat real de les condicions de treball i els drets dels nostres i les nostres joves és un objectiu de primer ordre en el pròxim període de negociació col·lectiva. És necessari identificar, i corregir, en els convenis col·lectius qualsevol discriminació per raó d'edat, des de les més explícites, com les dobles escales salarials, fins a aquelles que són encobertes o formen part de les pràctiques d'empresa.

És imprescindible comprendre que la lluita contra les desigualtats és, al mateix temps que una qüestió de justícia per a les persones que les sofreixen, una condició per conquerir una major qualitat de les condicions de treball de tots i totes.

Organitzar la presència de dones, joves i persones immigrants en les nostres representacions sindicals en la negociació és una necessitat, juntament amb l'ampliació de la seva afiliació, per enfortir la representativitat del sindicat en les negociacions.

Apostem per la inclusió de les persones amb discapacitat funcional en les nostres empreses. Per això és necessari el compliment de la LISMI, aplicant la reserva del 2% dels llocs de treball a totes les empreses que tinguin més de 50 persones treballant-hi; apostant per una empresa inclusiva, amb el suport necessari perquè les persones amb discapacitat funcional, tinguin les mateixes oportunitats que la resta de treballadors o treballadores. Perquè anant cap a empreses inclusives també podrem anar cap a una societat més inclusiva, on tots i totes tinguem les mateixes oportunitats.

Aquests tres amplis eixos reivindicatius han d'estar presents, de forma integral, en la negociació col·lectiva del 2010, perquè s'interrelacionin i completin.

Per això, és imprescindible una **elaboració rigorosa i participativa de les plataformes reivindicatives**.

És necessari avaluar els continguts dels convenis col·lectius que finalitzen la seva vigència, el seu nivell d'aplicació i desenvolupament concret a les empreses, els punts febles —que fins i tot els nostres més madurs convenis col·lectius tenen—, les noves problemàtiques i el futur previsible en l'evolució d'empreses i sectors d'activitat.

Les experiències diverses de la aplicació de ISTAS-21 o la enquesta de condicions de treball de Catalunya, són, també una font per a conèixer els problemes reals de les persones treballadores, i construir solucions des de la negociació col·lectiva.

Desenvolupar un procés participatiu en l'elaboració dels objectius sindicals en cada àmbit de negociació és una condició necessària perquè les reivindicacions concretes tinguin el suport de les persones afectades, i adquireixin força en les taules de negociació i en les eventuais mobilitzacions.

La **responsabilitat social** d'empreses, administracions i organitzacions, en l'actual situació de crisi i canvi, amb la seva gran potencialitat transversal de dinamització cap a models de qualitat i de transparència, té un espai important en la negociació col·lectiva. Especialment, una concepció contractual de la responsabilitat social, com la nostra, integral en tota la cadena de treball i multidimensional. La construcció d'un instrument general d'impuls de la responsabilitat social per participar sindicalment tant en les polítiques públiques com privades, amb aquests criteris, és un objectiu central del sindicat.

2. Reforma i racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva de Catalunya: amplis convenis generals de sector, articulació i enfortiment de la cobertura

L'organització de l'estructura de la negociació col·lectiva és l'organització de la nostra capacitat sindical d'intervenció en els canvis de l'organització del treball, de l'organització de les empreses i els sectors d'activitat econòmica.

De l'organització dels àmbits de negociació col·lectiva, i els seus continguts en termes de drets i procediments sindicals d'intervenció, depèn la nostra capacitat per influir en el desenvolupament d'un nou

model de competitivitat i orientar-lo; de conquistar una millora substancial de les condicions de treball i nous drets per a les persones; d'ampliar l'afiliació i l'organització del mateix sindicat.

Les nostres federacions sindicals han de posar al dia els seus propis projectes i objectius de reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva, parant esment en la identificació dels buits de cobertura o la seva debilitat, i en l'anàlisi dels convenis col·lectius d'empresa que defraudin o no tinguin suficient articulació amb el conveni de sector. Projectes que hem de compartir entre totes les organitzacions federals per evitar eventuais problemes de concurrència.

És important dissenyar una estratègia i un itinerari sostingut en el temps. Això exigeix una planificació prèvia, un procés de contactes amb les patronals sectorials, amb independència, i abans, de la negociació dels mateixos convenis que estan afectats pel procés de reforma. Són importants els compromisos de futur, en els mateixos convenis col·lectius implicats, per a produir els canvis d'àmbit de negociació.

La **Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya** és l'organisme, i l'espai concertat, per substanciar els processos de reforma; amb els seus mecanismes d'assessorament, mediació i si escau arbitratge. És necessari exigir un acord amb les organitzacions patronals de Catalunya que dinamitzi el seu funcionament.

Les nostres federacions sindicals han d'analitzar **la vigència temporal dels convenis col·lectius**, com una part fonamental de la mateixa estructura de la negociació col·lectiva. La vigència és un element estructural del conveni col·lectiu.

És necessari analitzar l'adequació de les vigències temporals en relació amb els canvis que es produeixen en els sectors d'activitat, l'evolució futura de l'organització del treball, dels processos productius i tecnològics, del desenvolupament dels mercats o les demandes socials i serveis públics, per veure si la vigència permet respondre sindicalment als canvis.

També és necessari avaluar l'existència o no de mecanismes i organismes permanents de negociació sobre matèries concretes, el nivell d'activitat de les comissions paritàries i el seu dinamisme, la capacitat dels convenis col·lectius per generar drets i procediments d'intervenció sindical en els centres de treball.

Ambdues qüestions, vigència temporal i capacitat dinàmica d'intervenció i negociació permanent, han de formar part dels projectes federals de reforma de la negociació col·lectiva.

El conveni col·lectiu, a més d'un àmbit de negociació, és fonamentalment un espai d'organització i activitat sindical. Aquest fet ha d'estar present en les nostres anàlisis sobre l'estructura i la vigència dels convenis col·lectius.

El pròxim període ha de culminar el nostre projecte de **codi de comportament de la negociació col·lectiva**, ratificat en el nostre congrés. Tant en relació amb les garanties i els drets de les persones, com en les relacions entre les nostres pròpies organitzacions. És urgent establir el nostre propi mecanisme intern per a la prevenció i la solució de conflictes. I l'establiment, quan sigui necessari, de les condicions de cooperació sindical en àmbits de negociació col·lectiva compartits. De la mateixa forma, hem d'aprofundir, i estendre, les nostres experiències en relació amb altres organitzacions sindicals.

Els nostres criteris per a la reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva són coneguts:

2.1. Construir amplis àmbits generals de sector que incorporin els convenis sectorials febles i superin l'àmbit territorial arbitrari dels convenis provincials. Els itineraris poden ser múltiples: convenis col·lectius sectorials de Catalunya; acords marc de Catalunya sobre matèries concretes, amb un nucli bàsic de regulació comuna, que conviu amb els convenis preexistents, i els incorpora a poc a poc; processos de convergència pactada en el temps; agrupació de convenis preexistents; adhesió i extensió de convenis, etc.

2.2. Superar petites unitats de negociació en l'àmbit d'empresa. La fragmentació que suposen els convenis de centre de treball, o els convenis determinats per l'existència d'una contracta o un servei, o la multiplicitat de convenis d'empresa l'objecte de la qual és defraudar l'aplicació dels convenis sectorials o mantenir l'empresa aïllada de l'activitat sindical general.

2.3. Potenciar la negociació col·lectiva a l'empresa, a través de les línies d'actuació següents:

a) Els convenis generals de sector han d'establir i regular procediments d'intervenció sindical per a l'aplicació i el desenvolupament a l'empresa, en el marc de les regles generals del mateix conveni de sector, i amb la participació de la federació sindical, fins i tot on no existeixi representació general dels treballadors.

b) Generalitzar acords i pactes d'empresa complementaris al conveni col·lectiu general de sector.

2.4. Vincular els convenis col·lectius d'empresa als seus àmbits sectorials, i declarar vinculació expressa al conveni sectorial en determinades matèries, o com a dret supletori. És necessari enfortir l'articulació entre el nivell sectorial i el d'empresa, així com assolir una afectació dels convenis d'empresa pel sectorial, a fi de maximitzar la força sindical en la negociació i la mobilització.

2.5. Contribuir, per part de les nostres federacions de Catalunya, a **construir àmbits de negociació sectorial general estatals**, en els quals puguem articular la nostra pròpia estructura de negociació col·lectiva, amb garanties de respecte a la nostra pròpia personalitat i autonomia.

El nostre compromís participatiu i coresponsable en la consolidació d'àmbits estatals de negociació és, a més, una garantia per al manteniment de les nostres pròpies condicions de treball contractuals i les nostres expectatives de millora.

2.6. Descentralitzar, a Catalunya, les comissions paritàries dels convenis col·lectius estatals, en aquells casos en què la realitat econòmica, els criteris sindicals organitzatius i l'especial valor del criteri de proximitat així ho aconsellin. Aquesta és, també, una qüestió que ha d'estar present en els projectes de reforma d'estructura de les nostres federacions.

2.7. Negociació col·lectiva en les noves realitats empresarials: estendre la negociació col·lectiva en els grups empresarials, determinar les condicions de treball i la cobertura de les subcontractes o contractes

És necessari donar resposta, en termes de negociació col·lectiva, als processos de descentralització productiva o de serveis de les empreses, així com als processos de diversificació d'activitats econòmiques. La negociació col·lectiva de grup d'empresa, a partir de la constitució d'organismes estables d'interlocució sindical, permeten mantenir la cobertura de la negociació col·lectiva i mantenir els necessaris vincles i interrelacions entre les diferents empreses del grup.

De la mateixa forma, la negociació col·lectiva d'empresa ha d'adquirir la capacitat de determinar les millors condicions i el conveni col·lectiu aplicable, per a les subcontractades o les contractades.

2.8. Continuar desenvolupant estratègies sindicals per estendre i enfortir la cobertura de la negociació col·lectiva:

a) Incorporació d'activitats econòmiques en l'àmbit funcional de convenis col·lectius preexistents.

b) Extensió territorial de convenis preexistents a àmbits territorials sense cobertura en la mateixa activitat econòmica.

c) Nous convenis col·lectius sectorials.

d) Definint més clarament les activitats i els subsectors de l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu. Incorporant les noves realitats professionals a la classificació professional de conveni o les modificacions de tot tipus que sofreixen les diferents professions. Aquesta ha de ser una tasca permanent en tots els convenis col·lectius, amb l'objecte que reflecteixin i regulin, en el conveni, els canvis en l'organització del treball dels sectors d'activitat i les empreses.

2.9. Les comissions paritàries dels convenis col·lectius, les comissions especialitzades, de treball, o de negociació i desenvolupament sobre matèries concretes

El conjunt de les comissions per a l'aplicació, la interpretació, el seguiment, el desenvolupament o la negociació, per mandat del mateix conveni col·lectiu, són elements estructurals del conveni col·lectiu. Són espais fonamentals per a la intervenció sindical i per donar resposta als canvis sobrevinguts en els sectors i empreses.

Aquests organismes han de tenir una vida àgil i dinàmica. Els convenis col·lectius han d'establir regles que garanteixin el dinamisme de les comissions: regles de convocatòria, terminis de culminació de processos de negociació, mecanismes de seguiment des del sector a l'empresa, mecanismes de solució extrajudicial en casos de desacord, etc.

A més, les comissions paritàries o especialitzades han de ser un mecanisme per a la intervenció directa de les federacions sindicals, en l'aplicació i el desenvolupament del conveni sectorial a l'empresa. Fins i tot a les empreses on no existeix representació general, són mecanismes que garanteixen la sindicalització del conveni col·lectiu.

2.10. Estendre les primeres experiències de negociació col·lectiva TRADE: els acords d'interès professional

La Llei de l'Estatut del treball autònom (LETA) reconeix per primera vegada, encara que amb insuficiències, un marc jurídic de drets per als treballadors autònoms. En particular, fruit de la nostra reivindicació sindical, reconeix els treballadors autònoms econòmicament dependents, els TRADE, i especialment el seu dret a la negociació col·lectiva, sota la denominació d'acords d'interès professional.

Aquesta és una importantíssima novetat en relació amb l'estructura de la negociació col·lectiva, en clau d'ampliació de la cobertura, de l'exercici de la llibertat sindical i del dret de negociació.

La nostra Federació Sindical TRADE és la titular de la competència de negociació col·lectiva en aquest àmbit. De forma organitzada i planificada, el conjunt de les nostres federacions i seccions sindicals d'empresa han de cooperar amb la nostra Federació TRADE, en l'extensió dels acords d'interès professional i els processos d'extensió organitzativa i afiliativa.

Entre les peculiaritats de règim jurídic dels acords d'interès professional, destaquen:

-La naturalesa jurídica de sindicat més representatiu de la nostra Federació Sindical TRADE, com a organització confederada en la CONC, i per tant amb legitimitat contractual en tots els àmbits contractuals TRADE.

-El dret general aplicable, a més del LETA —determinant en les condicions de treball i prestació de serveis—, el dret civil i mercantil.

-La ubicació, a l'efecte processals, en l'àmbit de la jurisdicció social. Cosa que permet que l'àmbit extrajudicial de solució de conflictes sigui el TLC, amb un mecanisme i procediment propi: el TRIBUNAL TRADE DE CATALUNYA.

-Els acords d'interès professional, d'empresa o sectorials, tenen eficàcia limitada, afecten les persones afiliades a les organitzacions signants.

Els nostres objectius sindicals en la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional:

-Estendre l'afiliació i l'organització de la nostra Federació Sindical TRADE. L'eficàcia limitada i el mandat exprés de les persones afectades pels acords d'interès professional són una oportunitat per donar rellevància al fet afiliatiu.

