



secretaria de negociació
col·lectiva

Objectius de la negociació col·lectiva 2011

“front a la reforma laboral i la crisi”

Document de la Trobada de negociadors/es

Novembre de 2010

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2009-2010: CRISI ECONÒMICA, DIFICULTATS I UN GRAN ESFORÇ COL·LECTIU PER DONAR UNA SORTIDA JUSTA ALS CONVENIS

La negociació col·lectiva del 2010 dona continuïtat i agreuja els trets principals de la negociació col·lectiva del 2009. Les situacions són molt diverses en funció dels sectors d'activitat econòmica, la situació de les empreses i la pertinença al sector públic. Una negociació col·lectiva afectada de ple per la crisi econòmica i les respostes i polítiques, públiques i de l'empresariat, davant la crisi.

Aquestes són les característiques i qüestions rellevants en aquest període de negociació col·lectiva:

1. Un endarreriment general de la negociació dels convenis col·lectius, provocat tant per la incertesa econòmica com per l'endarreriment conscient de la patronal a l'espera oportunista d'obtenir avantatges de la reforma laboral, de les polítiques públiques d'ajust o provocar colls d'ampolla en la negociació amb l'acumulació de convenis pendents d'acord al 2009 i 2010, i intentar així un tancament desfavorable als treballadors, especialment en matèria salarial.

2. El qüestionament de les previsions oficials de l'IPC, instigat pel mateix Govern, ha dificultat no només la negociació dels nous convenis col·lectius del 2010, sinó també la revisió pacífica dels convenis del 2009. Això provoca en molts casos la judicialització de les solucions, fins i tot quan la direcció de les sentències apuntava al nostre favor.

3. Les polítiques dels governs, central i autonòmic, d'ajust dur del 5% sobre les retribucions dels empleats públics i dels serveis públics concertats, ha influït negativament sobre la negociació col·lectiva d'aquests sectors i ha produït una pressió a la baixa sobre els salaris del sector privat, més enllà del que justifica la situació econòmica diversa dels sectors d'activitat i empreses, fet que introdueix més dificultat en la mateixa negociació dels convenis col·lectius del sector privat.

En aquest mateix sentit han operat la congelació de les pensions, els expedients de regulació d'ocupació i els ajustaments d'ocupació mitjançant la no renovació dels contractes temporals o el degoteig d'acomiadaments informals; paral·lelament té efectes negatius un ràpid i desmesurat augment de l'atur.

4. S'ha produït un atac de fons al valor dels acords socials, la concertació i el diàleg social, de la pròpia negociació col·lectiva com a factor de certesa i estabilitat en la vida econòmica social. Aquest atac s'ha estimulat tant des de les polítiques del Govern, les administracions i empreses públiques, com des de l'empresariat privat. S'ha qüestionat el valor i l'eficàcia dels compromisos pactats. Aquest és un fet greu perquè afecta un element central per al normal funcionament de les relacions laborals i de concertació social.

L'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2010, 2011 i 2012 (AENC), ha tingut un valor desigual en funció de les actituds de les diverses patronals pel que fa al seu compliment. Ha tingut el valor d'orientar i cohesionar les posicions del sindicat en la negociació col·lectiva, en moments de gran incertesa econòmica, especialment els primers mesos de l'any, abans que es produís un evident i bruscat gir cap a l'incompliment per una part de la CEOE.

5. Una negociació col·lectiva amb un nivell important de conflictivitat i vagues, en sectors del transport per carretera, el sector de la construcció, dels ferrocarrils, amb múltiples vagues d'empresa en els sectors industrials on han confluït mobilitzacions en relació amb els ajustaments d'ocupació amb la pròpia de la negociació col·lectiva.

Finalment, la vaga i la gran mobilització del sector públic del 8 de juny, com a expressió d'un esforç sindical de coordinar la nostra resposta en aquest àmbit i la vaga general del 29 de setembre que culmina la posició de força sindical davant les agressives polítiques governamentals i de l'empresariat en el context de la crisi.

6. En general és just destacar que el sindicat ha fet, en aquests moments difícils, una gestió intel·ligent de la negociació col·lectiva i dels conflictes:

- Ha fet més àgil, en la mesura del possible, en positiu, tant la negociació dels nous convenis col·lectius com la renovació i la revisió dels convenis vigents.
- Ha donat prioritat a mesures de flexibilitat pactada, especialment sobre la jornada de treball, inaplicacions salarials transitòries o suspensions de contracte, davant d'ajustaments definitius d'ocupació.
- Ha gestionat els desacords a través dels mecanismes extrajudicials de solució de conflictes; especial rellevància ha tingut en aquest període el paper positiu del TLC, i ha coordinat el seguiment dels conflictes judicialitzats.

7. Alhora, com a conseqüència d'aquesta situació, es desenvolupen i mantenen alguns elements negatius als quals hem de fer front:

- Estant pendents de tancament alguns convenis col·lectius importants, al sector de la XHUP, al sector d'aigües, el nou conveni d'ensenyament no reglat, el conveni d'iniciativa social, neteja d'edificis i locals, seguretat privada, preparats alimentaris i dietètics, masses congelades, el conveni del cava, el general de comerç de Catalunya i Lleida, el conveni del vidre i el de distribució de productes farmacèutics, el conveni de notaries de Catalunya, o el conveni de geriatría de Catalunya que no acaba de consolidar-se com a espai negocial, paper i gràfiques, centre d'atenció multicanal (*contact center*) i metal·logràfiques.

