

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA FRONT DE LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral ofereix espais a la negociació col·lectiva per modular alguns dels seus efectes negatius; en altres casos, estableix veritables reptes i mandats nous a la negociació col·lectiva, que són riscos i oportunitats. En tot cas, i en l'objectiu sindical de poder concertar positivament aspectes del seu desenvolupament reglamentari, possible per l'important èxit sindical de la vaga general del 29-S, tenim l'obligació d'orientar la negociació col·lectiva en el nou escenari.

Aquesta primera aproximació, doncs, no descarta noves orientacions complementàries, després de conèixer-ne el desenvolupament definitiu.

Fins i tot el mateix desenvolupament futur de la reforma de la negociació col·lectiva, part de la qual es realitza a la mateixa Llei 35/2010, segregant-la de la concertació, pot influir en l'elaboració dels nostres objectius sindicals per al proper any.

Dues consideracions prèvies:

- Aquest esborrany de propostes té com a font important d'elaboració i contrast l'anàlisi del CERES, contingut a la nota informativa 9/2010. A banda de diverses opinions sindicals personals de responsables de les nostres organitzacions que culminaran, després de la presentació a la Comissió Executiva de la CONC, en un proper plenari d'acció sindical, la trobada de negociadors del 26 de novembre, i el comitè confederal.
- Aquest document, i fer front, en la negociació col·lectiva, a alguns dels efectes negatius de la reforma laboral, no són més que una part, certament important, de les nostres estratègies sindicals en la negociació col·lectiva de 2011.

Aquesta afirmació és important perquè tota la nostra estratègia reivindicativa en la negociació col·lectiva dels darrers anys es basa en la idea d'una política sindical forta que combina com a objectius: la qualitat integral de les condicions de treball; els drets, personals i sindicals; la igualtat, en totes les seves dimensions; la diversitat i la salut, com a eixos transversals de la nostra acció, amb la necessària resposta als efectes negatius de la crisi sobre les persones.

Aquesta estratègia troncal ha de continuar com a garantia per a una sortida justa de la crisi i com a contribució a la construcció d'un nou model productiu i un nou paradigma social i de competitivitat.

Els objectius de negociació col·lectiva de 2011, amb les necessàries millores i adaptacions al nou escenari, han de reflectir aquesta continuïtat.

CONTRACTACIÓ TEMPORAL

Contracte d'obra i servei

1. La negociació col·lectiva pot desvincular la durada del contracte d'obra i servei, de la durada de la contracta o subcontracta. Lògicament, aquest plantejament ha de ser regulat en el conveni col·lectiu aplicable a la contracta o subcontracta. Els convenis col·lectius que expliciten aquesta vinculació han de ser corregits.
2. Causalitzar el contracte d'obra i servei identificant els treballs o les tasques amb substantivitat pròpia en l'activitat normal de l'empresa que puguin ser coberts per aquests contractes. Lògicament, en un sentit restrictiu.
3. Establir durada màxima del contracte inferior a 3 anys, per exemple, declarant durades màximes lleugerament superiors a la durada mitjana del contracte en el sector d'activitat. Els convenis col·lectius vigents que hagin regulat durades inferiors les han de mantenir.
4. No ampliar la durada màxima en els 12 mesos addicionals. Garantir aquest plantejament en els convenis col·lectius estatals.
5. A les administracions públiques, analitzar les possibilitats d'una estratègia específica, que, respectant els criteris d'igualtat, mèrit i capacitat, siguin capaces de donar valor a l'experiència de les persones que han cobert prèviament els llocs de treball.
6. En el sector de la construcció, la reforma atorga a la negociació col·lectiva una àmplia capacitat per dotar el contracte d'obra de mecanismes d'estabilitat. Analitzar la conveniència de tornar a formular com a objectiu sindical el contracte indefinit de la construcció per substituir gradualment una part significativa de l'actual contractació temporal. El plantejament que vam fer amb Florentino del Barrio.