-La millora de les condicions mínimes establertes per la LETA.

-El reconeixement, quant a garanties de representació sindical —no discriminació, causa injustificada per a l'extinció del contracte TRADE, permisos sindicals retribuïts, etc.—, per a les persones de la Federació TRADE que participen en la negociació i el desenvolupament dels acords d'interès professional.

–Igualtat de condicions per a tots els treballadors autònoms: quan en un col·lectiu de treballadors autònoms coexisteixin treballadors reconeguts legalment com a TRADE (75% de dependència econòmica) i treballadors autònoms que no tenen aquest reconeixement legal, que siguin d'aplicació, per a aquests últims, allò establert en l'acord d'interès professional, mitjançant la incorporació dels seus continguts al contracte mercantil de prestació de serveis.

–Remissió als mecanismes extrajudicials de solució de conflictes del Tribunal TRADE de Catalunya, en l'àmbit del Tribunal Laboral de Catalunya.

2.11. Estendre i desenvolupar l'Estatut bàsic de l'empleat públic: consolidar el ple reconeixement del dret a la negociació col·lectiva

L'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) constitueix una conquesta sindical fonamental, perseguida pel nostre sindicat des de l'inici de la democràcia. Amb independència de la concertació del seu futur desenvolupament autonòmic i reglamentari, l'EBEP suposa, en si mateix, un element qualitatiu important per a l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya.

Principalment, consolida els actuals marcs de negociació en la funció pública; reconeix la negociació general per a tots els empleats públics —laborals i funcionaris— en un mateix marc; reconeix l'àmbit contractual supramunicipal —cosa que permetrà donar força a la nostra iniciativa d'acord marc de Catalunya per a les administracions locals—; estableix mecanismes per agilitar les negociacions; s'amplien els drets sindicals de participació i informació; s'obren les portes a una rica articulació de la negociació col·lectiva —sobre la base d'acords de caràcter general i pactes—; permet revitalitzar la nostra proposta de constitució, en el marc del TLC, de l'organisme extrajudicial de solució de conflictes de la funció pública, etc.

En definitiva, elements positius en relació amb l'exercici de la llibertat sindical i la mateixa negociació col·lectiva, i portes obertes a una ampliació de la cobertura de la negociació col·lectiva.

2.12. Promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit europeu i internacional

Les experiències són, ara com ara, incipients i puntuals, però necessitem la consolidació progressiva de la negociació col·lectiva en aquests àmbits. La contractualitat creixent dels comitès d'empresa europeus ha demostrat ser causa viable per establir acords de negociació col·lectiva sobre matèries concretes.

Un enfocament sindical contractual de la responsabilitat social i la constitució d'organismes sindicals estables d'interlocució en els grans grups multinacionals està generant un conjunt d'acords internacionals, que, encara que tenen una naturalesa més generalista —respecte dels drets bàsics dels convenis de l'OIT i altres instruments internacionals—, són d'una gran importància. Especialment, quan estableixen, com en molts casos, procediments concrets d'intervenció sindical en el conjunt de la cadena de producció en el món. Així es consoliden, també, la interlocució de les nostres federacions europees de la CES i internacionals del CSI.

3. La lluita per la millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris: eradicar els baixos salaris estructurals

Necessitem la continuïtat d'una política salarial forta en la negociació col·lectiva del 2010. Una política salarial que, tenint en consideració la crisi i les situacions molt diverses d'empreses i sectors, també és un instrument per a una sortida de la crisi en millors condicions per als treballadors i treballadores. Afavorir ocupacions estables i retribuir dignament.

Especialment en els convenis col·lectius que tenen baixos salaris estructurals. Els baixos salaris estructurals són una expressió fonamental de la precarietat laboral. A més d'una situació injusta socialment per a les persones afectades, els baixos salaris són un fre a la modernització de les nostres empreses.

La lluita sindical per dignificar els baixos salaris és, també, necessària per construir un nou model de competitivitat i creixement, eficient, sostenible i amb futur.

Dintre de la lògica diversitat de situacions dels diferents àmbits de negociació, sectors i empreses, la proposta general és **arribar a l'eradicació progressiva i planificada en el temps dels salaris inferiors a 1.000 €, durant la vigència dels pròxims convenis.**

Els 1.000 €, a més de ser emblemàtics, suposen una important aproximació general a allò que la Carta Social Europea defineix com un salari mínim digne: el 60% del salari mitjà.

Al costat d'una política salarial forta en la negociació col·lectiva és necessari protegir les propostes sindicals per a la **dignificació del salari mínim interprofessional**. El nostre objectiu és que l'SMI tingui un creixement del 8% entre 2009 i 2012 fins a arribar, també, els 1.000 €, i complir allò establert en la Carta Social Europea.

Un creixement significatiu del SMI té conseqüències positives en la lluita contra els baixos salaris estructurals, i en el conjunt general de les retribucions. No obstant això, no hem de creure en el miratge que l'evolució del SMI, una decisió política en última instància, pot substituir els nostres esforços sindicals en la negociació col·lectiva. Per contra, és una inflexió seriosa en el creixement dels salaris conveni, la qual ajudarà a un major creixement del SMI.

3.1. Conquistar una millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris: incorporant la clàusula de **revisió salarial** en els convenis que no la tinguin regulada i perfeccionant les clàusules fins a convertir-les en clàusules de garantia completa, és a dir, sense limitacions i retroactives a l'inici de la vigència del conveni.

Decidint en cada àmbit de negociació les **millores de poder adquisitiu real** que tenim com a objectiu, d'acord amb el diferencial del salari inicial pactat i la previsió d'inflació a partir de la qual opera, plenament, la revisió salarial, i d'acord amb diversos factors:

a) Situació econòmica i expectatives de futur del projecte empresarial o els sectors d'activitat de l'àmbit del conveni, inversions, estratègies d'innovació tecnològiques i organitzatives, productivitat, nous mercats o línies d'activitat, marges de beneficis previsibles i beneficis acumulats, etc.

b) Existència de salaris baixos estructurals en sectors i empreses. Establint salaris mínims garantits sectorials. Increments superiors per als grups i categories professionals pitjor retribuïdes. Correcció de les clàusules abusives de compensació i absorció dels augments del conveni col·lectiu amb l'objecte d'obtenir increments reals del salari. Eliminació de desigualtats salarials discriminatòries: de gènere, d'edat, salaris de nou ingrés, dobles escales, etc.

c) Presència en la negociació del valor de la demanda de determinades professions i qualificacions en el mercat de treball. Donar valor a la formació professional.

d) Conveniència de les clàusules pactades de inaplicació o desvinculació salarial, en la mesura que permeten la intervenció sindical en situacions de dificultat empresarial per a aplicar el conveni. Mai han de ser automàtiques, sinó que han de regular el procediment d'intervenció sindical en l'apreciació documental de les dificultats econòmiques. Han d'establir dues fases de negociació: empresa i Comissió Paritària Sectorial i resolució de divergències en el TLC.

3.2. Els convenis col·lectius han de superar la negociació salarial nominal i avançar en la negociació del conjunt salarial i les retribucions de tot tipus: des dels convenis sectorials s'ha de regular la negociació a l'empresa de totes les retribucions i sistemes d'incentius.

a) La negociació col·lectiva ha d'intervenir sobre el conjunt del salari variable, sigui quina sigui la seva naturalesa, i el seu origen, des dels clàssics que retribueixen la quantitat o qualitat de treball, fins al salari per objectius, o que s'estableixen sobre la base de l'acceptació personal de certes condicions de responsabilitat, disponibilitat o l'especial capacitació professional de la persona.

b) Al mateix temps és necessari establir l'obligatorietat de negociar l'impacte sobre els sistemes de salari variable quan es produeixen canvis organitzatius, innovació tecnològica, canvis en les expectatives de mercat o canvis en l'estratègia empresarial de competència.

c) Els convenis han d'establir que la negociació sobre el salari variable s'ha de realitzar sobre la base d'una informació documental suficient sobre la lògica del sistema. Establir un període experimental, realitzar una revisió periòdica dels resultats. El dret de les persones a rebre una informació personalitzada dels resultats del sistema, amb l'objecte d'afavorir l'autogestió del treball propi.

d) Regular, en el conveni, mecanismes àgils per resoldre controvèrsies, col·lectives o individuals, en relació amb el salari variable. Una fase en l'àmbit d'empresa i, en cas de persistir, en el TLC.

e) Corregir les clàusules de compensació i absorció generals, de manera que només es puguin compensar i absorbir els plusos que específicament es determinin com a contraprestació a una determinada tasca transitòria; substituir les millores voluntàries unilaterals per veritables sistemes d'incentius col·lectius o personals; incorporar al conveni col·lectiu les categories professionals que no tinguin referenciats els seus salaris al conveni col·lectiu i evitar exclusions. Els convenis col·lectius han de determinar que els seus increments afectin el conjunt de la retribució. Quan així es consideri, és útil establir increments sobre el conjunt de la massa salarial.

3.3. Rebutjar les dobles escales salarials i corregir les desigualtats de gènere i analitzar la classificació professional discriminatòria per fer realitat el principi d'igual retribució per a treballs d'igual valor. Igualment, analitzar qualsevol possible tracte discriminatori derivat a la data d'ingrés a l'empresa o l'edat.

3.4. El desenvolupament de la **previsió social complementària** va tenir el seu moment culminant en el procés d'exteriorització dels compromisos per pensions existents a les empreses. Per aquest procés, els compromisos per pensions, es a dir, compromisos de prestacions en diners, vinculades a contingències de mort, incapacitat permanent i jubilació, tenien que ser instrumentades a través de contractes d'assegurances o de plans de pensions.

El procés d'exteriorització va comportar la formalització de la majoria de plans de pensions, del sistema d'ocupació, existents avui en dia. CCOO va orientar l'exteriorització de compromisos a través de plans de pensions com l'únic instrument que suposava consolidar drets i no només expectatives i que, a més a més, implicava una participació social a través de les Comissions de Control.

Aquesta participació social en la gestió, a través d'una Comissió de Control, és la que ens porta a rebutjar el Plans de Previsió Social Empresarial en la mesura que no tenen cap Comissió de Control en la que puguem participar en la seva gestió i control.

L'exteriorització no va ser complerta. Van quedar penjats el anomenats "premis de jubilació" que tot i ser els compromisos per pensions més estesos entre els treballadors i treballadores (2.000.000 a tot l'Estat i més de 600.000 a Catalunya), no van disposar d'una norma específica reguladora de la seva exteriorització fins l'Ordre EHA/3433/2006, de 2 de novembre. Després de tant de temps, el resultat va decebre absolutament. Es permetia exterioritzar els premis a través d'una assegurança, aplicant tasses de rotació, que abaratia costos per a les empreses, sense donar cap drets al treballadors.

Tenint en compte tots aquests antecedents, els criteris de negociació col·lectiva sobre qüestions de previsió social complementària són:

a) **Extensió de sistemes de previsió social complementària al major nombre de empreses.-** L'instrument de previsió social complementària serà un pla de pensions al ser l'únic instrument que reconeix dret consolidats als treballadors i treballadores a la vegada que tenen Comissions de Control on podem participar en la seva gestió i control.

- La formalització de plans de pensions a les empreses, a més a més d'enriquir el contingut dels convenis, pot ser una via per abordar altres qüestions que es plantegin a la mesa de negociacions (antiguitat, bloqueig a l'increment salarial, etc...)

- La negociació d'un pla de pensions dins el conveni col·lectiu ha centrar-se en aspectes genèrics i fonamentals del futur reglament del pla de pensions (règim d'aportacions, període de carència per accedir a la condició de partícip, incorporació automàtica, composició de la comissió de control, sistema de designació dels representants del partícips, etc...)
- El desenvolupament del Reglament del Pla de Pensions serà tasca de la Comissió Promotora que serà escollida dins la Comissió Negociadora del Conveni.
- L'Àrea de Plans i Fons de Pensions de CCOO de Catalunya està en condicions de donar assessorament als processos de negociació que puguin obrir-se, ja sigui directament o a través dels responsables de previsió Social Complementària que hi hagin a les Federacions.

b) Millores als plans de pensions formalitzats.-

- La majoria de Plans de Pensions contempnen en els seus reglaments que quan per negociació col·lectiva d'eficàcia general s'acordin modificacions que l'afectin, la Comissió de Control procedirà a aplicar els canvis que s'hagin acordat.
- Per tant, la negociació col·lectiva és un moment idoni per plantejar aquells canvis que considerem necessaris i positius en relació als Plans de Pensions formalitzats.
- A part de les regulacions sobre el règim d'aportacions (millora de les aportacions del Promotor, reducció de les aportacions obligatòries del Partícip, en cas de que n'hi hagin, i d'altres qüestions), reducció del període de carència, modernització de les especificacions del Reglament del Pla de Pensions (adhesió automàtica de partícips en cas de no que no estigui regulat així, designació dels Representants dels Partícips i Beneficiaris per la Representació Sindical i d'altres qüestions), també podem aprofitar per millor altres qüestions:
 - Regulació de l'Oficina d'Atenció al Partícip i Beneficiari.
 - Informació de l'evolució del Pla de Pensions i la seva Comissió de Control a través de la intranet de les empreses
 - Espai per a les Comissions de Control si hi ha Portal de l'Empleat
 - Adreça electrònica per a la Comissió de Control.
 - Accés a internet pels membres de la Comissió de Control.