D'altra banda, hem acabat de consolidar el conveni de transitàries de Catalunya.

- Les dificultats en les quals s'ha desenvolupat la negociació col·lectiva ha provocat que aquesta negociació s'hagi centrat en la qüestió salarial i els problemes de l'ajust d'ocupació, i, per més que sigui una conseqüència lògica, cal forçar una reorientació dirigida a que recuperin centralitat el conjunt de les nostres polítiques reivindicatives.
- En l'àmbit dels TRADE, juntament amb el fortíssim ajust que han sofert els treballadors autònoms com a graó més feble en la xarxa de les empreses i l'activitat econòmica, ens hem enfrontat a una estratègia empresarial que tendeix a la parització de les iniciatives per normalitzar el reconeixement de la personalitat jurídica del TRADE i la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional, amb múltiples rescissions de contracte. Cal insistir en un enfortiment de la cooperació del sindicat a l'empresa central amb la nostra federació sindical TRADE.

8. Evolució dels salaris pactats en conveni:

- A principis de novembre l'increment salarial se situa a l'1,6%, l'increment en els convenis de sector és de l'1,65% i en els d'empresa de l'1,09%. Per sectors d'activitat, la construcció manté els increments més importants amb un 2,52%, resultat del respecte a les revisions pactades en els convenis plurianuals, la indústria amb un 1,44% i els serveis amb un 1,42%.

- Els nous convenis col·lectius 2010 reflecteixen un increment de l'1,37%, mentre que els convenis plurianuals que es van revisar el 2010 assoleixen un increment de l'1,61%.

Això indica diversos elements:

- a) La tendència a moderació salarial, l'increment final de 2009 va ser del 2,47%.
- b) L'endarreriment, encara, en el tancament d'una part relativament important de la negociació col·lectiva, encara que no puguem parlar de generalització. El gener de 2010 s'havien tancat 913 convenis col·lectius, i la mostra a primers de novembre és de 817 convenis col·lectius.
- c) La inflació assoleix a l'octubre el 2,3% interanual a escala estatal i fins al 2,6% a Catalunya. Una inflació que es mostra molt sensible a l'augment dels productes energètics, i com un important element negatiu en una conjuntura de crisi, reflecteix un increment fort dels aliments bàsics.
- d) La protecció de les clàusules de revisió salarial continua sent alta, assoleix el 82,4% de les persones afectades per la negociació col·lectiva; no obstant això, és més important que en altres anys el nombre de convenis col·lectius sense clàusula prevista, 412 convenis col·lectius, que a més pacten només l'1,42%, mentre que els convenis amb clàusula de revisió pacten increments superiors fins a arribar a l'1,63%.

Aquest fet reflecteix l'existència de moltes situacions puntuals de dificultat econòmica que lògicament impacten en una negociació salarial a la baixa. Especialment en els convenis col·lectius nous del 2010. Cal que aquestes situacions, segurament transitòries majoritàriament, no impedeixin recuperar les clàusules de revisió en els pròxims convenis.

Una dada positiva és que la immensa majoria dels convenis col·lectius amb clàusula de revisió la regulen amb caràcter retroactiu.

- e) Conegudes les dades de l'economia espanyola del tercer trimestre de l'any, es reforcen les anàlisis de situació que hem realitzat. El creixement del PIB, respecte al trimestre anterior, és pràcticament nul, i es produeix una situació d'estancament. Els salaris i els beneficis empresarials perden pes en el PIB a favor dels impostos. La pujada de l'IVA, l'ajustament econòmic bruscat i la retirada de subvencions i mesures d'estímul, la

retallada als salaris dels empleats públics i la moderada evolució dels salaris en general, expliquen aquesta situació. Com a resultat, una caiguda de la demanda en general i del consum de les famílies especialment de fins al 0,9% respecte del trimestre anterior, amb efectes molt negatius per a la reactivació econòmica.

És important assenyalar elements positius en l'activitat del Consell de Relacions Laborals en relació amb la negociació col·lectiva i la mateixa actuació de la comissió de convenis col·lectius:

- f) Un enfocament de la concertació en el marc del Consell dirigida a generar orientacions a la negociació col·lectiva a Catalunya, les orientacions en matèria d'igualtat i de gestió del temps de treball i conciliació. No obstant això, aquest any l'ambient de ruptura del diàleg social ha paralitzat la negociació de noves orientacions en matèria de contractació i salut laboral.
- g) Una solució favorable respecte les consultes de conveni col·lectiu aplicable.
- h) Dificultats per normalitzar els procediments per a la racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, fracàs en el procés de forns de pa, millors perspectives per al conveni de Catalunya d'aigües.

OBJECTIUS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DEL 2011: DAVANT LA REFORMA LABORAL I LA CRISI

L'any passat, al document d'objectius sindicals per a la negociació col·lectiva, vam plantejar el següent:

“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”.