Encadenament de contractes temporals

1. Adaptar els actuals convenis col·lectius que regulin la qüestió a les millores que estableix la Llei 35/2010, en el sentit que també computen la durada dels contractes temporals de la mateixa persona, en el mateix lloc de treball o en un altre de diferent, si ha estat contractada a empreses del mateix grup i per als casos de successió o subrogació empresarial, legal o convencional. En el cas de la subrogació o successió eliminar qualsevol requisit actualment existent, com, per exemple, l'exigència d'una antiguitat mínima.
2. La negociació col·lectiva pot millorar aquestes previsions regulant com a contractació indefinida la de la persona distinta al contractat temporal prèviament, en el mateix lloc de treball o en un altre de diferent.
3. Fer possible, a les administracions públiques, establir acords que considerin que computen les contractacions als organismes públics, a les agències o als altres subjectes de dret públic d'una administració, quan tots tenen cobertura d'un mateix acord col·lectiu. Estratègia específica per donar valor en la cobertura del lloc de treball a l'experiència dels contractats temporals prèviament.

Indemnització per finalització del contracte temporal

1. Anticipar l'augment de les indemnitzacions previst en la Llei 35/2010.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

1. En general, respecte de l'extinció, suspensió o modificació de condicions, la negociació col·lectiva pot establir criteris per apreciar les possibles causes justificatives, adaptats a la diversa realitat i problemàtiques dels diferents sectors d'activitat econòmica, prestant especial atenció a la regulació de procediments de participació sindical i solució extrajudicial de conflictes, en tots els casos i en el marc dels terminis legalment previstos.

Garantint l'existència de proporcionalitat en les mesures i que l'extinció sigui de forma efectiva l'“última ràtio”, després d'analitzar o experimentar mesures alternatives.

Acomiadament col·lectiu o ERO

1. La negociació col·lectiva pot, per al supòsit de les empreses sense RLT regulat per la Llei 35/2010, establir l'obligació de l'empresari de comunicar, prèviament i abans de ser efectiu l'inici del període de consultes, la seva iniciativa a la comissió paritària del conveni col·lectiu sectorial aplicable. L'objecte és fer viable la representació i la participació sindical en el procés. Així com, si és el cas, la participació patronal. Això garanteix l'avantatge de l'experiència i coneixements dels negociadors del conveni sectorial.

2. La negociació col·lectiva pot concretar els elements essencials d'un pla d'acompanyament social o mesures concretes. Pot reduir el límit de 50 persones establert en la llei, estenent l'obligació del pla social o les mesures a les pimes. Pot regular el dret de codecisió en l'elecció de les entitats o de les empreses que desenvoluparan el pla o les mesures. Igualment, s'ha de veure el desenvolupament reglamentari.

3. En el procés de negociació de l'ERO, adoptar, com a criteri sindical irrenunciable, no establir pactes que possibilitin la substitució de contractes indefinits ordinaris resultat de l'expedient i la futura contractació en la modalitat de foment de la contractació indefinida. S'ha de mantenir la prohibició legal dels 6 mesos que quedaria anul·lada per aquest acord.

4. La negociació dels ERO ha d'estar acompanyada per l'estudi del seu impacte en dimensió de gènere, l'objecte és aconseguir un resultat que faci possible el criteri d'acció positiva en l'ajust d'ocupació, tal com planteja la mateixa Llei orgànica d'igualtat de gènere.

5. Després de la negociació i de la resolució d'un ERO s'ha de produir una revisió de l'avaluació de riscos, ja que es modifica l'organització del treball i això genera nous riscos que han de ser avaluats i, en especial, els riscos de caràcter psicosocial.

Aquesta avaluació s'ha d'efectuar amb una metodologia que sigui vàlida i fiable i que compleixi els requisits tècnics i científics establerts a la legislació. A banda, s'ha de fer amb la participació dels delegats/ades de prevenció en tot el procés.

Acomiadament individual i plural: l'acomiadament objectiu

1. La negociació col·lectiva pot regular l'obligació empresarial de la comunicació de la iniciativa a la RLT prèvia a qualsevol personalització de l'acomiadament, regulant un procediment àgil de negociació que tingui per objecte:

a) Analitzar conjuntament les causes al·legades, siguin econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció.

b) Establir possibles alternatives a l'extinció del contracte de treball: canvi de lloc de treball o centre, també per incapacitat sobrevinguda, processos formatius i de reciclatge, etc., per falta d'adaptació al lloc de treball, mesures alternatives i anàlisi de l'origen dels processos d'absentisme en relació amb les condicions de treball. Activant els instruments d'avaluació i prevenció de riscos laborals.