- Regulació de crèdit sindical per a desenvolupar les tasques de la Comissió de Control.
- Les modificacions han de ser "tancades" a fi de que les Comissions de Control només tinguin d'aprovar la seva incorporació, sense tenir que "renegociar-les" al sí de la Comissió de Control.
- En cas d'existir plans de pensions diferents en empreses d'un mateix grup, s'estudiarà la transformació d'aquests plans de pensions diferents en un Pla de Pensions de Promoció Conjunta.
- També s'estudiarà la possibilitat de que els diferents plans de pensions existents en un mateix grup d'empreses, si no fos possible reconvertir-los en un Pla de Pensions de Promoció Conjunta, aconseguir que com a mínim estiguin tots en un mateix Fons de Pensions a fi de facilitar el seu control sindical i crear economies d'escala.

c) Els premis de jubilació regulats en convenis sectorial.-

- Fer un seguiment de com s'han exterioritzat aquests compromisos per pensions, analitzant el compliment de l'Ordre Ministerial EHA/3433/2006, de 2 de novembre.
- Tenir en compte l'obligació d'exterioritzar correctament segons allò que estableix Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agost, pel que se aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, i les possibles accions davant la Inspecció de Treball derivades del seu incompliment.
- Proposar l'exteriorització d'aquests compromisos per pensions a través de la seva transformació en aportacions a un Pla de Pensions de Promoció Conjunta, d'àmbit sectorial, on la Comissió de Control estigui formada per representants de les organitzacions Patronals i Sindicals signants del Conveni Col·lectiu de Sector.
- Introduir aquesta qüestió en la negociació del Conveni Col·lectiu de Sector com un compromís a desenvolupar a través d'una Comissió Promotora, anomenada en el mateix Conveni Col·lectiu signat, que desenvoluparà les seves feines dins d'un termini fixat d'antuvi.
- Plantejar aquesta qüestió com una transformació del compromís i no una mera exteriorització. Per tant, sense cap renúncia prèvia, plantejar una negociació oberta i mirant més al futur que al passat.

4. La lluita sindical contra la precarietat laboral en l'ocupació: més drets sindicals en favor de l'estabilitat laboral

4.1. Causalitzar la contractació i eradicar la contractació temporal injustificada i prestar una atenció especial als sectors d'activitat i empreses que concentren "borses de precarietat" en la contractació i alts índexs de rotació de contractes en un mateix lloc de treball.

És necessari definir, des del conveni col·lectiu o amb la regulació dels procediments d'intervenció sindical previs a la contractació, la modalitat de contracte temporal que connecti millor amb la naturalesa de l'activitat econòmica, necessitat organitzativa i evolució temporal que es tracti. A aquest efecte és important analitzar les activitats econòmiques típiques i les circumstàncies professionals més comunes de cada àmbit funcional del conveni col·lectiu.

La negociació col·lectiva, en un sentit ampli, del conveni, del pacte o de la negociació específica en matèria d'ocupació, és l'instrument per provocar un canvi en les pautes de contractació a l'empresa. És important tenir en compte que, des de l'1 de gener de 2007, no hi ha bonificacions ni incentius a la conversió de contractes temporals en indefinits.

Ara totes les bonificacions i incentius es concentren en la contractació indefinida d'inici. **La contractació indefinida d'inici ha de ser la regla general en l'accés al treball; la contractació temporal ha de ser excepcional i causal.**

És oportú recordar que tot contracte temporal, sigui quina sigui la seva modalitat, i no sigui justificat, que no tingui una causalitat correcta, és un contracte en frau de llei, i la seva naturalesa és la d'un contracte indefinit. Aquesta és l'única negociació possible per adaptar-lo a la legalitat.

La negociació col·lectiva ha d'establir les causes i circumstàncies que permeten la utilització del contracte eventual de circumstàncies de la producció, i ha de fer-ho en el marc de la seva pròpia definició legal en l'art. 15 del TRET. En cap cas poden ser utilitzats en relació amb l'activitat normal i estructural de l'empresa.

Si les circumstàncies es repeteixen, any rere any, en una o diverses èpoques de l'any, el contracte més adequat és el fix discontinu, que donarà més estabilitat a la contractació.

Cal analitzar l'adequació de les actuals durades màximes del contracte en la negociació col·lectiva. Si corresponen amb les necessitats objectives de l'activitat empresarial i, en cas contrari, procedir a la seva correcció i reduir-ne la durada màxima.

En relació amb el contracte d'obra i servei determinat, la negociació col·lectiva té capacitat per determinar quines són les obres, tasques i serveis temporals que tenen substantivitat i autonomia pròpia dintre de l'activitat normal de l'empresa.

La durada màxima ha de ser de dotze mesos, i el conveni col·lectiu ha d'establir un procediment simplificat de participació sindical, a l'inici de la contractació i/o per a l'ampliació de la durada, que permeti constatar objectivament una durada més gran.

Aquestes dues modalitats de contractació concentren la pràctica totalitat de la contractació temporal injustificada.

En aquest context de crisi, la lluita contra la contractació temporal injustificada és una estratègia central del sindicat. L'objectiu sindical general és dinamitzar la lluita per l'ocupació i la seva estabilitat: convertir contractes temporals injustificats en contractes indefinits; contractes a temps parcial en contractes a temps complet, etc.

Tenim, a més, el conjunt d'orientacions pactades amb les patronals, en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, en matèria de contractació.

4.2. Intervenir sindicalment contra la successió i la rotació de contractes temporals en un mateix lloc de treball. l'Acord laboral 2006, i el consegüent RDL 5/2006, traduït en el nou art. 15.5 de l'IT, estableix que els treballadors que estiguin contractats més de 24 mesos, de manera continuada o amb interrupcions, amb dos contractes temporals o més, en el marc d'un període de 30 mesos, adquireixen la condició de treballadors amb contracte indefinit.

Per a una interpretació correcta de l'actual legislació i els mandats que realitza en la negociació col·lectiva, cal tenir en compte els criteris següents:

a) Els contractes en frau de llei són contractes indefinits amb caràcter general. La jurisprudència assenyala que el contracte indefinit, producte d'un contracte en frau de llei, és sempre un contracte indefinit ordinari.

b) La prohibició d'encadenament de contractes temporals en un mateix lloc de treball afecta aquests contractes, fins i tot quan siguin legals i causals.

c) Per analitzar l'encadenament de dos o més contractes temporals es consideren tots els contractes temporals existents, sigui quina sigui la seva modalitat, fins i tot els contractes d'ETT. Solament s'exceptuen els contractes temporals formatius, els temporals de relleu i el d'interinitat.

d) Es consideren, per al còmput de 24 mesos, els contractes vigents en el moment de l'entrada en vigor de la llei, el 15 de juny de 2006, i des de la data d'inici del contracte. Si en aquesta data existia una pròrroga d'un contracte temporal es compta des de la data d'inici del contracte temporal inicial.

e) La negociació col·lectiva pot reduir els termes establerts per llei tant els 24 mesos com el període de referència de 30 mesos. És necessari realitzar una anàlisi del tipus de llocs de treball o activitat professional que justifiquin el període més ampli que estableix la llei, i, en conseqüència, reduir aquests termes, amb caràcter general, per a la resta.

f) "El concepte de lloc de treball no és un concepte físic o material — la taula, l'ordinador, el lloc en la cadena de producció, l'obra o servei executat, etc. El concepte de lloc de treball correcte és essencialment funcional, és a dir, tasques o funcions anàlogues o assimilables." És, entre cometes, aquesta orientació amb l'objecte que sigui traslladada als convenis col·lectius per a una correcta interpretació legislativa.

La lògica de l'actual legislació consisteix a analitzar si s'encadenen successivament contractes temporals en una mateixa funció professional, amb totes les possibles polivalències d'aquesta funció o treball.

g) Si hi ha subrogació de plantilles per canvi de la titularitat de l'empresa també operen els còmputos de la successió de contractes perquè el contracte ha estat assumit per l'empresa amb totes les condicions preexistents en el passat.

h) L'encadenament de contractes temporals en les administracions públiques afecta tots els treballadors que tinguin un contracte laboral, igual que a l'empresa privada; quan se superin els límits establerts en la llei, o en l'acord o pacte de funció pública, el contracte laboral del treballador és indefinit.

La particularitat apareix quan aquest lloc de treball surt a concurs d'oposició i un altre treballador obté la plaça; en aquest cas, el treballador prèviament afectat pel límit de l'encadenament de contractes, amb un contracte indefinit ordinari, ha de ser objecte de recol·locació en un lloc de treball que correspongui a la seva

categoria. Els acords i els pactes de funció pública han de regular la participació sindical en aquests supòsits.

L'actual legislació "obliga" la negociació col·lectiva a establir requisits per evitar possibles conductes fraudulentament de l'empresari consistents a contractar temporalment diferents treballadors per a un mateix lloc de treball. Es tracta d'un mandat legal, d'un veritable deure que cal negociar en els convenis col·lectius.

Proposem aquesta clàusula tipus perquè l'adoptin els convenis col·lectius:

****LIMITACIONS A LA UTILITZACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL SUCCESSIVA PER PART D'UNA MATEIXA EMPRESA, DE DIFERENTS TREBALLADORS O TREBALLADORES, PER OCUPAR EL MATEIX LLOC DE TREBALL:**

En el marc del desplegament de la previsió establerta en el segon paràgraf de l'apartat 5, de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, per a la realització del mateix treball, poden contractar dos treballadors o més, sempre que aquests contractes de treball no superin el període de 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, durant el termini de 30 mesos.

A aquest efecte es computen tots els contractes temporals, excepte els formatius, de relleu i d'interinitat; també computen els contractes temporals de posada a disposició que s'hagin realitzat a través d'una ETT.

Quan se superi el terme de contractació temporal que s'estableix en el primer apartat, l'empresa ha de convertir en treballador indefinit, entre tots aquells que treballin, a la persona que faci més temps que treballa a l'empresa, en el grup o en la categoria professional corresponent al treball o a la funció que es realitzi amb els contractes temporals successius.

La representació legal dels treballadors a l'empresa ha de ser informada sobre la totalitat dels contractes temporals existents, en relació amb el grup o la categoria professional que correspongui al treball o la funció, d'acord amb l'apartat anterior, i abans d'adoptar la decisió empresarial respecte que el treballador adquirirà la condició de fix.**

4.3. És important regular, en conveni col·lectiu, l'obligació empresarial d'analitzar periòdicament, amb la representació sindical, l'evolució de les necessitats de plantilla i la naturalesa estructural o temporal dels llocs de treball, amb la

finalitat de convertir en indefinits els contractes temporals o de pactar la modalitat temporal o indefinida dels nous contractes necessaris.

Aquesta operació es pot regular com a obligatòria, com a mínim una vegada a l'any, i sempre que es presentin noves necessitats de contractació, en funció de l'evolució del projecte empresarial.

Respecte de la contractació temporal justificada és important preveure mecanismes que permetin realitzar un seguiment de la seva evolució, de manera que, progressivament, s'adquireixin fórmules de contractació més estables: fixos discontinus, ampliació de jornada en els contractes a temps parcial, fins a acabar convertint-los en indefinits a temps complet. El mecanisme d'intervenció sindical és el mateix que hem proposat en l'apartat anterior.

Per estabilitzar més la situació dels contractes temporals o les subcontractacions a l'empresa és convenient regular, en els convenis col·lectius, la prioritat d'aquests treballadors o treballadores per ocupar els nous llocs de treball de contractació indefinida.

4.4. Nous drets sindicals en relació amb la subcontractació i els contractes

L'Acord laboral de 2006, i el consegüent RDL 5/2006, en matèria de contractes i subcontractes, reforma els articles 42.4 i 81 de l'IT, amb l'objectiu de fer més transparent l'externalització d'activitats. La reforma legal concertada amplia els drets d'informació, de representació i de reunió sindical.

En essència es tracta d'establir un llibre de registre, a la disposició de la representació sindical de l'empresa central, on s'inscriguin les dades de les empreses contractades i subcontractades que treballen en el centre de treball de l'empresa principal; el dret de representació del sindicat de l'empresa principal respecte dels treballadors d'aquestes contractes i subcontractes, quan no tinguin representació pròpia en el centre de treball, i respecte de les condicions de treball i dels problemes de la seva activitat laboral en el centre; el dret de reunió entre els treballadors de l'empresa principal i els de les contractes i subcontractes, que inclou la utilització dels mitjans sindicals, els locals i els mitjans d'informació.

Per a una interpretació correcta de la legislació, i la seva possible adaptació i desenvolupament en la negociació col·lectiva, hem de tenir en consideració els criteris següents:

a) La norma es refereix al conjunt de la cadena de subcontractació.

b) Aquesta regulació afecta, també, els treballadors autònoms dependents, fins i tot els teletreballadors, en la mesura que formen part del centre de treball a distància.

c) El concepte de centre de treball és ampli, no exclusivament físic, sinó que també afecta les persones que en la seva activitat laboral, connectada amb l'organització del treball del centre, treballen de forma itinerant fora del centre físic de treball, per exemple, comercials, personal de manteniment exterior, controladors, distribuïdors, etc.

d) El dret de representació sindical del sindicat de l'empresa principal s'exerceix quan no hi ha representants sindicals dels treballadors de la contracta o subcontracta en el centre concret de treball, amb independència que pugui haver-hi representació sindical en la contracta o subcontracta, fora d'aquest centre concret.

e) Els nous drets sindicals de representació, reunió i informació s'exerceixen amb independència que els treballadors de la contracta o subcontracta realitzin activitats pròpies de l'empresa principal o no.

f) Els nous drets sindicals són de la representació legal dels treballadors, és a dir, tant de la representació general com de la representació sindical, és a dir, del sindicat a l'empresa o la secció sindical.