Aquesta afirmació continua tenint vigència avui, com una gran línia de continuïtat de les nostres estratègies reivindicatives.

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, mobilitzacions de caràcter general, el passat 8 de juny i la vaga del sector públic, la gran vaga general del 29 de setembre, les mobilitzacions dels pròxims 15 i 18 de desembre.

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. I ara també per fer front a la reforma laboral i continuar lluitant contra la crisi econòmica.

També volem contribuir, com hem fet en diverses plataformes i en la mobilització contra l'atur, a activar iniciatives molt diverses, amb una àmplia xarxa de participants actius, des de múltiples inquietuds de la nostra societat, per protegir les persones amb especials dificultats en aquesta conjuntura de crisi: les persones afectades per una desocupació de llarga durada i sense –o amb escassa– protecció social, les persones en risc d'exclusió, les persones joves a les quals s'ha negat qualsevol expectativa certa de futur, les persones que veuen amenaçat el seu dret a una llar digna, etc.

Plantem cara a una crisi econòmica global de llarga durada, que s'agreuja al 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.

És una crisi econòmica que es manifesta en l'estancament del creixement, l'augment de l'atur i la pèrdua de llocs de treball, un descens brusc del consum que dificulta la reactivació econòmica, una inflació que s'activa ràpidament a l'alça, i la continuïtat de la restricció del crèdit, que afecta molt negativament les famílies i les petites i mitjanes empreses.

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

Aquest plantejament no es contraposa amb una negociació col·lectiva que volem útil en la lluita contra la crisi, que no l'ignora, que atén les circumstàncies objectives de dificultats de moltes empreses, però que al mateix temps lluita contra l'oportunisme injustificat de moltes altres i de les organitzacions patronals.

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 2011 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, en la qual no hi hagi lloc per a la resignació.

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 i del Govern. Confrontació d'idees i projectes, també d'interessos concrets, que s'han expressat en el procés de concertació de la reforma laboral, en les posicions contraposades al voltant del nostre sistema públic de pensions o de la mateixa reforma de la negociació col·lectiva.

Per això, les polítiques sindicals s'han de construir sobre la base que:

- a) La negociació col·lectiva és un instrument per modular, i corregir, en part, alguns dels efectes negatius de la reforma laboral de la llei 35/2010.
- 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, perquè són les feines que corresponen a les empreses que innoven i es modernitzen. Aquest principi no és contradictori amb una estratègia sindical de negociació col·lectiva que posi en primer terme la defensa de l'ocupació existent.
- 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 fet 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. Ho hem vist amb el relançament de la contractació temporal, o la generalització progressiva del contracte indefinit amb 33 dies d'indemnització, que en un curt espai de temps ha passat de significar el 17% dels contractes indefinits al 30%.

- 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.

El procés de reforma de la negociació col·lectiva es desenvolupa en un escenari complex, després de l'experiència frustrada de negociació de la reforma laboral, amb una CEOE que sempre es va mantenir a l'expectativa que legislés unilateralment el Govern, sense voluntat negociadora constructiva.

Aquesta situació agreuja l'anormalitat que significa l'absència de direcció en la CEOE i l'anunci que no obriran seriosament la negociació abans d'haver resolt aquesta qüestió.

Un Govern que, com demostra la mateixa reforma laboral, és poc fiable en les seves solucions unilaterals i pot comprometre en un sentit negatiu el marc legal de la negociació col·lectiva i degradar-la i afeblir-la.

De fet, una part important de la Llei 35/2010 ja suposa un canvi en les regles legals de la negociació col·lectiva, promociona el desajust i la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial en l'àmbit d'empresa, amb el consegüent afebliment del valor del conveni col·lectiu. S'ha segrestat una part de la reforma.

L'estratègia patronal que es desprèn de les primeres propostes i de les diverses declaracions públiques és doble: d'una banda, l'afebliment general de la negociació col·lectiva; de l'altra, donar primacia real a l'àmbit de l'empresa. En aquest sentit:

No hi ha una voluntat real de modificar l'estructura de la negociació col·lectiva per superar l'actual fragmentació que signifiquen els àmbits provincials, els febles àmbits sectorials "gremials" o la proliferació de convenis col·lectius en petites empreses.

S'emmascara en el respecte a l'autonomia i la llibertat de les parts en cada àmbit, i renuncia a exercir com a organització patronal general i proposar canvis legislatius que reforcin aquest paper.

Es qüestiona l'eficàcia general i la força vinculant dels convenis, es torna a plantejar l'antiga qüestió de determinar la part normativa i d'obligacions del conveni. En el mateix sentit, rere la porta oberta per la Llei 35/2010 per a la inaplicació del conveni col·lectiu sectorial, ara es reclama la inaplicació general del contingut del conveni.

L'eliminació de la ultraactivitat del conveni col·lectiu i dels mecanismes d'extensió de convenis tenen la mateixa lògica d'afebliment de la negociació col·lectiva.

Les nostres idees i criteris sindicals compartits:

1. Una part important dels canvis en l'estructura de la negociació col·lectiva haguessin estat possibles amb una clara voluntat de les contraparts i des del marc legislatiu actual. En qualsevol cas, una reforma legal de la negociació col·lectiva pot ajudar a aquest procés de millora.

