



secretaria de negociació  
col·lectiva

# Objectius de la Negociació Col·lectiva 2012:

**“PER L’OCUPACIÓ, DAVANT LES  
REFORMES LABORALS I LA CRISI”**

**Febrer 2012**

## **OBJECTIUS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2012 “PER L’OCUPACIÓ, DAVANT LES REFORMES LABORALS I LA CRISI”**

### **NOTES METODOLÒGIQUES**

Aquest document esborrany té per objecte actualitzar els nostres objectius sindicals de negociació col·lectiva per al 2012. Mantenim el contingut de les propostes per a la negociació col·lectiva que vam acordar el 2010 i continuen vigents. Propostes que incorporaven les posicions del sindicat enfront de la reforma laboral de la Llei 35/2010.

Incorporem a aquest document les propostes que hem acordat davant del RDL 7/2011 de reforma de la negociació col·lectiva i del RDL 10/2011, i l’últim atac a la negociació col·lectiva i als drets laborals que suposa el RDL/2012, així com les novetats que es deriven del recent Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, al mateix temps que els nous continguts que suposa el II Acord per a l’Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2012-2014.

### **LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN EL CONTEXT D’AGREUJAMENT DE LA CRISI ECONÒMICA**

La negociació col·lectiva del 2011 ha continuat mantenint, com és lògic, les característiques dels processos de negociació en un context de crisi que s’agreuja.

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 condicionada per les respostes i polítiques públiques i de l’empresariat en la gestió de la crisi.

1. Les polítiques públiques, tant del Govern central com del Govern de la Generalitat i les administracions locals, han accentuat el seu caràcter neoliberal, centrat en un ajustament dur dels pressupostos públics i la despesa social, de la pròpia ocupació pública i de les retribucions, que sumen noves pèrdues de poder adquisitiu dels empleats públics.

Una política, que de forma conscient, renúncia al paper reactivador de l’economia, que haurien de tenir les polítiques públiques en el context de la crisi econòmica.

Una política que afavoreix i promociona la privatització dels serveis públics i el desmantellament de l’estat social de dret, de l’estat del benestar, amb l’objectiu de convertir-los en uns nous objectes de negoci del capital privat i en uns nous factors de desigualtat social.

Una política neoliberal que afecta negativament la negociació col·lectiva en tots els sectors d’activitat concertats amb les administracions i que formen part, també, dels serveis públics.

De la mateixa forma passa a totes les empreses privades subministradores del sector públic o que depenen clarament de les polítiques públiques, com el sector de la construcció. Cal ressaltar l’afectació negativa sobre el treball autònom en general i cap

als TRADE en particular, amb una enorme destrucció d'ocupació autònoma, una pressió a la baixa de les seves retribucions i un augment de la morositat de les administracions.

La congelació de les pensions, les decisions governamentals sobre el SMI, l'absència de negociació i l'incompliment dels compromisos de convergència cap al 60% del salari mitjà, explicitats en la carta social europea, formen part de la mateixa política. Una estratègia de les polítiques públiques que s'orienta, més enllà del propi sector públic, a pressionar a la baixa els salaris del sector privat.

Finalment, després de la reforma laboral unilateral de la Llei 35/2010, que va provocar la formidable resposta sindical de la vaga general del 29 de setembre i la consegüent ILP per a la rectificació, el RDL 7/2011 de reforma de la negociació col·lectiva i el RDL 10/2011, i el seu nou contracte de formació i aprenentatge, han estat factors molt negatius per a l'evolució de la negociació col·lectiva. Són canvis legislatius contra els drets de la classe treballadora, la pròpia negociació col·lectiva i el dret sindical, que encoratgen l'empresariat a bloquejar la negociació col·lectiva.

2. Les polítiques patronals i empresarials s'han caracteritzat per l'oportunisme i la subalternitat.

Oportunisme en intentar, en el context de crisi, la destrucció dels drets socials i laborals que sostenen la negociació col·lectiva.

Subalternitat per la seva renúncia a exercir, realment i plenament, la seva funció d'interlocutor social de l'empresariat enfront del sindicalisme. La patronal s'ha endinsat en la cultura de subalternitat a l'esfera del quadre polític, a les expectatives d'una legislació que els sigui més favorable i a l'exercici d'un poder unilateral en la gestió de l'empresa.

D'aquí que, permanentment, hagin fet impossible, amb la seva intransigència, la concertació social de les diferents reformes laborals i que després de cadascuna d'elles, fins i tot quan els beneficien, hagin exigint nous canvis legals més radicals al seu favor.

La situació política després del 20 de novembre, amb una majoria parlamentària absoluta de la dreta, pot accentuar la tendència empresarial a continuar aquest camí. Haurien de fer i hem de fer una reflexió. Nosaltres necessitem una interlocució social certa i segura per part de la patronal, però la mateixa patronal, si no rectifica, perdrà organicitat, convertida en un simple grup de pressió o lobby, i perdrà capacitat d'exercir el seu paper i d'orientar el conflicte social, d'aquesta manera, cada vegada seran menys útils a l'empresari i menys vertebradors del sistema de relacions sociolaborals.