La reforma legal crea les condicions per estendre i consolidar **la cultura sindical de la cooperació** en l'acció sindical i en l'activitat organitzativa. A partir d'aquest moment, els treballadors de les empreses contractades o subcontractades tenen el dret a plantejar la defensa i la representació dels seus problemes laborals a la representació sindical de l'empresa principal.

Les representacions sindicals a les empreses principals han d'incorporar, en la seva agenda d'activitats, la posada en funcionament de l'exercici dels nous drets sindicals.

Una iniciativa sindical important consistiria a realitzar reunions periòdiques amb les persones de les contractes i subcontractes, amb la finalitat de fer-los partícips dels problemes laborals del centre, la preparació i els objectius de la negociació col·lectiva a l'empresa principal, i les condicions d'ús comú dels mitjans sindicals, locals i sistemes d'informació. Al mateix temps, caldria compartir els problemes de les mateixes contractes i subcontractes. Un objectiu sindical bàsic és la cooperació amb les contractes i subcontractes per a la realització d'eleccions sindicals.

4.5. Intervenir sindicalment en els processos de subcontractació i contractes

Amb caràcter general sempre és preferible establir mesures de flexibilitat interna, abans que procedir a adoptar mesures de flexibilitat externa, especialment en els processos de descentralització o subcontractació. És important analitzar si existeixen altres alternatives.

Els convenis col·lectius han de regular procediments d'intervenció sindical, abans de la decisió empresarial definitiva de produir una subcontractació. El procediment ha d'incloure la necessitat d'una informació suficient per part de l'empresari respecte de les causes i l'activitat objecte de subcontractació; ha d'analitzar les possibles mesures alternatives i ha d'anar consolidant, per aquesta via, criteris objectius sobre quines activitats poden ser objecte de subcontractació i quines no.

A més, es pot regular que en aquests processos de negociació s'estableixin:

a) Les condicions mínimes d'estabilitat de les plantilles de l'empresa subcontractada, limitar la subcontractació en cadena i prohibir la subcontractació de la subcontracta.

b) Clàusules de subrogació de plantilles quan es produeixi la successió i el canvi de titularitat en la contracta o la subcontracta.

c) Evitar qualsevol regulació, conveni o pacte, que estableixi que l'extinció del contracte de treball dels treballadors subcontractats o de la contracta estigui vinculada a l'extinció o la finalització del contracte mercantil de la contracta o subcontracta, o a la finalització de la concessió administrativa. La finalització de la contracta o subcontracta no pot ser causa vàlida per a l'extinció del contracte de treball.

d) Garantir el dret dels treballadors subcontractats o de les contractes a participar del transport col·lectiu i de les infraestructures socials de l'empresa principal, amb el mateix dret que tenen els treballadors d'ETT, fins i tot si són treballadors autònoms dependents.

e) Integrar plenament els treballadors de contractes i subcontractes en els plans de prevenció de riscos de l'empresa principal. És important l'experiència de coordinació en matèria de prevenció, entre empreses contractistes o subcontractistes entre si. No obstant això, no és suficient si no es garanteix la coordinació preventiva amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal.

f) **TRADE**, els treballadors autònoms dependents, han de ser considerats amb caràcter general, com afectats pel que reguli el conveni respecte de la subcontractació.

La representació sindical a l'empresa principal té dret a conèixer els continguts bàsics dels contractes firmats per la seva empresa com a client dels treballadors autònoms dependents.

Els convenis col·lectius han d'explicitar la inclusió dels TRADE en els plans de prevenció de riscos, drets de formació contínua, dret a l'ús de les infraestructures socials (menjador, transport col·lectiu, etc.), i dret de la representació sindical a ser preavisada abans de l'extinció del contracte mercantil d'un treballador autònom dependent, amb l'objecte de poder intervenir sindicalment.

g) En el cas de les administracions públiques es pot establir, en acords i pactes, que aquestes condicions s'incorporin als plecs de condicions.

h) En el cas específic de la construcció, a més del regulat amb caràcter general per l'Acord laboral 2006, és necessari tenir en consideració la seva regulació específica, amb la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

4.6. La cessió il·legal de treballadors, com a conseqüència de l'Acord laboral de 2006, i el consegüent RDL 5/2.006, reforma l'art. 43 de l'ET i incorpora, per primera vegada, la seva definició legal. La negociació col·lectiva a l'empresa, sigui a través del conveni col·lectiu, de la negociació per desenvolupar-lo, o del pacte d'empresa posterior al conveni sectorial, és un moment oportú per analitzar els supòsits de cessió il·legal existents, amb l'objectiu de possibilitar la incorporació d'aquests treballadors a l'empresa.

El criteri que estableix la norma és la presumpció de cessió il·legal quan:

a) L'objecte del contracte de serveis entre empreses es limiti a la mera posada a la disposició de treballadors de l'empresa que cedeix a l'empresa seccionaria o principal. Només les ETT poden cedir treballadors, i exclusivament per a certes activitats laborals i en certs supòsits.

b) L'empresa que cedeix no tingui activitat o organització pròpia i estable. Ha de ser una activitat sostinguda en el temps per a diversos clients.

c) L'empresa que cedeix no disposi de mitjans propis per dur a terme la seva activitat.

d) L'empresa que cedeix no operi amb una organització del treball pròpia, amb una cadena de comandament i una organització jeràrquica pròpia i autònoma, i amb autonomia en la presa de decisions per complir el servei que li ha estat contractat o subcontractat.

És el cas de les denominades falses empreses de serveis integrals respecte de les quals és necessari continuar amb l'objectiu sindical d'eradicar-les. Els convenis col·lectius han de reflectir les noves disposicions i drets legals per conèixer la subcontractació i generalitzar-lo a la contractació de serveis en general.

4.7. Estendre el contracte de relleu i la jubilació parcial com a instrument útil per a la renovació de plantilles i el manteniment de l'ocupació.

La negociació col·lectiva pot regular:

a) convertir en obligatori la jubilació parcial i el contracte de relleu.

b) calendaritzar la jubilació parcial i el consegüent contracte de relleu.

c) en el marc dels límits legals, establir la jornada del jubilat parcial i el contracte de relleu.

d) pot establir que el contracte de relleu sigui a temps complet i indefinit.

e) pot establir que cas d'extinció del contracte de treball del jubilat a temps parcial, la seva indemnització sigui l'equivalent a la jornada completa.

4.8. Els convenis col·lectius han d'incorporar la **jubilació obligatòria als 65 anys** i l'han de vincular a mesures de creació d'ocupació i de conversió de contractes temporals en indefinits. Així mateix, cal evitar l'amortització del lloc de treball.

4.9. Regular les condicions en què es desenvolupen les pràctiques en alternança per evitar que perdin el seu veritable sentit i que es converteixin en un element de precarietat laboral. Garantir les condicions per adquirir una veritable experiència professional, mitjançant l'existència real de tutors; no cobrir llocs de treball estructurals a l'empresa; garantir el dret a la utilització de les infraestructures socials de l'empresa; garantir el dret de representació i tutela sindical; i regular l'abonament de les despeses, els desplaçaments, les dietes i les compensacions econòmiques.

4.10. Els convenis col·lectius han d'incorporar instruments per a la gestió de les situacions de crisi econòmica i sostenir mecanismes per influir en el desenvolupament de les polítiques sectorials.

a) Evitar els ajustaments d'ocupació definitius. Afavorir suspensions temporals o esgotar els mecanismes de flexibilitat del temps de treball i de flexibilitat interna.

b) Establir mecanismes de participació sindical àgils en els acomiadaments mal anomenats "individuals" per causes objectives i preveure sistemes de participació en els disciplinaris que encobreixen ajustaments irregulars de plantilla. Potenciar la solució extrajudicial de conflictes o la seva prevenció, mitjançant el Tribunal Laboral de Catalunya, és un element fonamental.

c) Aprofundir els drets legals de participació sindical i informació prèvia sobre el desenvolupament del projecte empresarial i les seves expectatives.

d) Millorar les competències de participació dels organismes de relacions laborals de les empreses multinacionals, per intensificar la coordinació sindical i influir conjuntament en els projectes empresarials.

e) Evitar pràctiques contractuals que afebleixin la contractació indefinida a temps complet.

f) Els convenis col·lectius s'han de crear o vincular als observatoris sectorials. Observatoris sectorials homogenis en els sectors d'activitat, capaços de generar coneixement sobre l'evolució dels sectors, les seves expectatives de desenvolupament, i propostes concretes, tant de polítiques sectorials públiques com d'iniciatives empresarials privades. Útils, també, per marcar l'escenari de la negociació col·lectiva, les necessitats formatives i d'innovació tecnològica, les tendències dels productes i la seva qualitat, els reptes de competitivitat, les polítiques públiques de suport, etc.

5. L'objectiu sindical de la salut laboral: un element central en l'acció sindical i en la negociació col·lectiva

Del nostre balanç es desprèn una escassa satisfacció pels resultats de la negociació col·lectiva considerant les qüestions de salut laboral, lògicament no sense excepcions. D'aquí, la necessitat que els convenis del 2010 facin realitat una discontinuïtat important. La salut laboral ha d'adquirir una centralitat important en els pròxims convenis.

Els acords en relació amb l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2007-2012 assenyalen un escenari més favorable per al desenvolupament de les nostres línies d'acció sindical més importants.

Els convenis col·lectius han de regular:

5.1. El dret de codecisió en l'elecció i canvi de mútua i servei de prevenció. D'igual manera respecte de la gestió de la IT per part de la mútua. L'estratègia general concertada ha d'afavorir aquest fet a partir de:

a) A les empreses de més de 50 treballadors, el nou dret sindical que cal negociar, l'avaluació prèvia, la modalitat preventiva i, si escau, la renovació del servei de prevenció, amb l'obligació empresarial de motivar la seva decisió en cas de desacord i la possibilitat d'acudir a una mediació o arbitratge, en aquest cas, davant el TLC.

b) En el mateix sentit, amb la nova obligació empresarial de presentar una memòria anual, en el si del CSS, sobre l'activitat del servei de prevenció, i amb la possibilitat, si no hi estem satisfets, de poder fer un informe davant l'autoritat laboral, exigint mesures correctores. Aquest procediment obre noves perspectives a la negociació del model preventiu, que també pot incloure actuacions davant el TLC.

A partir de les experiències concretes en aquesta matèria, ha de ser més viable l'extensió de clàusules en els convenis col·lectius i en els acords que explicitin el dret de codecisió, tant respecte de la mútua com del servei de prevenció, que és el nostre objectiu sindical central.

5.2. extensió dels agents sectorials i/o territorials sobre la base de les noves experiències que possibilita l'estratègia general concertada a partir de:

a) A les empreses que tinguin entre 6 i 50 treballadors, que no tinguin representació legal dels treballadors, el nou dret a realitzar

visites a través de la nova figura de l'agent de prevenció sectorial o territorial.

Els convenis col·lectius sectorials de Catalunya han de constituir un òrgan específic, excepte si existeix la comissió de salut laboral corresponent, que pot assumir la competència, a fi de dissenyar programes i criteris d'actuació.

Les nostres federacions sindicals de Catalunya han de contribuir a la constitució dels acords i dels òrgans específics estatals, necessaris per canalitzar el finançament de les actuacions.

5.3. Els convenis col·lectius han d'incorporar, de manera específica, la instància a la **Comissió de Salut Laboral del TLC**, després d'haver realitzat prèviament una conciliació, amb la finalitat de resoldre divergències i conflictes en matèria de prevenció de riscos, o bé per prevenir-los o assessorar les parts.

5.4. Establir **organismes estables de coordinació preventiva**, no solament entre les contractes i subcontractes; és imprescindible garantir la relació i la vinculació amb el CSS de l'empresa principal.

5.5. Regular en els convenis col·lectius **la integració en l'avaluació de riscos, i en el pla de prevenció de tots els col·lectius de persones que participen en una organització del treball determinada**, fins i tot aquelles que se senten persones externes, s'hi vinculen amb una certa habitualitat.

5.6. És pedagògic que el conveni col·lectiu reguli que **l'avaluació de riscos s'ha de renovar, al costat del pla de prevenció corresponent**, quan es produeixen canvis en l'organització del treball, o quan tinguin lloc modificacions substancials de les condicions, o noves línies d'activitat empresarial o innovació tecnològica, amb els necessaris recursos econòmics.

5.7. Tota avaluació de riscos i pla de prevenció ha de tenir en consideració la **dimensió de gènere. Els convenis col·lectius han d'explicitar-lo.**

5.8. Els convenis col·lectius han de regular que l'avaluació de riscos ha d'incloure —com indica la llei— l'avaluació de **riscos psicosocials**, i, al mateix temps, han d'indicar que el mètode **ISTAS-21** —denominat, també, PSQ CAT21 COPSQ— ha de ser d'aplicació, ja que s'ha demostrat la metodologia més avançada i experimentada per a l'evolució de riscos psicosocials.

5.9. La negociació col·lectiva ha de regular clàusules preventives de l'assetjament moral i, molt especialment, procediments àgils per a la protecció de les persones i la resolució de les situacions produïdes.

5.10. Cal crear plans de prevenció, assistència i reinserció a les empreses sobre **alcoholisme i altres drogodependències**. Aquests plans s'han d'abordar amb una formació específica del CSS i dels delegats de prevenció.

5.11. És convenient un seguiment negociat del desenvolupament i de l'aplicació del **Pla nacional de prevenció i control del tabaquisme**, en el qual la importància del diàleg és bàsica. Aquesta és l'orientació pactada amb la patronal catalana.

5.12. La negociació col·lectiva ha de regular que els **acords adoptats en el CSS** tinguin la consideració d'acords de conveni col·lectiu, amb la finalitat de donar rang de norma a les pràctiques pactades.