2. És lògica l'existència d'una diversitat de models d'estructura i d'articulació dels convenis col·lectius, com correspon a una diversitat de realitats socioeconòmiques dels diversos sectors d'activitat i empreses.

Aquesta diversitat no significa no compartir criteris i, de fet, els hem compartit en els acords congressuals. Així, per exemple:

L'objectiu de vertebrar amplis convenis generals de sector, des de la diversitat de les alternatives i formes concretes.

Superació dels àmbits sectorials provincials.

Concepció de l'àmbit i articulació del conveni com un àmbit organitzatiu de l'acció del sindicat.

Són les nostres federacions de Catalunya les que decideixen, en cooperació amb les federacions estatals, el model general d'estructura i d'articulació en cada sector d'activitat.

- e) 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, davant 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 més mal 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.

La recuperació del 5% de retallada en els salaris públics, que ha suposat un veritable "espoli" sense precedents i la ruptura de la negociació en el sector públic és un objectiu sindical prioritari.

En el mateix sentit, hi ha la necessitat d'estendre la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional de TRADE, i superar l'actual conjuntura en què la patronal nega la condició TRADE i el seu dret a la negociació col·lectiva.

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, cal:

- 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 a l'inrevés.

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) Esdevé 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. Després que la nostra iniciativa ha contribuït a fer que la pròpia confederació adopti, també, un mecanisme de solució.

1. Eixos estratègics de la negociació col·lectiva del 2011

La negociació col·lectiva del 2011 ha de comportar avanços significatius al voltant de **tres amplis eixos estratègics**:

- a) **Enfortiment de la mateixa negociació col·lectiva i confrontació amb la reforma laboral**, 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 als 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.

Enfrontar la reforma laboral des de la propera negociació col·lectiva és fonamental:

- en primer lloc, perquè la reforma laboral suposa un afebliment de la mateixa negociació col·lectiva que cal corregir.
- en segon lloc, perquè la reforma laboral fa nous mandats a la negociació col·lectiva, que són riscos i oportunitats, per establir noves capacitats d'intervenció sindical i sindicalització de la mateixa negociació col·lectiva. Especialment en la inaplicació o desvinculacions dels convenis col·lectius 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—.

En aquest sentit cal gestionar les noves previsions de la reforma laboral en relació amb la contractació i l'encadenament de contractes en un sentit positiu.

c) La lluita per la igualtat efectiva de les persones als 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 2011 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 conquistar 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 podem anar cap a una societat més inclusiva, on tots i totes tinguem les mateixes oportunitats.

Des de la propera negociació col·lectiva, un objectiu important és incorporar en positiu alguns elements nous de la reforma laboral, que giren entorn la igualtat de tracte de les persones en missió de les ETT, o de noves recomanacions en relació amb la igualtat de gènere i l'acció positiva.

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 l'aplicació d'ISTAS-21 o l'enquesta de condicions de treball de Catalunya, són, també, una font per 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

Els resultats del procés de reforma legal de la negociació ens poden obligar a complementar les nostres actuals orientacions en relació amb l'organització i estructura de la negociació col·lectiva; no obstant això, els nostres criteris tenen i continuaran tenint vigència:

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, i han de parar atenció 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 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. Cal 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.

Cal analitzar l'adequació de les vigències temporals en relació amb els canvis que es produeixen en els sectors d'activitat, en relació amb les situacions de crisi, a 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 cal 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 als 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 hi hagi 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.

També la que hem anomenat negociació col·lectiva horitzontal, és a dir, la negociació col·lectiva que es produeix en espais compartits per empreses de diferents sectors: polígons i espais multiactivitat. Una negociació col·lectiva que té per objectiu, per exemple, la mobilitat sostenible als centres de treball, qüestions relatives a la prevenció de riscos, ús compartit d'infraestructures, etc.

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) Definició més clara de les activitats i els subsectors de l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu. Incorporació de les noves realitats professionals a la classificació professional de conveni o les modificacions de tot tipus que sofreixen les diverses 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.

D'aquí la nostra exigència en el procés de reforma legal de la negociació col·lectiva, que es confirmi i expliciti el valor de conveni col·lectiu dels acords de les comissions paritàries.

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 hi ha representació general, són mecanismes que garanteixen la sindicalització del conveni col·lectiu.

La Llei 35/2010 possibilita un nou protagonisme de les comissions paritàries sectorials, en aquest sentit.

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.

Cal superar, entre tots, la intransigent resistència patronal a acceptar la normalització dels acords d'interès professional i la mateixa personalitat jurídica dels TRADE.

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’ofensiva dels governs i administracions contra els drets dels empleats públics, contra les seves condicions de treball i retributives, i contra el mateix valor de la seva negociació col·lectiva, no ens ha de fer oblidar el nostre objectiu sindical de desenvolupament de l’Estatut bàsic de l’empleat públic (EBEP).

L’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.

La crisi econòmica, les estratègies empresarials oportunistes en molts casos, en les decisions de deslocalitzacions i relocalitzacions, donen un nou valor als nous espais de negociació transnacionals, necessaris per obtenir solucions i alternatives equilibrades.