c) Pla social individual, que ha de tenir en consideració la situació específica de la dona que necessiti una especial protecció.

d) Davant de situacions de desacord solució extrajudicial, dins del termini dels 15 dies.

e) Incorporar a aquests processos l'anàlisi de l'impacte en matèria d'igualtat de gènere i el criteri d'acció positiva en el tractament dels ajustos d'ocupació.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

1. Per als casos en què no hi hagi RLT, mantenir igual criteri que en els supòsits anteriors.

2. Per als casos de mobilitat geogràfica, individual o plural, establir un procediment àgil de negociació amb la RLT, a l'objecte d'analitzar les causes, establir possibles mesures alternatives i incorporar en la solució, en la mesura del possible, criteris de voluntarietat i incentius.

3. Incorporar a aquests processos l'anàlisi de l'impacte en matèria d'igualtat de gènere i el criteri d'acció positiva en el tractament dels ajustos d'ocupació.

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La Llei 35/2010 estableix la possibilitat de la negociació col·lectiva d'establir procediments específics, alternatius i diferents al que està regulat en l'art. 41 de l'ET. No estableix límits; aquests procediments pactats poden millorar o empitjorar el que està establert legalment. Un criteri sindical fonamental és que els procediments pactats no desnaturalitzin negativament el procediment legal, pel contrari l'objectiu és millorar-lo.

El procediment específic pot establir un termini superior a 15 dies per al seu desenvolupament.

Alguns elements d'aquest procediment, amb independència que la modificació tingui caràcter individual, plural o col·lectiu. Tant respecte d'una decisió unilateral de l'empresa amb afectació individual o col·lectiva, com respecte del que està regulat en un acord, pacte o conveni col·lectiu estatutari, poden ser:

1. La negociació col·lectiva pot establir l'obligació empresarial de comunicació de la iniciativa a la comissió paritària del conveni col·lectiu sectorial d'aplicació, prèvia a l'inici efectiu del període de consultes, tant a empreses amb RLT, com a empreses sense RLT, en aquest darrer cas per possibilitar activar la representació i participació sindical, i si és el cas patronal, en el procés de negociació.

Abans de l'inici del període la comissió paritària designarà els representants sindicals i patronals.

Es consideraran com a part de la representació sindical, també, els sindicats amb legitimitat negociadora en el sector, fins i tot si no formen part de la comissió paritària per no haver signat el conveni col·lectiu sectorial, i en la proporció que els correspongui.

Un cop conformada la representació s'iniciarà el període de consultes.

En ambdós casos, l'objecte és assessorar les parts respecte de les millors alternatives a adoptar en relació amb les problemàtiques plantejades, considerant, també, les especificitats del sector d'activitat econòmica i l'experiència i coneixements dels negociadors del conveni sectorial.

Després de la negociació i acord, s'ha de produir una revisió de l'avaluació de riscos ja que es modifica l'organització del treball i això genera nous riscos que han de ser avaluats i en especial els riscos de caràcter psicosocial.

Aquesta avaluació s'ha d'efectuar amb una metodologia que sigui vàlida i fiable i que compleixi els requisits tècnics i científics establerts a la legislació. A banda s'ha de fer amb la participació dels delegats/ades de prevenció en tot el procés.

2. La Llei 35/2010 estableix que la modificació no tindrà una vigència superior a la del conveni col·lectiu afectat. Transcorreguda la vigència, s'ha de reposar l'aplicació del conveni col·lectiu en els propis termes.

3. Si en qualsevol moment durant la vigència de la modificació, qualsevol de les parts considera que la causa que va provocar la modificació s'ha extingit o hagi canviat de tal manera que faci més viable o menys perjudicial una altra solució, s'emplaçaran a un procediment àgil d'anàlisi de la qüestió, amb l'objecte d'acordar mesures alternatives o si és el cas utilitzar els procediments del TLC.

4. Incorporar a aquests processos l'anàlisi de l'impacte en matèria d'igualtat de gènere i el criteri d'acció positiva en el tractament de la modificació substancial de condicions de treball.

5. La comissió paritària del conveni col·lectiu serà receptora dels acords, o si és el cas, dels laudes arbitrals de solució. En coordinació amb el TLC respecte a acords o laudes adoptats en el seu àmbit. Establint un procediment perquè des del TLC o les comissions paritàries es transmetin a la comissió de convenis col·lectius del Consell de Relacions

Laborals, com a dipositària legal de pactes i acords. Això no exclou el necessari control de legalitat dels acords registrats.