5.13. S'han d'elaborar a les empreses programes de substitució/eliminació de substàncies altament preocupants (cancerígenes, mutàgenes, tòxiques per la reproducció...) amb l'objectiu d'introduir progressivament altres substàncies o procediments que impliquin un menor risc per la salut i/o seguretat dels treballadors/es, i el compliment de la normativa REACH.

5.14. Els **nous processos tecnològics** han de ser objecte d'avaluació de riscos, adoptant les corresponents mesures de prevenció i de vigilància de la salut, sempre sota el principi de "precaució" quan es desconeguin científicament els seus efectes, sobre la salut.

La representació sindical en els CSS, serà, permanentment informada de la seva introducció i de l'estat d'investigació al voltant dels seus impactes en la salut.

6. Polítiques d'igualtat i gestió de la diversitat en totes les seves dimensions

6.1 Les polítiques d'igualtat de gènere i conciliació: intervenció sindical en les organitzacions del treball discriminatòries

L'estratègia sindical en la negociació col·lectiva del 2010 per aconseguir una organització del treball més igualitària s'ha de centrar en l'aplicació i el desenvolupament de la **Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes**.

La igualtat entre dones i homes és una qüestió de justícia, però és, al mateix temps, una necessitat social, una necessitat de les persones i una necessitat de la nostra economia i de les nostres empreses per a la seva modernització. Un model de competitivitat basat en la qualitat dels productes i serveis; i el major valor afegit: està associat a la igualtat real, entre dones i homes, en els centres de treball.

Tenim, a més, el conjunt d'orientacions pactades amb les patronals, en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya: "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes".

La llei estableix per al empresariat "**el deure negociar**", ens trobem davant una veritable obligació de negociar, que reforça la nostra exigència que la negociació ser realitzi realment –evitant qualsevol compliment purament nominal–, i atorga al sindicat un paper insubstituïble com interlocutor en la negociació.

La llei assenyala com a continguts d'aquesta negociació les mesures i els plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat són, com el seu nom indica, una opció més completa i integral per al desenvolupament de la llei. Amb l'establiment d'organismes estables i comissions d'igualtat per a la seva gestió. Comissions d'igualtat que són mecanismes de participació sindical permanent i avaluació periòdica del pla. Aquesta ha de ser l'opció sindical preferent.

Les mesures d'igualtat també tenen importància perquè permeten, des dels convenis col·lectius sectorials, estendre l'aplicació de la llei a les petites empreses, establint comissions d'igualtat sectorials per avaluar i fer seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat.

Com és lògic, la mateixa dinàmica temporal de negociació del conveni col·lectiu impedeix, en el seu propi procés de negociació, ultimar la negociació del pla d'igualtat. Però el conveni col·lectiu, d'empresa o de sector, ha d'anticipar i establir un conjunt de criteris i compromisos que predeterminin les característiques del pla d'igualtat o la naturalesa de les mesures d'igualtat.

Els convenis col·lectius han de:

6.1.1. Adaptar la regulació del conveni col·lectiu a la legislació mínima i obligatòria en tot allò relacionat amb qüestions de gènere: conciliació de la vida laboral i la personal, assetjament sexual i per raó de gènere, violència de gènere, permisos retribuïts, prevenció de riscos i gènere, etc.

Una vegada realitzada l'anàlisi de la correcta aplicació de la normativa laboral mínima és important considerar que la **negociació col·lectiva té la capacitat legal de millorar-la**. Aquest és un objectiu sindical en tots els terrenys.

6.1.2. Obrir un espai de negociació específic per als plans d'igualtat. És convenient que siguin les mateixes comissions d'igualtat que estableixi el conveni. Ara bé, els criteris que predeterminen les característiques dels plans i les mateixes mesures d'igualtat han de formar part del cos del conveni i han de resoldre's en la seva negociació. Finalment, el pla definitiu s'ha d'annexonar al conveni.

6.1.3. Els convenis col·lectius sectorials han de dimensionar les empreses en les quals s'establiran necessàriament plans d'igualtat. El pla d'igualtat és obligatori a les empreses de més de 250 persones de plantilla, i el conveni l'ha de preveure. El conveni sectorial té la capacitat d'estendre els plans d'igualtat a empreses de dimensió més reduïda. L'opció sindical ha de respondre a les característiques de cada sector d'activitat econòmica.

6.1.4. Els convenis col·lectius han d'establir la constitució de les comissions d'igualtat per a la gestió del pla d'igualtat a l'empresa i les comissions d'igualtat sectorials per a l'avaluació de l'aplicació de les mesures d'igualtat i conèixer el desenvolupament dels plans d'empresa. Referenciar la solució de conflictes en matèria de gènere i la pròpia prevenció de conflictes o assessorament a les parts en el Tribunal Laboral de Catalunya.

6.1.5. Els convenis col·lectius han de regular, com a metodologia de treball en la negociació, una fase de diagnòstic i avaluació de desigualtats. Han d'establir el dret a rebre de l'empresa, de forma prèvia al diagnòstic, informació objectiva, en clau de gènere, amb relació a totes les qüestions que han de ser objecte de negociació. Tant per a la negociació dels plans d'igualtat com per avaluar l'aplicació de les mesures d'igualtat.

Aquesta informació es referirà a l'evolució, en un marc temporal determinat, de la composició de les plantilles, les contractacions i la naturalesa dels contractes, la composició dels grups professionals, les categories i les activitats funcionals o llocs de treball, la promoció professional i l'organització jeràrquica de l'empresa, la formació professional a l'empresa, l'absentisme i IT, l'anàlisi de gènere dels permisos retribuïts i excedències, l'anàlisi de les masses salarials i la seva estructura, la fotografia de gènere dels horaris, els ajustaments de plantilla objectius i voluntaris, la utilització dels mitjans de transport col·lectiu, el pla de prevenció i gènere, les incidències d'assetjament sexual, etc.

6.1.6. El conveni col·lectiu ha d'establir que, previ diagnòstic, es determinin, a l'empresa, **els objectius del pla d'igualtat o, en defecte d'això, de les mesures d'igualtat.**

Objectius, quantificats i avaluables, quan sigui possible; i objectius en els diversos camps relacionats amb la qüestió de gènere.

6.1.7. Els convenis col·lectius han de determinar que les comissions d'igualtat, quan s'hagin constituït, **siguin els organismes estables per a la gestió del pla d'igualtat.** Quan no existeixi la Comissió d'Igualtat, la representació sindical a l'empresa a través de reunions amb la direcció de l'empresa.

6.1.8. El conveni col·lectiu ha de regular que els plans d'igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, **tinguin una avaluació periòdica** a l'empresa. La llei estableix una periodicitat en l'avaluació de com a mínim un any. La negociació col·lectiva pot establir una periodicitat inferior, per exemple, cada 6 mesos.

Els plans d'igualtat i l'aplicació concreta de mesures d'igualtat són, per la seva mateixa naturalesa, dinàmics. **Els convenis col·lectius han de regular que els plans d'igualtat han d'avaluar l'impacte, en termes de gènere, de canvis significatius en la vida de les empreses:** volum important de noves contractacions, nous horaris i torns, promocions generalitzades o reclassificacions, noves necessitats de formació professional, noves activitats econòmiques, canvis de centre de treball, ajustaments de plantilla, etc.

6.1.9. El conveni col·lectiu ha d'establir que els mecanismes d'informació, consulta i participació sindical, en relació amb la implementació del pla d'igualtat o les mesures d'igualtat, davant les noves situacions han de funcionar amb antelació a l'adopció definitiva de la decisió empresarial.

6.1.10. Els convenis col·lectius han de concretar els àmbits materials i criteris principals que han de contenir els plans d'igualtat. I han d'establir que aquests constitueixin, també, la base de les mesures d'igualtat:

a) Establiment de **criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories que la dona estigui subrepresentada,** en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació —garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i qualsevol discriminació en relació amb la situació de les persones—, formació professional, promoció

professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustaments de plantilla.

b) **Anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retribuïts** a fi de corregir possibles discriminacions. S'ha d'establir, com a sistema per a la valoració de llocs de treball, el manual de VPT del Tribunal Laboral de Catalunya.

c) **Pla de prevenció de riscos laborals** que garanteixi tant l'avaluació com el propi pla i que prengui en consideració la dimensió de gènere. S'ha d'establir com a mètode per a l'avaluació de riscos psicosocials l'ISTAS 21, adoptat com a propi per la Generalitat de Catalunya, que inclou, en la seva metodologia, la dimensió de gènere.

d) **Millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball** amb l'objecte d'augmentar les garanties i la seguretat per a les persones i la capacitat d'autogestió del temps de treball. Consideració de les situacions personals diverses, per exemple, tenir persones a càrrec o formació. Incorporar, de forma prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.

e) **Conciliació de la vida laboral i la personal**, i saber que les previsions legals tenen el caràcter de dret mínim i la negociació col·lectiva ha de millorar-les.

f) **Llei de violència de gènere**. És important la seva difusió a través dels plans d'igualtat i dels convenis col·lectius, i la seva millora a través de la negociació col·lectiva o el pla d'igualtat.

g) **Implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere**. Enfortint, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima, i les garanties del lloc de treball. El pla d'igualtat o les mesures d'igualtat han de considerar les persones subcontractades en el centre de treball com a part de l'àmbit de prevenció i de protecció enfront de l'assetjament.

h) **Ajudes complementàries a les situacions de dependència**, no substitutòries de les polítiques públiques necessàries. Per exemple, "xecs guarderia", ajudes econòmiques per a persones a càrrec, etc.

i) **Anàlisi de les possibles raons de gènere quan, en circumstàncies diverses, es produeix la pèrdua d'ocupació de la dona**. Establir criteris i atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.

j) **Anàlisi dels problemes específics de mobilitat sostenible** en relació amb el gènere.

El centre i l'eix estratègic dels plans d'igualtat o les mesures d'igualtat ha de ser l'organització del treball a l'empresa. Les organitzacions del treball discriminatòries, que col·loquen la dona en una posició desigual i subalterna, són grans motors de desigualtat de gènere i desigualtat social. Són l'arrel central del problema de la discriminació de gènere en els centres de treball. Les polítiques i les mesures de conciliació són importants perquè ajuden a "sobreviure" en els nous sistemes flexibles de treball i tenen caràcter complementari.

La Llei d'igualtat estableix la creació d'un registre públic per als plans d'igualtat i l'obtenció de certificacions per a les empreses que els materialitzin. Es consoliden, així, les polítiques d'igualtat com a polítiques de responsabilitat social d'empresa publicables.

És necessari evitar "mercantilització" del desenvolupament de la Llei d'igualtat i els plans. Ens oposem a les polítiques empresarials de simple màrqueting i recordem que tots els plans d'igualtat han de ser negociats, i, per tant, han de comptar amb l'acceptació sindical.

6.2. La negociació col·lectiva i la gestió de la diversitat vinculada als nous fluxos migratoris, una necessitat imperiosa en el context de la crisi.

La integració de les persones immigrants en el treball, en una situació d'igualtat efectiva i de no-discriminació, en plenitud de drets i deures, és una condició bàsica per a la seva integració social i per al manteniment de la nostra cohesió social. L'actual crisi que copeja de forma més greu a sectors amb forta presència d'immigrants, ocupacions fràgils, i feble protecció, exigeix un esforç d'integració social.

Generar una igualtat efectiva en els centres de treball exigeix reconèixer i gestionar la diversitat, de tipus molt diferent, que la incorporació de persones estrangeres comporta i que se suma a la diversitat ja existent en els nostres centres de treball. En aquest sentit, és necessari donar resposta a les problemàtiques específiques que els afecten, especialment en els primers temps de la seva entrada en el nostre país i en el seu ingrés a l'empresa.

D'aquí la importància de la iniciativa sindical de la Secretaria d'Immigració de la CONC per promoure l'adopció de plans de gestió de la diversitat i la no-discriminació a les empreses. La negociació col·lectiva, en sentit ampli, els convenis col·lectius i els acords

específics a l'empresa són un element fonamental per desenvolupar aquesta iniciativa sindical.

Convé destacar que aquesta iniciativa no s'ha d'entendre exclusivament vinculada a la presència de treballadors estrangers, sinó que ha de redundar en favor de tots els treballadors i treballadores que s'incorporin a l'empresa.

Els convenis col·lectius de sector o empresa han de:

6.2.1. Establir una regulació clara contra la discriminació per raó d'origen, ètnia o cultura de procedència, sobre la base de la **Directiva Europea 43/2000** i de la **Llei 62/2003**, de la qual es deriva la clàusula següent, que s'ha de traslladar, textualment, als convenis:

"Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir proves i criteris objectius en relació amb els requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils exigits no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona."

6.2.2. L'adopció dels **plans de gestió de la diversitat** encara que en aquesta fase siguin, en principi, d'iniciativa voluntària de l'empresari, han de comptar amb una implicació decidida del sindicat a l'empresa, amb la concreció de compromisos sindicals interns per a l'acompanyament al pla.

Seria important concertar amb la Generalitat de Catalunya l'establiment d'un registre públic —sota la supervisió necessària i el control sindical— on s'inscriguin les empreses que desenvolupin el pla de gestió de la diversitat. Periòdicament s'hauria de realitzar un seguiment del compliment dels acords previstos en el pla, a partir dels informes del sindicat i de l'empresa sobre la seva evolució.

S'haurien de garantir mecanismes de difusió pública pel seu caràcter exemplar com a pràctiques socialment responsables.

Els convenis col·lectius de sector han de recomanar i donar valor a la negociació dels plans de gestió de la diversitat. Els convenis col·lectius d'empresa, o els acords o pactes específics a l'empresa, poden comprometre directament l'elaboració del pla.