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 realista del poder adquisitiu dels salaris: eradicar els baixos salaris estructurals

Necessitem la continuïtat d'una política salarial realista però forta en la negociació col·lectiva del 2011. 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 retribuïdes dignament.

L'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2010, 2011 i 2012 permet combinar un creixement moderat però cert del poder adquisitiu dels salaris, amb el manteniment i recuperació de

l'ocupació, de forma que es produeixi una contribució, des de la negociació col·lectiva, a la reactivació econòmica.

Les previsions de l'AENC estableixen per al 2010 un creixement salarial de fins a l'1%, per al 2011 entre l'1% i el 2%, i per al 2012 entre l'1,5% i el 2,5%.

Cal establir, sempre, una clàusula de revisió salarial, que com a mínim garanteixi, any a any, o per tot el període de vigència del conveni pactat, l'excés de l'IPC real sobre el salari pactat, amb caràcter retroactiu.

Aquesta operació garanteix, com a mínim, el manteniment del poder adquisitiu del salari en relació amb l'IPC real, donada la tendència a reactivar-se de la inflació.

En cas que l'acord salarial vulgui garantir una millora real del poder adquisitiu, és recomanable, com a mínim, adoptar com a referència de previsió de l'IPC, d'acord i segons la lògica del mateix acord, la banda alta de 2011 i 2012, el 2% i el 2,5% respectivament. D'aquesta manera, l'acord salarial suma la millora pactada a aquestes previsions, i la revisió salarial es farà efectiva en el moment en què l'IPC real superi aquestes previsions, lògicament amb caràcter retroactiu.

Cal posar especial atenció als 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.

Dins 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 de l'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 de l'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 de l'SMI.

3.1. Conquistar una millora realista 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) D'acord amb la Llei 35/2010, 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. En tot cas, és important establir el mecanisme d'intervenció de la comissió paritària, el sindicat i la resolució de divergències al TLC.

2. En tot cas, també 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 han justificat 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.

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, al 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 qual puguem participar en la seva gestió i control.

L'exteriorització no va ser completa. Van quedar penjats els 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 a 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, aplicar taxes de rotació, que abaratia costos per a les empreses però que no donava cap dret al treballadors.

Aquest any hem fet un pas organitzatiu en els instruments confederals, hem constituït l'Àrea de Previsió Social Complementària de la CONC, de manera que hem superat l'antiga denominació de plans i fons de pensions. També hem ampliat l'àmbit d'intervenció i assessorament, també la nostra utilitat en els actuals processos de reestructuració i crisi empresarial.

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 d'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 Previsió Social Complementària 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 preveuen 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 els canvis que considerem necessaris i positius en relació amb els 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 hagi, i 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 altres qüestions), també podem aprofitar per millorar 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 desenvolupar les tasques de la comissió de control.
- Les modificacions s'han de "tancar" a fi que les comissions de control només n'hagin d'aprovar la incorporació, sense haver de "renegociar-les" al si de la comissió de control.
- En cas que hi hagi 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-ne el control sindical i crear economies d'escala.

- Adaptació dels reglaments dels plans de pensions als principis de la Llei d'igualtat. L'Àrea té un document sobre la qüestió.
- Adaptació dels reglaments dels plans de pensions a la Llei de conciliació de la vida laboral i personal. L'Àrea té un document sobre la qüestió.
- Desenvolupament de clàusules de responsabilitat social i inversions socialment responsables en la gestió dels plans de pensions. L'Àrea assessora i orienta en relació amb aquesta nova dimensió de la nostra acció sindical en matèria de previsió social complementària.
- Manteniment dins del pla de pensions del personal que extingeixi la seva relació laboral per aplicació d'un expedient de regulació d'ocupació, com a partícips assimilats a l'alta.
- Regulació de drets sindicals específics per als membres de les comissions de control: crèdit horari i mitjans materials per a la realització de les seves funcions.

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 Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'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'aquest 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 temporals.

La Llei 35/2010 estableix un nou marc legal en relació amb algunes de les problemàtiques de la contractació temporal, de forma que la negociació col·lectiva vigent ha d'adaptar les seves regulacions a les millores que estableix la llei, alhora que ha d'evitar empitjorar el nou marc legal i sobretot desenvolupar en positiu algunes de les seves noves possibilitats, o, si escau, continuar tenint com a objectiu sindical de la negociació conquerir millores sobre problemes que la reforma laboral no ha resolt.

Cal 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.

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. Malauradament, després de la Llei 35/2010, serà un contracte indefinit de foment d'ocupació, és a dir, amb indemnització reduïda de 33 dies, en cas d'acomiadament

improcedent, i en la negativa lògica de la reforma de generalitzar aquest contracte com el contracte indefinit tipus. Ara bé, la mateixa acció sindical i la negociació davant d'aquests casos pot imposar el reconeixement com a indefinit ordinari.

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 Llei 35/2010 ha introduït noves regulacions legals del contracte d'obra i servei, sobre les quals la negociació col·lectiva ha d'actuar:

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 substantivat 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. És el plantejament que vam fer amb Florentino del Barrio, una referència que és un homenatge a la creativitat de la proposta d'aquest sindicalista de la construcció.

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.