6. Orientació des dels convenis sectorials i d'empresa perquè els acords i els pactes importants es formalitzin a efectes de ratificació al TLC.

7. Obligació que els convenis col·lectius que en aquest moment no tinguin vinculació amb el TLC s'adaptin a la nova regulació legal i se sotmetin als seus sistemes i procediments de conciliació, mediació i arbitratge. Inclosos els compromisos arbitrals previs previstos per la llei.

El nou model i el seu desenvolupament ens obliguen a analitzar la necessitat de nous desenvolupaments de l'Acord interprofessional de Catalunya, el TLC i els seus reglaments, i la clàusula tipus d'adhesió.

INAPLICACIÓ SALARIAL DEL CONVENI COL·LECTIU SECTORIAL

La clàusula d'inaplicació salarial és contingut obligatori i mínim del conveni col·lectiu, ara, també l'establiment de sistemes de solució de divergències.

1. Podem establir en el conveni col·lectiu el mateix procediment concret que hem regulat respecte de les modificacions substancials de condicions de treball, reproduint-lo en un apartat específic per a la inaplicació salarial o bé incorporant aquest supòsit al procediment general.

2. En tot cas, és important sindicalment que la negociació col·lectiva estableixi alguns criteris específics per al supòsit d'inaplicació salarial:

a) La vigència de la inaplicació no pot ser superior a la vigència del conveni col·lectiu de referència.

b) La inaplicació salarial ha de ser concretada i modulada, en les seves quanties, conceptes, etc.

c) Tant en els acords inicials d'inaplicació salarial, com quan varien les causes que van justificar la inaplicació, s'ha de programar la recuperació de les condicions salarials del conveni col·lectiu.

d) La inaplicació salarial no pot, en cap cas, desnaturalitzar els compromisos en matèria d'igualtat de gènere, o crear noves desigualtats, de conformitat amb el que està establert en la mateixa Llei 35/2010.

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL I REDUCCIÓ DE JORNADA

1. La negociació col·lectiva pot establir certs criteris per quan es produeixin ERO de suspensió del contracte de treball i reducció de jornada. Per exemple, obligant a les parts perquè l'empresari accedeixi a la bonificació de fins al 80%, a:

a) Aconseguir un acord amb la RLT respecte de les accions formatives en el període de suspensió.

b) Aconseguir un acord amb la RLT per a l'establiment de mesures concretes de conciliació de la vida laboral i la personal. Aquest acord ha de tenir en consideració el que és relatiu a les diverses situacions derivades del desenvolupament de la Llei d'igualtat efectiva de gènere.

c) Fer l'avaluació de riscos i, en especial, els de caràcter psicosocial per valorar l'impacte d'aquesta nova organització del treball sobre la salut dels treballadors/es.

CONTRACTE DE PRÀCTIQUES

1. La negociació col·lectiva ha de fer una adaptació general de la seva regulació respecte del contracte de pràctiques:

a) Incorporant els certificats de professionalitat i els seus nivells establerts en la Llei orgànica 5/2002, de qualificacions i formació professional, d'acord amb la contractació de pràctiques.

b) Ampliant el període màxim, després d'acabar els estudis, de 4 a 5 anys per a la contractació en pràctiques. 7 anys per a les persones amb discapacitats funcionals.

c) Incorporar noves limitacions:

- No més de 2 anys a la mateixa empresa i lloc de treball, tot i que es tracti de diferent titulació o certificat de professionalitat.
- Prohibició de contracte de pràctiques segons una certificació professional obtinguda en un contracte per a la formació a la mateixa empresa.

CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ

1. La negociació col·lectiva ha de realitzar una adaptació general de la seva regulació respecte del contracte per a la formació:

a) La Llei 35/2010 obliga als convenis col·lectius a establir criteris i procediments per aconseguir una presència equilibrada de dones i homes als contractes per a la formació. És important incorporar al conveni col·lectiu criteris d'acció positiva, de manera específica, en aquestes contractacions. Al mateix temps, els actuals i futurs plans d'igualtat hauran de fer aquesta incorporació.

b) Les retribucions lleugerament millorades de la nova legislació són mínimes i han de corregir els convenis col·lectius en què siguin inferiors. Aquesta és una oportunitat per millorar substancialment el sistema retributiu dels contractes per a la formació.

c) És necessari insistir en les línies d'establir percentatges de plantilla màxims, millora del temps, qualitat i seguiment de la formació teòrica, temps de contractació mínima, compromisos de conversió en contractes indefinits, i molt important l'obtenció de certificacions professionals.

EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

1. La negociació col·lectiva pròpia del sector d'ETT, així com el conjunt de la negociació col·lectiva, ha d'adaptar-se a les millors previsions legals de la Llei 35/2010, especialment en relació amb:

a) El dret a la formació professional de les persones en missió en igualtat de condicions que les persones de l'empresa usuària. En aquest sentit, és necessari que així ho indiquin els convenis col·lectius.

b) El dret a la igualtat i a la no-discriminació, en relació amb la protecció de les dones embarassades i en període de lactància, la cura de menors, la igualtat de tracte entre dones i homes, i les disposicions adoptades per corregir les discriminacions basades en el gènere, la diversitat d'origen, les creences, les discapacitacions funcionals, l'edat o l'orientació sexual.

c) El dret a la igualtat de les condicions essencials de treball amb les persones treballadores de les empreses usuàries: durada de la jornada, hores extraordinàries, períodes de descans, treball per torns, vacances i dies festius.

d) El dret a la igualtat retributiva, fixa i variable, establerta per al lloc de treball, a les quals tinguin dret les persones treballadores de l'empresa usuària.

e) S'amplia la responsabilitat subsidiària de l'empresa usuària al pagament de les indemnitzacions econòmiques a les persones en missió de les ETT derivades de l'extinció del contracte de treball.

f) El dret als serveis de transport i el conjunt de mesures de mobilitat sostenible als centres de treball, de menjadors, de guarderies i ús d'altres instal·lacions col·lectives, que tinguin les persones treballadores de l'empresa usuària.

g) El dret a ser informats sobre l'existència de vacants a l'empresa usuària, amb l'objecte de garantir les mateixes oportunitats per accedir-hi.

h) El dret a percebre una indemnització per finalització del contracte de posada a disposició que ja existia, es matisa ara en el sentit que:

- La quantia de la indemnització es pugui establir en normativa distinta a la Llei d'ETT, en el mateix conveni sectorial d'empreses de treball temporal.
- La quantia es pugui prorratejar i cobrar durant la vigència del contracte de posada a disposició.

2. La negociació col·lectiva aplicable a les empreses usuàries privades ha de, abans del 31 de març de 2011, justificar i determinar que llocs de treball romanen prohibits per a la contractació de persones en missió de les ETT. Aquesta obligació de la negociació col·lectiva afecta a tots els convenis col·lectius, inclosos aquells que són vigents en aquest període.

És una doble operació que es determina a la disposició adicional 2a i consisteix en:

a) Establir un conjunt de treballs en els quals no es podran fer contractacions a través d'ETT: exposició a radiacions ionitzants en zones controlades, exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció i manipulació de substàncies perilloses, exposició a agents biològics i en el seu conjunt a riscos derivats de nous progressos científics i tecnològics. La mateixa Llei 35/2010 estableix les disposicions legals de referència.

En aquest cas es tracta que les nostres federacions identifiquin els convenis col·lectius que enquadrin activitats en què hi ha aquests llocs de treball, ja que poden ser molt transversals. Per garantir el compliment de la llei.

b) Establir un conjunt d'activitats sectorials en què la negociació col·lectiva o mitjançant acord interprofessional ha d'establir les limitacions a la contractació d'ETT.

Les nostres federacions han d'organitzar aquesta negociació amb la màxima capacitat d'articulació entre els distints àmbits amb l'objecte d'obtenir els resultats més harmoniosos, lògics i compartits.

És necessari que les nostres federacions identifiquin els convenis col·lectius d'aplicació a aquestes activitats, que en una primera aproximació correspondrien:

- Construcció (Fecoma).
- Minería a cel obert i d'interior (Indústria).
- Indústries extractives per sondejos de superfície (Indústria).
- Treballs a plataformes marines (Indústria, Fiteqa).
- Fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els pirotècnics (Fiteqa, Indústria).
- Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió (Indústria i altres).