Una vegada adoptada la decisió voluntària d'iniciar l'elaboració del pla, els mateixos convenis col·lectius han d'establir un mínim de pautes per seguir:

Els plans han de ser **negociats, entre l'empresa i la representació sindical**, i s'han de determinar els seus continguts, la constitució d'un organisme específic paritari de gestió del pla, en defecte d'això la representació sindical i empresarial ordinària, l'avaluació periòdica del pla, per exemple, semestral, amb l'objecte de realitzar les correccions oportunes o d'ampliar les seves mesures i continguts.

Entre els possibles **continguts materials del pla**:

- Plans d'acollida a l'empresa, amb explicació de la pròpia organització, elements bàsics de la realitat social i administrativa del país, drets i deures laborals i ciutadans, etc.
- Ajuda i assessorament personalitzat en els primers moments per part d'un responsable de recursos humans i un responsable sindical, a fi de conèixer les necessitats i problemàtiques més immediates, i canalitzar-les als àmbits corresponents. Formació bàsica d'aquests responsables, també, en elements bàsics de la diversitat cultural.
- Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o solució de conflictes de convivència. El pla general ha de prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc., que afavoreixin la convivència i el coneixement mutu.
- Establir un pla de formació lingüística, que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. El mecanisme de les "parelles lingüístiques" ha demostrat ser un bon instrument de normalització en l'ús del català a les empreses. També és necessari promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres a les llengües més habituals a l'empresa o sector, per exemple, el conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos, etc. En aquest sentit, es poden concertar col·laboracions amb les diferents administracions públiques.
- Utilitzar la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de treball i del personal, en relació amb la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors. Aquesta flexibilitat en cap cas suposarà la reducció del còmput d'hores anuals de treball.
- Ampliació de permisos a les persones immigrants quan la causa del permís suposi trasllat als seus països d'origen.
- Analitzar i donar resposta a les necessitats específiques en matèria de formació professional, i molt especialment, en relació amb la

formació en prevenció de riscos. Establir un mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no-discriminació. El mateix per a la representació sindical.

El sindicat a l'empresa també ha d'establir el seu propi pla sindical organitzatiu intern, amb l'objectiu de gestionar la seva mateixa diversitat i ampliar l'organització i la representació dels treballadors immigrants.

Els convenis col·lectius de sector poden establir regulacions que estimulin el desenvolupament de plans de gestió de la diversitat d'origen a les empreses. Proposem la clàusula orientativa següent:

"1. Les parts signants acorden que en els centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, la representació dels treballadors i la direcció de l'empresa podran acordar plans de gestió de la diversitat d'origen. Aquests plans tindran com a objecte facilitar la integració laboral i social efectiva en el centre de treball, i evitar amb això qualsevol possible discriminació tant en els perfils exigits com en el desenvolupament de la contractació i de les activitats laborals per promoure l'increment de la competitivitat i l'eficiència en la gestió empresarial. Tot això forma part del compromís de responsabilitat social de l'empresa i amb el territori.

2. Els plans respondran a les necessitats detectades entre l'empresa i la representació dels treballadors en el centre de treball, i es constituirà un organisme paritari de gestió del pla. Aquests plans aniran dirigits al conjunt de la plantilla de treballadors i treballadores i podran incloure temes relacionats amb el coneixement de l'organització empresarial i dels processos de treball, la gestió de la diversitat i no discriminació, la formació lingüística, la formació professional i especialment la relacionada amb riscos laborals i la flexibilitat del temps de treball. Es conciliarà aquest pla amb el personal o altres que es considerin d'interès per les parts."

6.3. Polítiques d'igualtat per a les persones amb discapacitat funcional

Els convenis col·lectius han de ser instruments útils per a la **inserció laboral i la promoció social de les persones amb discapacitat funcional**. La negociació col·lectiva ha de garantir el compliment de la quota de reserva de llocs de treball, de conformitat amb l'art. 38 de la LISMI, del 2% a les empreses de més de 50 treballadors. L'elecció de mesures alternatives, previstes en el RDL 27/2.000, ha de tenir caràcter excepcional, i el conveni col·lectiu pot regular el fet

que amb caràcter general s'han d'adoptar de comú acord amb la representació sindical.

Una altra línia d'actuació en la negociació col·lectiva és establir criteris de selecció no discriminatoris per a les persones amb discapacitats funcionals; l'adaptació dels llocs de treball i el seu entorn; i la flexibilitat personalitzada del temps de treball quan ho necessiti la persona discapacitada.

La Guia per a la inserció de les persones discapacitades, que es pot consultar a la pàgina web http://www.ccoo.cat/sase/documents/arxius_pdf/guia_sindical_integracio_discapacitat.pdf és un instrument sindical fonamental en aquesta matèria.

6.4. Polítiques d'igualtat i no discriminació per raó de l'orientació sexual de les persones

Els convenis col·lectius, d'empresa o sector, han d'establir clàusules contra la discriminació de les persones en raó de la seva orientació sexual.

És especialment important garantir procediments àgils i protectors per a la persona discriminada que garanteixin la solució i reversió de la situació discriminatòria, al mateix temps que l'ocupació de la persona afectada.

7. Temps de treball: millora dels sistemes de flexibilitat negociada i reducció efectiva del temps de treball

7.1. Reduir el temps efectiu de treball cap a les 35 hores, reorganitzant els temps reals. La reducció del temps de treball solament es converteix en una realitat efectiva amb la negociació dels canvis de l'organització del treball en la seva dimensió temporal.

7.2. Millorar els actuals sistemes de flexibilitat negociada del temps de treball. Millora dels procediments d'intervenció sindical en la concreció de la flexibilitat negociada a l'empresa. Des dels convenis col·lectius sectorials s'han d'establir els mecanismes i el dret sindical per concretar els horaris flexibles i les seves variacions en cada centre de treball dintre de les regles generals de flexibilitat que regula el propi conveni sectorial. Sempre amb criteri d'anticipació. El mateix tractament respecte dels calendaris laborals i les seves possibles variacions.

Els sistemes de flexibilitat negociada són, també, un bon mecanisme per a, en situacions de crisi conjuntural, evitar ajustaments bruscs de plantilla.

7.3. Els convenis col·lectius han de regular l'avaluació periòdica del temps de treball i el sistema de flexibilitat entre la representació sindical i l'empresa, inclòs l'anàlisi de l'evolució de les hores extraordinàries i les prolongacions de jornada. D'aquesta avaluació s'han de derivar alternatives per a una reducció real dels temps de treball, relacionant-la amb la creació de nous llocs de treball.

En aquesta avaluació periòdica s'hi ha d'incloure l'anàlisi dels problemes de **conciliació de la vida personal i la laboral**, així com els **problemes de mobilitat i transport al centre de treball**.

7.4. Millorar les garanties per a les persones i la seva capacitat d'autogestió del temps en la regulació dels sistemes de flexibilitat: coneixement previ de calendaris personals i canvis, regulació de preavisos suficients davant les prolongacions de jornada o canvi en l'assignació de torns i horaris, drets personals de no-acceptació i alternatives, desenvolupament de sistemes flexibles que incorporin la voluntarietat i la permuta entre les persones en els canvis horaris o de torn, drets personals en la fixació de descansos compensatoris per prolongació de jornada i augmentar el descans en relació amb l'equivalència de temps treballat, dies d'assumptes personals retribuïts sense justificació.

Els sistemes flexibles de temps de treball han de tenir en consideració les **diverses situacions personals**: persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.

Les persones afectades per sistemes flexibles han de tenir capacitat de control documental de l'evolució de la seva jornada personalitzada.

Tenim, a més, el conjunt d'orientacions pactades amb les patronals, en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya: "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores".

7.5. Ritme del treball: Control dels increments de producció i proporcionalitat d'aquests amb la prima que es cobra.

El Conveni ha d'establir la **fórmula de control del ritme de treball**. Establint la comunicació dels canvis de producció a obtenir, de manera anticipada a la seva realització, a una Comissió de Temps amb la presència de la Representació dels treballadors/es.

Mantenir una **proporcionalitat entre els ritmes de treball i la prima a cobrar**. Pactar en el Conveni sistemes proporcionals de

Prima en els que no pugi acumular l'empresa la totalitat dels guanys que els increments de la productivitat produeixen.

En el cas d'existir divergències o per aconseguir un assessorament de manera consensual en prevenció de conflictes, és important que el conveni col·lectiu es refereixi específicament, en aquesta matèria, als procediments del TLC en relació a la seva Comissió d'Organització del Treball.

8. Organització professional i classificació, promoció, formació contínua i nou sistema de qualificacions: un camp fonamental per a la negociació col·lectiva

8.1. Donar continuïtat, en la negociació col·lectiva, a la modernització de la classificació i organització professional per adequar-la a les noves organitzacions del treball i per aconseguir nous drets professionals. Els convenis col·lectius han de regular la garantia que tota innovació tecnològica o organitzativa, tota nova línia d'activitat empresarial, amidi el seu impacte en termes formatius i el seu reflex en la classificació professional.

8.2. La negociació col·lectiva ha de regular procediments i **organismes paritaris estables per a la intervenció sindical en la valoració de llocs de treball, per als processos de promoció i per a les peticions de reclassificació.**

8.3. Els convenis col·lectius han de regular la intervenció del TLC i la seva Comissió d'Experts en organització del treball, amb la finalitat de resoldre divergències o de rebre assessorament en matèria d'organització professional, classificació i promoció.

Especialment en relació amb la valoració de llocs de treball, el **manual de valoració del TLC**, per la seva garantia d'objectivitat, ha de ser adoptat pels convenis col·lectius sectorials i d'empresa, com el manual aplicable en el seu àmbit.

8.4. Els convenis col·lectius han d'establir el dret sindical per negociar la formació contínua a l'empresa, la subvencionada i la finançada per l'empresari, la previsió de les necessitats formatives, la planificació d'aquesta formació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada en relació amb la promoció i la classificació professional, la naturalesa del temps de formació a l'efecte del temps de treball, la conciliació de la vida personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i els criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.

8.5. Cal mantenir la nostra implicació en el desenvolupament del nou sistema de qualificacions professionals.

Des dels convenis col·lectius de sector o empresa, o mitjançant acord o pacte a l'empresa, la negociació col·lectiva s'ha de vincular al desenvolupament del sistema integrat de qualificacions professionals (SIQP), amb aquest objecte proposem la següent clàusula tipus:

"Les parts negociadores del conveni col·lectiu acorden analitzar l'organització de la classificació professional del conveni en relació al sistema integrat de qualificacions professionals i el seu catàleg, i avaluar, si és necessari realitzar alguna adaptació. El manual de VPT del Tribunal Laboral de Catalunya, és l'instrument tècnic de referència.

Així mateix, les parts acorden promoure, entre els treballadors i treballadores, l'acreditació i reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral, a aquest efecte, al costat dels plans de formació professional contínua, es negociarà un pla concret per a desenvolupar aquesta promoció.

El reconeixement i acreditació de la competència professional serà un factor a considerar a l'efecte d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional".

9. La mobilitat sostenible als centres de treball, ara en els convenis col·lectius

Cal que el 2010 sigui l'escenari de la incorporació del tractament dels problemes de la mobilitat sostenible als convenis col·lectius i als pactes o acords d'empresa.

Entenen com Mobilitat sostenible la definida a la Llei de Mobilitat que Catalunya com " La Mobilitat que és satisfà en un temps i amb un cost raonable i que minimitza els efectes negatius sobre l'entorn i la qualitat de vida de les persones"

9.1. La negociació col·lectiva, sectorial o d'empresa, ha de regular que **la mobilitat dels treballadors sigui objecte d'anàlisi conjunta**, entre l'empresa i la representació sindical, de manera periòdica (per exemple una vegada a l'any), amb l'objectiu d'establir mesures concretes que afavoreixin la mobilitat sostenible de les persones.

9.2. **Tot canvi substancial de l'organització del treball i els horaris** i l'obertura de nous centres de treball o activitats itinerants han d'amidar el seu impacte en termes de mobilitat sostenible, a través d'una anàlisi conjunta, entre l'empresa i la representació

sindical, amb l'objecte de trobar les millors alternatives de mobilitat sostenible.

9.3. La negociació col·lectiva ha d'orientar que les empreses del seu àmbit, situades en **polígons industrials o espais multiactivitat**, a través d'iniciatives conjuntes, de les empreses i el sindicat, proposin al conjunt d'empreses situades en aquests espais una anàlisi comuna dels problemes de mobilitat i les seves alternatives més sostenibles.

9.4. S'han d'establir sistemes paritaris permanents de seguiment de l'evolució dels problemes de mobilitat. En les grans empreses és necessari instituir **coordinadors de mobilitat** en polígons i espais multiactivitat, crear els consells de mobilitat i implantar el **gestor de mobilitat**. Aquestes iniciatives tenen la seva base legal en el desenvolupament de la Llei 9/2003 de mobilitat de Catalunya i els decrets 226/ 2.006 i 152/2.007.

9.5. La negociació col·lectiva ha d'establir com a criteri que els plans de mobilitat sostenible han de tenir en consideració **l'empresa de manera integral**: plantilles pròpies, subcontractades, ETT, treballadors autònoms dependents, etc.

9.6. És necessària una **defensa del transport col·lectiu existent i la seva extensió** a tota la plantilla, amb independència de la data d'ingrés; en aquest sentit, cal evitar que el dret al transport col·lectiu generi una situació de desigualtat. És necessària una negociació de la transformació de compensacions econòmiques o **drets parcials, en drets personals al títol de transport col·lectiu**. L'empresa ha de subvencionar, de manera negociada, la utilització dels mitjans de transport col·lectiu.