4.2. Intervenir sindicalment contra la successió i la rotació de contractes temporals.

La nova Llei 35/2010 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, ara de foment d'ocupació, amb 33 dies d'indemnització en cas d'acomiadament improcedent, llevat que la nostra acció sindical el converteixi en ordinari.
- b) La prohibició d'encadenament de contractes temporals 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. Només s'exceptuen els contractes temporals formatius, els temporals de relleu i el d'interinitat.

d) Les noves regles respecte de l'encadenament successiu de contractes regeixen per als contractes temporals signats a partir del 18 de juny de 2010. Respecte l'encadenament de contractes temporals anteriors la regulació és l'anterior a la reforma laboral.

e) La negociació col·lectiva pot:

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, al 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, s'elimina 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, al mateix lloc de treball o en un altre de diferent.

3. Reduir els termes establerts per llei tant els 24 mesos com el període de referència de 30 mesos. Cal fer 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.

4. 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.

4.3. La Llei 35/2010 i el contracte de pràctiques

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

- a) Incorporar 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) Ampliar 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.

4.4. La Llei 35/2010 i el contracte per a la formació

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

- a) La Llei 35/2010 obliga els 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.

4.5. 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.

4.6. 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 la 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 facin 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.

4.7. 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 hi ha 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, cal tenir en consideració la seva regulació específica, amb la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

4.8. La cessió il·legal de treballadors, com a conseqüència de l'Acord laboral de 2006, i el consegüent RDL 5/2006, 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.

4.9. 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 obligatòria la jubilació parcial i el contracte de relleu.
- b) fer calendari de 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.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. Anticipar la penalització indemnitzatòria dels contractes temporals, de forma que la indemnització de 12 dies per any d'antiguitat prevista per al 2015, per la Llei 35/2010, pugui avançar-se, per negociació col·lectiva.

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 2011 facin realitat una discontinuïtat important. La salut laboral ha d'adquirir una centralitat important en els pròxims convenis.

Hem de fer front a qualsevol temptació empresarial de retallar o desviar les necessàries inversions en prevenció de riscos laborals amb la falsa excusa de la crisi, o de menysvalorar els temes de salut en la mateixa negociació dels convenis col·lectius.

Avançar en la qualitat de la prevenció és una estratègia associada a la construcció d'un nou model productiu i, per tant, al desenvolupament d'una millor posició competitiva de les nostres empreses.

L'assemblea anual de salut laboral, aquest any celebrada el 8 d'abril, ha de significar una discontinuïtat en la nostra estratègia de negociació col·lectiva en matèria de salut. Una discontinuïtat que hem fet possible a partir d'acumular experiències positives, que ara hem d'estendre a la negociació col·lectiva de 2011, i que respon als criteris següents:

1. Transversalitat de la salut respecte del conjunt de condicions de treball, drets i procediments de participació i intervenció sindical regulats en el conveni col·lectiu.

Això significa que la lògica negocial del conveni col·lectiu, i de l'elaboració de les nostres propostes, ha d'abandonar tota fórmula de departaments estancs. Cal integrar la salut laboral en cada matèria de negociació. Cal mesurar l'impacte en termes de salut de les nostres propostes, la seva negociació i els acords. Lògicament amb l'objectiu de millora de salut.

2. El valor del conveni col·lectiu en relació amb la salut laboral, amb l'objectiu de traslladar al conveni col·lectiu els millors acords i pràctiques en matèria de salut laboral, els millors acords dels comitès de seguretat i salut. Així, el que són bones experiències puntuals es converteixen en regulacions estables, capaces, també, d'estendre's a altres empreses des dels convenis sectorials.

3. Millora general dels procediments de participació sindical del conveni col·lectiu. Els mecanismes de participació en matèria de prevenció de riscos han de contagiar el conjunt dels mecanismes de participació sindical, ja que la seva naturalesa és "proactiva". Es tracta de participar i negociar, mesurar l'impacte en matèria de salut de totes les iniciatives empresarials abans d'esdevenir decisions fermes.

4. Concepció dinàmica de la prevenció de riscos laborals, el conveni col·lectiu ha de regular la permanent actualització de l'avaluació de riscos i del pla de prevenció, en tot moment de canvi en l'organització del treball, en la vida de l'empresa, en les noves activitats, en la introducció de noves tecnologies i procediments de treball, noves matèries primeres, noves organitzacions horàries, canvi de localització de l'empresa, o nous centres de treball.

5. La participació de les persones com a garantia per conèixer els problemes reals, per fer-ho des de la diversitat de les persones, per mesurar com afecten les decisions sobre les condicions de treball en termes de salut. Aquesta participació és imprescindible en l'elaboració de les nostres propostes i aquella diversitat ha de tenir presència en les nostres comissions negociadores.

Els acords en relació amb l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2007-2012 assenyala 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 n'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) Les empreses que tinguin entre 6 i 50 treballadors, que no tinguin representació legal dels treballadors, el nou dret a fer 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 hi ha 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 fet 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, amb l'adopció de les corresponents mesures de prevenció i de vigilància de la salut, sempre sota el principi de "precaució" quan se'n desconeguin científicament els 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.

5.15. Noves facultats de les mútues per al control de les baixes i la reducció de les cotitzacions 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.

Cal 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 anàlisi 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 les persones amb més dificultats i exposició al risc.