S'ha d'entendre que la manipulació de matèries perilloses inclou el transport i el seu emmagatzematge.

En aquests convenis col·lectius s'ha de raonar l'exclusió:

- Referida a llocs de treball o treballs concrets.
- Justificar els riscos que suposen per a la seguretat i la salut.
- S'elaborarà un informe raonat que s'ha de registrar juntament amb el mateix conveni col·lectiu.

S'entén, malgrat que no ho expliciti la llei, que posteriorment a l'1 d'abril de 2011 es podran incorporar nous supòsits raonats.

Respectant aquestes limitacions es podran realitzar contractes de posada a disposició de les ETT amb certs requisits:

- L'ETT ha de garantir l'organització de forma parcial o total de les activitats preventives amb recursos propis i tenir constituït un comitè de seguretat i salut del qual formin part no menys de 4 delegats de prevenció.

- La persona treballadora haurà d'acreditar documentalment les aptituds, competències, qualificacions i formació específica.

La negociació col·lectiva ha de reflectir aquestes condicions i, al mateix temps, regular que la RLT, abans que es procedeixi a l'inici del contracte de posada a disposició, ha de rebre aquesta informació documental. Al mateix temps s'ha de garantir el dret a la informació sobre les incidències existents i l'evolució d'aquesta contractació.

2. En el cas de les administracions públiques, regulat en l'addicional 4a, s'ha de fer una negociació a la mesa general de la funció pública de Catalunya, abans del 31 de març de 2011, per establir les limitacions de forma raonada, partint del principi que queden prohibides les ETT en les funcions reservades per al personal funcionari.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE GÈNERE

La Llei 35/2010, en relació amb la igualtat de gènere i respecte de la negociació col·lectiva, opera en dos sentits:

1. Com a recordatori, d'aspectes continguts en la Llei orgànica d'igualtat efectiva entre homes i dones, que ara reforcen el principi d'igualtat a l'ET i als mateixos convenis col·lectius. Així s'han d'entendre les noves redaccions del 17.1, sobre discriminació directa o indirecta en qualsevol condició de treball, o el 22.4, respecte a l'organització de la classificació professional no discriminatòria. El mateix pel que fa al 24.2, en relació amb els ascensos i la promoció professional no discriminatòria i la possibilitat de mesures d'acció positiva.

És fonamental incorporar aquests reforços als convenis col·lectius i els mateixos plans i mesures d'igualtat.

2. La nova previsió del 23.2 de l'ET indica que la negociació col·lectiva "pot" regular la manera de gaudir de drets en relació amb els permisos, o a les adaptacions de la jornada ordinària per raons formatives, de manera que no hi hagi discriminació directa o indirecta. Ara bé, s'ha de tenir prudència en no desnaturalitzar cap dret perquè aquestes poden gaudir amb independència que es reguli en conveni col·lectiu.

3. El reforç a les polítiques d'igualtat de gènere que aporta la reforma laboral ha de possibilitar un major i millor desplegament de les nostres polítiques reivindicatives al voltant de l'acció positiva en totes les dimensions de la relació laboral: l'oferta de treball, la selecció, la contractació, la igualtat retributiva i la conciliació, la formació professional, la classificació i promoció, l'ajust d'ocupació.

NOVES FACULTATS DE LES MÚTUES PER AL CONTROL DE LES BAIXES I LA REDUCCIÓ DE LES COTIZACIONS EMPRESARIALS PER CONTINGÈNCIES COMUNES, EN RELACIÓ AMB LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE PLANS PACTATS A LES EMPRESES

La Llei 35/2010, en un nou pas cap a la privatització del sistema públic de salut i enfortiment del paper, en aquest sentit, de les mútues.

Afavoreix la reducció de cotitzacions empresarials per contingències comunes, és a dir, fons públics, decidides per la mateixa mútua i segons plans de disminució dels costos d'IT per contingències comunes, sigui per la via dels objectius que es marquin mitjançant regulació del tema, o mitjançant la reducció "significativa", a partir d'acords amb la RLT, mitjançant la millora de les condicions de treball, el control de l'absentisme no justificat i/o la flexibilitat per al canvi de lloc de treball de les persones afectades per malaltia comuna.