9.7. La negociació col·lectiva ha d'establir que la mobilitat i les situacions d'accidents laborals de trànsit i especialment els "in itinere" s'incorporin a **l'avaluació de riscos i al pla de prevenció consegüent**.

9.8. La negociació col·lectiva pot determinar com a bona pràctica que l'empresa incorpori una **auditoria de mobilitat** en el moment que es realitzen els estudis per obtenir un sistema de certificat de qualitat, EMAS o ISO.

9.9. La negociació col·lectiva pot establir com a criteris per a la gestió de la mobilitat la **diversitat de situacions personals**, especialment per als col·lectius amb més desigualtats en matèria de mobilitat: dones, immigrants, joves i persones amb discapacitat funcional. La intenció és incentivar la trobada d'alternatives personalitzades en relació amb els problemes de mobilitat.

De la mateixa manera, la negociació col·lectiva ha d'excloure explícitament el permís de conduir i la propietat del cotxe com a criteri de selecció de personal. En tot cas, solament poden ser condicions complementàries, no requisits de selecció.

9.10. La negociació col·lectiva ha d'establir com a criteri permanent per a la gestió de la mobilitat la **reubicació sistemàtica de les persones en els centres de treball més pròxims al seu domicili** i ha d'incentivar sistemes de voluntarietat i permuta.

9.11. La negociació col·lectiva ha d'establir com a criteris en la **gestió de la mobilitat**, afavorir compartir cotxe, l'ús de serveis de cotxes multi-usuaris, com per exemple el carsharing, tant a la flota pròpia com entre els treballadors, la gestió sostenible de l'aparcament, la possibilitat d'utilitzar bicicletes d'empresa per traslladar -se a la parada més propera de transport públic, la reserva d'espais segurs per aparcar les bicicletes dels que vagin a la feina amb bicicleta dins l'empresa.

10. Medi ambient: la sostenibilitat en la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva del pròxim període ha de realitzar una aposta decidida en matèria mediambiental:

La problemàtica de la degradació del medi ambient, tant a nivell global com a nivell més local, esdevé un tema de gran actualitat, present ja en la majoria d'àmbits de la nostra societat. El món sindical no pot ser aliè a aquesta situació que pot tenir forts impactes sobre l'organització del treball i fins i tot la viabilitat de moltes activitats.

Existeixen bons exemples de convenis que recullen elements que permeten la intervenció dels representats dels treballadors en qüestions ambientals, però encara s'han de desenvolupar amb més intensitat i dotar de millors recursos i drets laborals.

Cal avançar cap a un canvi de model productiu més just, net i ambientalment sustentable. La negociació col·lectiva té un enorme potencial per incorporar d'una manera efectiva els principis de desenvolupament sostenible en empreses i administracions.

10.1 La negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, ha de regular la necessitat d'establir espais d'interlocució en matèries específiques relacionades amb el medi ambient

10.2 La negociació col·lectiva ha d'establir la **participació sindical** en el seguiment periòdic dels plans de gestió ambientals o d'aquelles qüestions vinculades amb els impactes que es puguin

generar sobre l'entorn. Aquesta participació es pot articular com a àmbit específic o comissió dins del comitè d'empresa. S'han d'establir la capacitat per recopilar i tractar la documentació tècnica adient, l'assessorament extern per a cada part i els sistemes de comunicació continuada.

10.3 Els àmbits de participació ambientals definits per la negociació col·lectiva han d'impulsar l'aplicació de **sistemes de gestió ambiental certificats**, especialment en el cas de l'EMAS II, que reforça els elements d'intervenció social.

10.4 La negociació col·lectiva ha de permetre que els àmbits de participació ambiental col·laborin en l'elaboració, implantació i seguiment de la política ambiental de l'empresa, amb especial atenció a les tasques de formació i comunicació laborals.

10.5 La negociació col·lectiva ha de regular i establir **competències en matèria de gestió ambiental per als comitès i delegats de personal**. Per permetre la participació efectiva dels representants dels treballadors, els àmbits ambientals han de comptar amb el suport de la responsabilitat del delegat de medi ambient, amb crèdit horari suplementari i les fórmules més adequades d'intervenció.

Els delegats o delegades de medi ambient col·laboraran amb els responsables de l'empresa en el desplegament de les millores en l'acció mediambiental i promouran la cooperació dels treballadors en el compliment de la normativa i en la reducció d'impactes. Aquesta figura serà la base de la capacitat d'interlocució de la representació sindical.

11. Una nova generació de drets sindicals: condició per intervenir sindicalment de manera integral en la nova organització del treball

11.1. La negociació col·lectiva, de sector i d'empresa, ha de **regular i construir procediments concrets d'intervenció sindical**, l'objecte dels quals és regular el dret de la representació sindical a l'empresa a intervenir de manera negociada en tots els canvis que es produeixin en l'organització del treball i a participar en l'evolució dels projectes empresarials de més llarg abast. Això és, especialment important en la conjuntura de crisi actual.

Aquests procediments han de tenir les característiques següents: ser previs a l'engegada de la decisió empresarial, concretar una fase d'informació suficient i documental, un període de negociació

temporalitzat —i disponible per les parts—, una fase de concreció d'acords o de resolució de divergències a través dels sistemes de solució extrajudicial, una fase d'intervenció sindical en el desenvolupament i execució, i una fase de verificació i balanç.

Lògicament, aquests procediments han de respectar les disposicions legals mínimes, referides a la modificació substancial de condicions de treball.

Aquests procediments arriben a totes les matèries i problemes laborals: l'evolució de l'ocupació i les plantilles, la subcontractació i l'externalització, l'evolució del temps de treball i els sistemes de flexibilitat, la innovació tecnològica i organitzativa i els seus impactes, els nous projectes empresarials i els seus efectes, la formació i la promoció professional, la mobilitat sostenible, el medi ambient i la salut laboral, els sistemes retributius i incentius, la igualtat d'oportunitats, la gestió de la diversitat, etc.

11.2 La negociació col·lectiva ha de continuar estenent els **ciberdrets sindicals** com a instrument imprescindible per a l'organització sindical en xarxa. El passat AIC 2005-2007 permet traslladar als convenis, textualment i sense modificacions, la clàusula relativa a la utilització sindical de la xarxa.

11.3 És necessari incorporar a la negociació col·lectiva la **regulació del teletreball** com una nova forma d'organització del treball per aconseguir protecció i garanties per a les persones teletreballadores —assalariats i treballadors autònoms dependents—, sobre la base de l'Acord europeu de teletreball, que per ser aplicable necessita ser adoptat pels convenis col·lectius d'aplicació.

11.4. Els compromisos de **responsabilitat social** són voluntaris per part de les empreses i administracions. Ara bé, que siguin voluntaris no equival al fet que siguin unilaterals, ni en la formulació, ni en el seguiment i verificació. El sindicat està interessat a promoure pràctiques reals de responsabilitat social, però la nostra concepció de la responsabilitat social és contractual.

Els convenis col·lectius de sector i empresa, o acords en les administracions, han de regular que els compromisos voluntaris de responsabilitat social han de ser negociats amb el sindicat, al mateix temps que el dret sindical a participar del seu seguiment i verificació periòdica per produir les correccions negociades necessàries quan no s'han complert els objectius.

En les grans empreses multinacionals la intervenció sindical ha de permetre la nostra presència —i la de les nostres organitzacions

internacionals— en els països d'origen de la xarxa de subministradors o subcontractistes.

12. El Tribunal Laboral de Catalunya: nous desenvolupaments al servei de l'acció sindical i la negociació col·lectiva

El desenvolupament de l'AIC ha implicat l'obertura de noves possibilitats en el desenvolupament del nostre TLC, que tenen com a objectiu estimular la solució extrajudicial de conflictes, possibilitar nous instruments d'assessorament i prevenció del conflicte en noves matèries.

12.1. S'incorporen experts, sindicals i patronals, en matèria de **previsió social complementària**, a la Comissió Econòmica, amb la finalitat d'emetre informes, en situació de divergència o conflicte, i assessorar les parts en aquesta matèria.

12.2. S'incorporen experts, sindicals i patronals, en matèria de **mobilitat sostenible**, a la Comissió d'Organització del treball, amb capacitat per emetre informes sobre problemes de mobilitat, sigui en situació de conflicte o per assessorament a les parts.

12.3. Es potencien les competències de l'actual **Comissió de Salut Laboral**, en matèria de drets i deures dels treballadors i els seus representants, drets i obligacions de les empreses, funcions del servei de prevenció, competències del Comitè de Seguretat i Salut, criteris que és necessari aplicar en les mesures establertes pels serveis de prevenció, anàlisi i dictamen sobre plans de prevenció, etc.

12.4. S'incorporen, al cos de conciliadors del TLC, conciliadores especialitzades en la resolució o la prevenció de conflictes relatius a la **igualtat de gènere** en totes les seves dimensions.

12.5. Es crea un nou procediment de **mediació pura**, al qual es pot accedir directament o a partir de la conciliació prèvia, que es caracteritza per culminar cada procediment, obligatòriament, amb una proposta medidora com a solució al conflicte.

12.6. S'estableix un procediment especial de mediació per resoldre divergències en relació amb l'establiment de **serveis mínims de manteniment** en cas de vaga.

12.7. Els convenis col·lectius han de traslladar la **nova clàusula** de submissió al TLC.

12.8. Com a conseqüència de la Llei de l'Estatut del treball autònom s'estableix en el marc del TLC, el nou **sistema extrajudicial de**

solució de conflictes per als treballadors autònoms dependents: el Tribunal Trade de Catalunya.

12.9. En el pròxim període cal revitalitzar la iniciativa de constituir el **sistema extrajudicial de la funció pública de Catalunya.**

12.10. És necessari actualitzar la **clàusula de vinculació al TLC** en els convenis col·lectius, i incorporar-la en els convenis de nova creació.

CLÁUSULA DE SUBMISSIÓ ALS TRÀMITS DE CONCILIACIÓ I MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de tal Tribunal, als efectes del que estableixen els articles 63 i 154 del T.R.L.P.L.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, a través de les Delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes prevists anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

OBJETIUS SINDICALS PRIORITARIS

Els tres amplis eixos estratègics que s'inscriuen en el conjunt dels objectius sindicals per a la negociació col·lectiva 2010 es poden prioritzar amb caràcter general:

1. La reorganització dels àmbits de negociació col·lectiva per construir amplis convenis col·lectiu generals de sector, amb drets sindicals i capacitat d'intervenir en els centres de treball, empreses i administracions; és l'instrument més útil per a una millora substancial de les condicions de treball.
2. Una política sindical forta contra els baixos salaris de molts àmbits de negociació col·lectiva; és el millor camí per a la lluita contra la precarietat laboral de les condicions de treball en totes les seves dimensions.
3. El desenvolupament de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes; és, aquest any, l'element central per a la lluita contra totes les desigualtats.

Barcelona, novembre de 2009

****RECORDATORI IMPORTANT**

Des de fa uns quants anys, el sindicat està fent un esforç perquè la negociació col·lectiva sigui, també, un escenari de normalització lingüística. Els convenis col·lectius han de ser signats, simultàniament, en català i en castellà. El Servei Lingüístic de la CONC ofereix el suport necessari per al compliment d'aquesta política sindical.

OBSERVATORIOS INDUSTRIALES: QUE SON Y QUE UTILIDAD SINDICAL TIENEN. LA VISIÓN DE FITEQA.

Cuando hablamos de observatorios, el primer elemento a considerar, o la primera pregunta a la que debemos de responder es ¿Qué son los Observatorios Industriales, por que, para que y quien los crea?

Podríamos definir los observatorios industriales como mecanismos de colaboración creados por los agentes sociales de un determinado sector (sector entendido en el sentido amplio del término), a través de los cuales se articulan espacios de reflexión, de análisis, de estudio y de debate, en torno a las problemáticas que afectan a los sectores industriales, y las potencialidades de desarrollo y fortalezas que los impulsan; así como de las condiciones laborales y de empleo que tienen los trabajadores de esos sectores.

Es por este motivo, y no por otro, por el que nacen a partir de la propia negociación colectiva sectorial. Y no es que se articulen a través del convenio colectivo (aunque así este recogido en algunos de ellos como el del Textil-Confección o el de Curtido), sino como una fórmula complementaria de encuentro de los propios agentes sociales, pero que se englobe en un marco más amplio y fuera de la coyuntura de los legítimos posicionamientos contrapuestos propios de la negociación colectiva.

Como experiencia concreta, en el sector del Textil-Confección, se constituye el primer Observatorio Industrial del estado español en el año 1996, y como motivación fundamental estaba el objetivo de hacer frente a una situación concreta como es la eliminación de los aranceles, que permitía la apertura de los mercados y se facilitaban las importaciones desde países con unos costes de producción inferiores a los europeos y españoles. Esta coyuntura que debía de incidir sobre la competitividad del sector y en consecuencia sobre la reducción del empleo, se sitúa como punto de inflexión sobre el que articular una nueva forma de relaciones laborales en el ámbito sectorial.

Detrás de éste, fueron apareciendo otros Observatorios, no ya motivados por problemas concretos, sino más bien por el objetivo más general de fomentar la competitividad de las empresas y la estabilidad y el mantenimiento del empleo, desde la búsqueda conjunta de soluciones viables a las trabas coyunturales y estructurales que afectan o amenazan a los sectores industriales, y que al mismo tiempo supongan un refuerzo en el mantenimiento de los puestos de trabajo del sector. Sin duda, la ampliación en la vigencia de los convenios ha fomentado la necesidad de crear estos espacios de encuentro y de análisis, que, más allá de la propia práctica de aplicación e interpretación desarrollada en las comisiones mixtas y paritarias de los diferentes convenios, fomentaran la reflexión y el debate en torno a la evolución económica y social de los distintos sectores y subsectores. También existe otro observatorio que se sustenta en una problemática concreta, como son las condiciones de trabajo relacionadas con la salud laboral fruto del trabajo a temperaturas extremadamente bajas en el sector del Frío Industrial, que tiene una finalidad muy concreta, pero que ha sido de gran utilidad.