5.16. Exclusió de la contractació de persones en missió de les ETT per raó de seguretat i salut

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, en raó de la seguretat i salut. Aquesta obligació de

la negociació col·lectiva afecta tots els convenis col·lectius, inclosos aquells que són vigents en aquest període.

És una doble operació que es determina a la disposició addicional 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 enquadren 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 diferents àmbits amb l'objecte d'obtenir els resultats més harmoniosos, lògics i compartits.

Cal 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.

c) 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.

6. La Llei 35/2010, extinció del contracte de treball i negociació col·lectiva

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 distints 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.

6.1. 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 psicosocials.

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/des de prevenció en tot el procés.

6.2. 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 anàlisis 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.

7. La Llei 35/2010 i la 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.

8. La Llei 35/2010, la modificació substancial de les condicions de treball i la negociació col·lectiva

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 negocial 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/des 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.

9. La Llei 35/2010, suspensió del contracte de treball i reducció de jornada, el paper de la negociació col·lectiva

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.

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

10.1 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, als 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 a l'empresariat "**el deure negociar**". Ens trobem davant d'una veritable obligació de negociar, que reforça la nostra exigència que la negociació es faci realment –evitant qualsevol compliment purament nominal–, i atorga al sindicat un paper insubstituïble com a 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 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.

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.

Els convenis col·lectius han de:

10.1.1. 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.

10.1.2. 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.

10.1.3. 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.

10.1.4. 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 mateixa prevenció de conflictes o assessorament a les parts en el Tribunal Laboral de Catalunya.

10.1.5. 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.

10.1.6. 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.

10.1.7. 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 hi hagi la comissió d'igualtat, la representació sindical a l'empresa a través de reunions amb la direcció de l'empresa.

10.1.8. 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.

10.1.9. 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.

10.1.10. 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 en què 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 mateix 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 als 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.

10.2. 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 als 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, o per acord exprés, han de:

10.2.1. 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, pactada a l'Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007, 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."

10.2.2. 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.

Els acords se incorporaran al registre públic de responsabilitat social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, prèvia verificació pels seus procediments. 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.

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 als 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."

10.3. 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 27/2000, 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.

10.4. 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.

11. Llei 35/2010 i nous criteris d'igualtat en relació amb les empreses 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, cal 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 discapacitats 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.

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

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. 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**.

12.4. 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".

12.5. 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**. Cal establir 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 cas que hi hagi 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 amb la seva comissió d'organització del treball.

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

13.1. 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.

13.2. 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.**

13.3. 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.

13.4. 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.

13.5. 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".

14. 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 mobilitat sostenible als convenis col·lectius i als pactes o acords d'empresa.

Entenem com a mobilitat sostenible la definida en la Llei de mobilitat que Catalunya, com "la mobilitat que es 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".

S'han d'elaborar **plans de mobilitat sostenible als centres de treball de les empreses i polígons industrials o espais multiactivitat.**

S'ha d'elaborar de manera concertada un pla de mobilitat per conèixer els hàbits de mobilitat dels treballadors i treballadores i l'oferta de modes d'accessibilitat alternatius al vehicle privat motoritzat amb l'objectiu de proposar actuacions que fomentin la mobilitat sostenible.

A partir de la demanda dels treballadors i treballadores i l'oferta de serveis i infraestructures de la mobilitat s'han d'establir les estratègies i mesures d'intervenció per fomentar la mobilitat sostenible. Concretar objectius temporals, fer propostes operatives determinar els responsables, el cost i el finançament i establir indicadors de seguiment .

L'objectiu prioritari ha de ser garantir el dret a la mobilitat sostenible, segura, saludable, equitativa i econòmica dels treballadors i treballadores, és a dir: reduir la dependència del vehicle privat motoritzat.

Un Pla de mobilitat sostenible és un **compromís mutu entre les empreses, les administracions públiques i els treballadors i treballadores**

Un Pla de mobilitat sostenible **és un procés dinàmic que no es tanca en cap moment**, sinó que ha d'estar en permanent revisió

14.1. 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.

14.2. 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.

14.3. 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.

14.4. 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 en els decrets sobre qualitat de l'aire 226/2006 i 152/2007, així com en el Decret 344/2006 de regulació dels estudis d'avaluació de la mobilitat generada.

El decret 152/2007, de 10 de juliol, d'aprovació del Pla d'actuació per a la millora de la qualitat de l'aire als 40 municipis de l'àrea de Barcelona declarats zones de protecció especial de l'ambient atmosfèric mitjançant el Decret 226/2006, de 23 de maig. En concret en l'art. 18 s'estableix que els centres de treball i centres generadors de mobilitat següents s'han de dotar de plans de mobilitat centres generadors de mobilitat següents:

- a) Centres de treball d'administracions públiques i d'empreses públiques amb més de 200 treballadors propis o externs.
- b) Centres de treball amb més de 500 treballadors propis o externs o centres generadors de mobilitat amb més de 500 visitants habituals, tret que estiguin inclosos en un pla de mobilitat de l'àrea industrial a què pertanyen.