És necessari remarcar que la norma assenyala amb claredat quins són els objectius de qualsevol pla de seguiment de l'absentisme: intervenir sobre les causes que estan provocant IT i fer un seguiment de l'absentisme no justificat, i que aquests objectius exclouen la pretensió d'escurçar el temps que qualsevol persona treballadora malalta i en situació d'incapacitat temporal pugui requerir per al restabliment total de la seva salut i la seva reincorporació al treball.

L'escurçament d'aquest període de recuperació de la salut, precisament, és l'objectiu fonamental que persegueixen les mútues per reduir els costos per a les empreses.

Alguns criteris sindicals en relació amb aquests processos de negociació:

a) Amb independència que els plans concrets es facin en l'àmbit de l'empresa, la negociació col·lectiva sectorial ha d'incorporar regulacions i criteris que es desenvolupin en l'àmbit empresarial.

b) Respecte dels plans per disminuir l'absentisme i la flexibilitat per a l'adaptació a un altre lloc de treball, la nostra lògica de negociació ha de ser:

- Acceptació empresarial explícita que el còmput d'absentisme es fa sota els criteris de l'Organització Internacional del Treball, que giren al voltant de les absències imprevistes al treball, no a l'exercici de drets personals o sindicals.

A la pràctica significa fer un seguiment de les baixes per malaltia comuna, amb l'objectiu de millorar les condicions de treball que puguin incidir en la seva reducció i les absències injustificades.

És important ressaltar que l'art. 52 de l'ET que es refereix al còmput de les absències susceptibles de computar per a l'acomiadament objectiu coincideixen amb els criteris de l'OIT, excepte la diferenciació entre la IT d'una durada inferior o superior a 20 dies, ja que l'ET només computa a efectes d'absentisme les inferiors a 20 dies.

S'elaboraran orientacions concretes des de la Secretaria de Salut Laboral, per a la realització del còmput.

Per aconseguir els objectius és necessari que els plans d'actuació prevegin les mesures següents:

1) Millorar les condicions de treball i la salut a través de les actuacions preventives previstes en la LPRL.

2) Intervenir en la jornada i la seva distribució i els drets relacionats amb la conciliació de la vida laboral i la familiar.

3) Intervenir en les incorporacions després d'un procés d'IT adaptant el treball a la persona, segons l'art. 15 de la LPRL, o facilitant el canvi de lloc de treball.

4) En relació amb la flexibilitat per al canvi de lloc de treball de persones afectades per malaltia comuna, s'establiran processos àgils per a l'anàlisi conjunta entre l'empresa i la RLT, dels supòsits concrets, amb un enfocament que ha de respondre a criteris de prevenció i anàlisis de les condicions de treball, el respecte als drets professionals de les persones afectades, els drets personals a un tracte digne i a la igualtat de gènere.

5) En aquest mateix sentit, els plans han d'incorporar mesures concretes per establir alternatives a la inadaptació sobrevinguda a un lloc de treball, sobre la lògica del manteniment de l'ocupació i els drets de les persones. Per exemple, el pla ha d'ampliar a aquests supòsits, el tractament del supòsit anterior.

6) Establir un pla de detecció i declaració com a patologia professional.

7) Fer un seguiment de les absències injustificades.

- La RLT rebrà informació documental desagregada respecte de l'evolució de l'absentisme, en dimensions com el gènere, l'edat, els llocs de treball, les tasques, o les seccions i els àmbits de l'activitat empresarial, on es detecten. Aquest diagnòstic és necessàriament periòdic.
- S'analitzaran les dades d'absentisme en relació amb les condicions de treball concretes, incloent-hi les pràctiques i els sistemes de conciliació de la vida personal i la laboral, amb l'objecte d'acordar les millors mesures preventives i les necessàries correccions que formaran part del pla de prevenció de riscos.
- Els plusos o els incentius relacionats amb la no-superació d'un determinat volum d'absentisme, no incideixen en les causes reals que el produeixen: els riscos derivats de l'organització del treball. Fins i tot poden emascarar-los i contribuir al seu agreujament.

A més, són discriminatoris amb les persones objectivament malaltes o la dona exposada a majors dificultats de conciliació i a la problemàtica de la doble presència. En els supòsits en què els límits s'estableixen per al conjunt de la plantilla, acaben suposant una major pressió sobre las persones amb més dificultats i exposició al risc.

Barcelona, 11 de novembre de 2010