La segunda cuestión a la que deberemos de responder es ¿quiénes los componen y como se organizan los observatorios industriales?

Nuestra experiencia es que la mayor eficiencia y los mejores resultados se obtienen en composiciones bipartitas. Esto quiere decir que los observatorios están compuestos por las federaciones sindicales de las industrias correspondientes y las patronales sectoriales, que son en definitiva los que mejor conocen la realidad sectorial, y los que en mejor disposición están de realizar un análisis que sirva y sea útil para los objetivos que mueven a la creación de estos foros.

Esta composición bipartita no está reñida con la necesaria interlocución sectorial que debe de existir con la Administración Pública. Pero con un concepto diferente a como se entiende en el normal devenir de las relaciones laborales, que es que, tras el análisis, el estudio, el debate y la reflexión conjunta entre federaciones sindicales y patronales sectoriales, ambos agentes, conjuntamente y como una sola voz, habiendo acordado previamente una posición común ante determinada problemática, veamos la necesidad de dirigirnos a la administración, para hacerles partícipes de nuestras conclusiones y acuerdos. Sobre este punto abundaré más adelante con algunos ejemplos.

En cuanto a la segunda parte de la pregunta que hacía referencia a la organización de los observatorios industriales, simplemente situar que necesariamente debe de funcionar de manera planificada y con carácter de continuidad. Esto significa que deben de establecerse los órganos de gestión pertinentes, cuyo objetivo es la dinamización de los plenarios y las actividades del Observatorio. Esto es lo que llamamos Consejo director, y su función fundamental es la de planificar las actividades del propio observatorio y los temas a tratar en los plenarios, que deben de ser aprobados necesariamente por consenso. Esta dinámica garantiza que no se convierten únicamente en intercambios de datos de evolución del negocio de los sectores, sino que los temas se abordan con una visión más global, y desde la complementariedad entre competitividad y empleo.

Existe una tercera cuestión a tener en cuenta y que debemos analizar para comprender el funcionamiento de los observatorios, ¿qué contenidos de análisis y de debate se tienen en cuenta?

Sobre estas cuestiones hay realidades distintas, en función de las problemáticas de los sectores. Por ejemplo, no es lo mismo hablar de internacionalización productiva en el sector de la confección, que en el sector del curtido. Ni es lo mismo debatir sobre las consecuencias que el reglamento REACH puede tener sobre la competitividad del sector Químico que sobre la del sector Textil.

Pese a estas realidades diferenciadas entre los diferentes sectores, hay un grueso de temas o cuestiones que son comunes y que se tienen en cuenta en la mayoría de los casos. Así se analizan datos económicos tanto de ventas y

producción, como de balanza comercial entre importaciones y exportaciones, como de peso de los diferentes subsectores, de rentabilidades de cada subsector, niveles de inversión y de gasto en I+D+I, etc. Complementariamente se plantean y estudian las condiciones de trabajo desde el ámbito de la estabilidad en el empleo, tipos de contratación y subcontratación, salud laboral, etc. Existe también un análisis considerable en cuanto a la afectación que pueda tener en la competitividad de los sectores el diverso acervo normativo en materia medioambiental, REACH, asignación de emisiones de gases de efecto invernadero, control de los compuestos orgánicos volátiles, etc. Por supuesto, y sobre todo en los últimos años con más fuerza y legitimación, de los niveles de cumplimiento en cuanto a medidas tendentes a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, fundamentalmente en su máxima expresión relacionada con la negociación de planes de igualdad, etc. Otro elemento que se ha desarrollado son los acuerdos de participación sindical en los programas voluntarios de Responsabilidad Social Corporativa, como Compromiso de Progreso en la industria Química.

La lista podría continuar, pero resulta más interesante situar cuestiones que todavía no estamos abordando en el debate de los observatorios como son todas aquellas que tienen que ver la transferencia de tecnología, por ejemplo, en relación a las posibilidades de acuerdos entre las empresas y las universidades, o con centros de transferencia de tecnología, e incluso, en el ámbito privado, con proveedores privados de tecnología. También habrá que ampliar la discusión futura al ámbito del análisis de las implicaciones fiscales de determinadas normativas o al estudio de las diferentes ayudas públicas que se ofrecen a las empresas, asunto éste en el que existe una gran dispersión normativa y merece de un análisis más sistemático, fundamentalmente valorando la necesaria, y hasta ahora casi inexistente, intervención sindical en la dinámica de solicitud y concesión de ayudas públicas. El campo de discusión es todavía ampliable, y que en el futuro se irán incorporando nuevos temas al estudio y el debate.

Como cuarto elemento, se sitúa la pregunta que hay en torno al título de la ponencia, ¿para que sirven los observatorios, que utilidad sindical tienen, mas allá de ser espacios de reflexión conjunta?

Debemos tener en cuenta algunos elementos en el sentido de la propia dinámica de funcionamiento, que suponen sin duda un valor en sí mismos.

El propio formato de los plenarios de los observatorios, en los que las ponencias se reparten entre sindicatos y patronal; donde se invita, no solo a los cuadros sindicales de la estructura territorial de la federación, sino que permite que asistan e intervengan delegados de los sectores organizados en torno a él; ya tiene una importante utilidad en cuanto a difusión de determinados aspectos que como organización se pretenda difundir. También la temática tratada en los mismos es un elemento importante, con el componente de conocimiento que ello comporta, de desarrollo de las propias posiciones y cuestionamientos sindicales y al mismo tiempo la posibilidad de influencia sindical sobre temas estratégicos del sector, que de otra manera serían difíciles de situar.

Pero más allá de la utilidad que la propia estructura organizativa y de debate de los observatorios industriales, existen elementos de suma importancia que serían difíciles de abordar desde otro ámbito que no fuese éste. Me estoy refiriendo a la utilidad que nos ha supuesto la búsqueda de posiciones comunes ante determinadas problemáticas para ser trasladadas posteriormente a la administración en forma de demandas que contribuyan a la mejora de la competitividad y el mantenimiento del empleo. También han sido útiles los análisis previos a la negociación colectiva de los elementos estratégicos que se planteaban en las diferentes reivindicaciones las organizaciones sindicales y patronales que la desarrollan.

Algunos ejemplos de esto son los acuerdos adoptados entre los agentes sociales del sector Textil-Confección y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, materializados en el Plan de Apoyo al Sector (conocido como Pacto de Albaida), que han supuesto ayudas para la superación de una coyuntura en el sector, mediante la reducción del tiempo de trabajo complementado con formación, suponen un freno a la pérdida del empleo en un sector maduro y que ha sufrido una importantísima reconversión industrial en los últimos años.

Podemos también hacer referencia a los acuerdos desarrollados en el ámbito de la Industria Química entre Feique, Fiteqa y Fia sobre aplicación de normativa medioambiental, como son la Declaración conjunta sobre Reach, un acuerdo que supone un avance en cuanto a compromisos de protección de la salud de los trabajadores, desarrollo de la competitividad empresarial instando a la administración a que tome medidas en cuanto a tener en cuenta en los planes de apoyo sectoriales ayudas para las pymes en la aplicación del Reach, y sanciones para las empresas que lo incumplan, y compromisos de sustitución de sustancias más saludables a la vez que eficaces en sus usos.

También en el ámbito medioambiental se han promovido acuerdos sobre el comercio de derechos de emisión, solicitando al mismo tiempo a la administración, la creación de una Mesa Sectorial de cumplimiento de los compromisos adoptados en el Protocolo de Kyoto.

En el ámbito de la negociación colectiva podemos decir que la actividad de los observatorios industriales han sido de gran utilidad en el sector del Frío Industrial, con una experiencia positiva de cómo, desde el análisis de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector en el seno del observatorio, se trasladan propuestas que se convierten en acuerdos en convenio colectivo en cuanto limitación de tiempos de exposición en jornadas diarias realizadas en cámaras frigoríficas con establecimiento de periodos de descanso en función de la temperatura de trabajo.

Pero donde más se ha desarrollado esta vinculación entre actividad del observatorio y negociación colectiva ha sido en el de la Industria Química. No solo por que con carácter previo al inicio del proceso se realizan plenarios donde situar las líneas estratégicas de la futura negociación, sino por que la propia actividad anual desarrolla cuestiones que, fruto del debate y la discusión, se trasladan en forma de acuerdos al propio convenio colectivo. En

este sentido el desarrollo de la transversalización de los temas de salud laboral desde su relación con la organización del trabajo, o figuras como la del delegado de medio ambiente (1ª acordada en el ámbito sectorial estatal en Europa), han surgido del análisis previo, tras situarlo sindicalmente, realizado en el ámbito del observatorio.

En definitiva, y a modo de resumen, desde la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines hemos apostado y lo seguiremos haciendo, por estos foros de diálogo que nacen a partir de la negociación colectiva, de carácter bipartito, gestionados y dirigidos desde el consenso entre patronal y sindicatos en el desarrollo de sus actividades, con temáticas que permitan una visión sindical de la competitividad sectorial más allá de los datos macroeconómicos, y que sean útiles en el fortalecimiento del empleo en los diferentes sectores.

Jorge Moraleda Daza
Responsable del Sector Químico.
Salud laboral y Medio Ambiente.
FITEQA-CCOO de Cataluña.

OBSERVATORIO DEL METAL CATALUNYA: Crónica de 25 años.
--

A. Convenios Colectivos Industria Siderometalúrgica (Provincia Barcelona):

- 1984-85: Pacto Complementario 5º:

“Ponencia paritaria para el Análisis de los problemas esenciales que afectan al Sector” (dentro de la Paritaria del Convenio).

- 1986-87: Ídem.
- 1988-89: Ídem.

B. 1996-1999: Pacto Complementario 5º:

“Se crea una Comisión Mixta para conocer y seguir las situaciones y problemas industriales en las empresas y subsectores metalúrgicos, al objeto de elaborar Propuestas alternativas dirigidas a las Administraciones Públicas, que conlleven soluciones a las mismas, así como, el estudio y examen de aquellas situaciones particulares cuando sean requeridas”.

- 2000-2002: Ídem.
- 2003-2006: Ídem. Como Pacto Complementario 4º”

C. 2007-2012: PACTO COMPLEMENTARIO 3º:

“OBSERVATORIO INDUSTRIAL DEL METAL DE CATALUNYA” (extensión de este compromiso, suscrito por las cuatro Patronales provinciales del Metall de Catalunya: UPM (Barcelona), APEMPTA (Tarragona); FEMEL: (Lleida); FEGMETALL (Girona).

FINALIDAD: Examinar, conocer y seguir situaciones, evolución y tendencias de los Sectores Metalúrgicos de Catalunya, con el fin de aportar alternativas sectoriales y propuestas puntuales a problemáticas de empresas.

REUNIONES: Trimestrales, con Orden del día, elaboración de Actas y aportación documental necesaria.

D. INSISTENCIA DOCUMENTAL CCOO: 17 Marzo 2008:

Guiones, temas, funciones...

E. CARTA FIRMADA AL CONSELLER HUGUET: 17 Noviembre 2008:

Patronales, federaciones Sindicales de CCOO y UGT. Instando a crear l'Observatori del Metall de Catalunya con la participación del Departament d'Indústria, y con las funciones anunciadas.

- F. REUNIÓN EXPLORATIVA 3 MARZO 2009:
Secretaria d'Indústria, cuatro Patronales, CCOO y UGT.
- G. Proceso preparatorio de 4 reuniones (CCOO – UGT – Patronal) entre Abril y Junio 2009.
- H. CREACIÓ DE L'OBSEVATORI del METALL DE CATALUNYA: 21 julio 2009.
Secretaria d'Industria, Patronales Metalúrgicas, Federaciones de Industria de CCOO y UGT.

- Marco Legal:

- Llei d'Industria 9/2009 (30 de junio 2009).
- Consell de Polítiques Industrials.
- Comissió de Polítiques Sectorials.
- Grups de Treball (Grup de Treball Metall: "O.I. Metall Catalunya").

- PLANES DE TRABAJO:

- MAPA INDUSTRIAL DE CATALUNYA: Ajustes de CNAES, Sectores de Actividad, Situaciones, Proyecciones.
- Planes de Trabajo.
- Estudios Sectoriales.
- Estrategias.
- Objetivos a corto y medio plazo.
- Seguimientos situaciones: comarcas, empresas.
- Reuniones de Trabajo: 17/9/09 y 21/12/09.

COMENTARIOS:

- Hacer realmente verosímil el "OBSERVATORI"; con la asunción y el reconocimiento de interlocución de la contraparte (Patronales) y la participación de la Administración Pública, a fin de tratar los temas industriales de forma consecuente, participada, transparente y pública, es un hecho cierto que ha tardado 25 años de maduración.
- La Participación Sindical: en el Sector y en la empresa, por parte de la federaciones de Catalunya, Sindicatos Comarcales y Representaciones legales de los Trabajadores en las empresas, es un factor vital en el que debemos (todos) preservar e insistir: participar (A mayor apoyo legal, la LEY 38/07, sobre CONSULTA, OPINIÓN, INFORMACIÓN, en la empresa; como desarrollo de los Artículos 4, 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores en base a la Directiva Europea 14/2002).

Barcelona, 27 de noviembre de 2009.