El decret 344/2006 de regulació dels estudis d'avaluació de la mobilitat generada. Tenen com objectiu avaluar l'increment potencial de desplaçaments provocat per una nova planificació o una nova implantació d'activitats i en conseqüència definir les mesures i actuacions necessàries per tal d'assegurar que la nova mobilitat generada en l'àmbit d'estudi segueixi unes pautes caracteritzades per la preponderància dels mitjans de transport més sostenibles, i així acomplir amb el canvi de model de mobilitat promogut per la Llei 9/2003 de la mobilitat.

14.5. 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.

14.6. 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. S'ha de revisar periòdicament els itineraris i horaris adequant-los a les noves necessitats. 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.

14.7. 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.**

14.8. 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.

14.9. 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.

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

14.11. La negociació col·lectiva ha d'establir com a criteris en la **gestió de la mobilitat**, garantir uns itineraris segurs i còmodes per accedir a peu i en bicicleta al centre de treball, així com afavorir el fet de compartir el cotxe, amb l'ús de serveis de cotxes multiusuaris (car-sharing), tant a la flota pròpia com entre els treballadors, la gestió sostenible de l'aparcament, la possibilitat d'utilitzar bicicletes d'empresa per arribar 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.

Conscienciar i sensibilitzar els treballadors i treballadores sobre els beneficis socials, ambientals i econòmics de la mobilitat sostenible i informar-los sobre l'oferta alternativa al cotxe per accedir als centres de treball.

15. 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:

El problema de la degradació del medi ambient, tant a escala global com a escala 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.

Hi ha 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.

15.1. 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

15.2. 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.

15.3. 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.

15.4. 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.

15.4. 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.

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

16.1. 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, però a partir de la mateixa Llei 35/2010 es poden regular amb els criteris anteriors.

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.

16.2. 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.

16.3. 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.

16.4. 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.

17. 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.

17.1. 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.

17.2. 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.

17.3. 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.

17.4. 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.

17.5. 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 mediatadora com a solució al conflicte.

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

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

17.8. 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**.

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

17.10. El TLC, a partir de la Llei 35/2010, haurà de tenir nous desenvolupaments, ja que es potencia la solució extrajudicial certa de conflictes en relació amb la modificació substancial de condicions, mobilitat geogràfica o inaplicació salarial de convenis col·lectius, inclosos els compromisos d'arbitratge obligatori.

PROPOSTES PER AVANÇAR EN L'ÚS SOCIAL DEL CATALÀ AL MÓN DEL TREBALL

Introducció:

L'empresa és un espai de socialització molt important en la vida de les persones adultes i, per aquesta raó, calen actuacions específiques per avançar en la presència del català en aquest àmbit.

1. Garantir l'ús del català en la negociació col·lectiva com a eix central de les relacions laborals. La utilització del català en el procés de negociació dels convenis col·lectius és una eina per assolir un ús habitual d'aquesta llengua en el món laboral. Per això proposem les actuacions següents:

- Intervenir en el moment de recepció de la denúncia del conveni per actuar en cada comissió negociadora i facilitar la versió catalana del conveni anterior amb l'objectiu d'incorporar el català de manera activa en tot el procés de la negociació: reunions, assemblees, comunicats, acords...

- Intervenir en el procés de desplegament dels convenis (reunions paritàries, resolució de conflictes, etc.).

- Apostar per la redacció directa i la signatura dels convenis en català i assegurar l'existència d'una versió catalana sempre que la redacció directa en català no sigui possible (ex.: convenis d'àmbit estatal).

- Mantenir el procés de traducció, de manera transitòria, per part del Departament de Treball, per garantir el dret dels treballadors i les treballadores de disposar del conveni col·lectiu en català.

2. Impulsar acords de gestió dels usos lingüístics a l'empresa que han de formar part de la negociació col·lectiva per garantir la implicació de tots els agents en la regulació dels usos lingüístics. Aquests acords han de preveure:

- Garantir el dret de treballar en català.

- Impulsar el multilingüisme com a factor de competitivitat en el context de la internacionalització de l'economia en què ens trobem.

- Incloure un pla de formació lingüística i de reciclatge en el marc de la formació contínua perquè el conjunt dels treballadors i treballadores adquireixin la competència lingüística adequada i suficient en el seu lloc de treball. Això és especialment important

en el cas del personal d'atenció directa al públic (clients/es, proveïdors/es i altres persones interlocutores de l'empresa) per complir el deure de disponibilitat lingüística que estableix la llei per garantir els drets lingüístics dels ciutadans.

- Facilitar l'ús de les noves eines i recursos tecnològics que faciliten la comunicació multilingüe.

- Incloure un pla d'acollida lingüística per als treballadors i treballadores estrangers en el marc d'un pla de gestió de la diversitat a l'empresa.

- Fomentar l'ús del català entre les persones que el desconeixen o entre les que en tenen coneixements però no l'usen i promoure un canvi d'hàbits lingüístics en les persones catalanoparlants perquè no canviïn de llengua innecessàriament.

- Preveure la utilització d'altres llengües, a part del català i del castellà, en el marc de les relacions laborals i, especialment, en les comunicacions adreçades de l'empresa als treballadors i treballadores, amb caràcter transitori i en funció de la realitat lingüística de les plantilles.

Barcelona, 23 de novembre de 2010