3. Un comú denominador de les polítiques dels poders públics i empresarials és el qüestionament del valor de la concertació social, de la negociació col·lectiva, dels compromisos i els acords adquirits, que són un factor de certesa i estabilitat de la vida econòmica i social, cosa que accentua els mecanismes i les pràctiques de la imposició unilateral. Paral·lelament, s'ha produït un atac en general al sindicalisme i a la seva funció politicosocial i en particular als drets sindicals, especialment, en l'àmbit del sector públic...

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

-- Hem desenvolupat una estratègia de negociació àgil, en la mesura del possible, de les revisions dels convenis col·lectius i els nous convenis.

-- Hem donat prioritat a les mesures de flexibilitat pactada, especialment en la jornada de treball, inaplicacions salarials transitòries –en aquest cas és exemplar el tractament col·lectiu en l'àmbit dels convenis metal·lúrgics-, o les pràctiques de suspensió de contracte, enfront dels ajustaments d'ocupació definitius. El sindicat s'hi ha situat, amb facilitat, perquè forma part de la nostra cultura més profunda defensar l'ocupació com a primer referent.

-- En aquest període han estat fonamentals les estratègies sindicals de desjudicialització del conflicte a través del TLC.

-- La conflictivitat ha estat important amb l'epicentre de la mobilització sostinguda en tots els àmbits del sector públic i sectors dependents, com el d'ambulàncies, el sector ferroviari en relació al model ferroviari, el sector dels centre d'atenció multicanal, el de les TIC...

Una conflictivitat extensa al voltant de la negociació dels expedients de regulació d'ocupació, en els sectors industrials, en la sanitat, en els mitjans de comunicació social, i moltes vegades associada, també, a la pròpia negociació dels convenis col·lectius d'empresa.

Fem una valoració positiva de la capacitat del sindicat per vincular, des de la personalitat pròpia i específica del sindicat, les nostres pròpies lluites amb l'àmplia mobilització ciutadana en tots els fronts, participant i contribuint a dinamitzar les xarxes ciutadanes contra les retallades socials i pressupostàries, donant suport a les persones amb especials dificultats en aquest context de crisi: les persones afectades per l'atur de llarga durada i amb una feble protecció social, les persones que estan en risc d'exclusió, les persones joves a les quals es nega qualsevol expectativa certa de futur, les persones que veuen negat o amenaçat el seu dret a un habitatge digne o les iniciatives a favor d'una fiscalitat justa al servei dels interessos generals de la societat.

-- Tenim obertes i pendents, en aquesta situació complexa, negociacions col·lectives en el sector sanitari, en l'ensenyament no reglat, en el transport per carretera, en el sector financer –on el sindicat ha gestionat amb encert el difícil procés de fusions–, en les gasolineres, en el sector d'aigües, en el tèxtil, en el fred industrial, en el lleure, en el conveni del camp de Catalunya, en el de càrnies, escorxadors d'aus, etc. Són imprescindibles estratègies federatives específiques per assegurar i garantir la culminació d'aquests processos de negociació col·lectiva.

Fem arribar una proposta a la UGT, perquè després d'un diagnòstic compartit, ens comprometem en una iniciativa confederal, d'acord amb les nostres federacions sindicals, per promoure la solució dels convenis col·lectius pendents del nostre àmbit, en el marc del TLC, amb la participació de la patronal general.

-- Les dificultats diverses en què s'ha desenvolupat la negociació col·lectiva, han tingut com a efecte que els convenis col·lectius, especialment els d'empresa, s'hagin centrat, com és lògic, en allò relacionat amb l'ocupació i la viabilitat de les empreses; i els convenis de sector, en el salari i la flexibilitat. Una excepció és tot el que es relaciona

amb la igualtat de gènere, que té un seguiment i dinamització específic de la Secretària de la Dona i la seva xarxa de responsables.

Aquest procés ha desplaçat altres centres d'atenció sindical. És necessari desenvolupar nous esforços perquè el conjunt de les nostres estratègies reivindicatives adquireixin, també, centralitat.

Adquireix, en aquest pròxim període de negociació 2012, una absoluta prioritat, després de les reformes legals, tot allò relatiu a l'estructura de la negociació col·lectiva i relacionat amb els procediments per a la modificació substancial de condicions de treball, la flexibilitat i la intervenció del sindicat per assegurar la seva negociació.

-- Continuen produint-se, encara que de forma excessivament lenta, canvis en l'estructura i l'ampliació de la cobertura de la negociació col·lectiva. És el cas del nou conveni de Catalunya de supermercats o el primer conveni de Catalunya de neteja –amb independència del debat que ha suscitat el contingut del conveni-, o la iniciativa sindical per iniciar la cobertura del sector d'ensenyament 0-3. Al mateix temps que apareixen nous riscos de fraccionament en l'ensenyament privat o els serveis socials.

5. El conjunt dels increments salarials nominals en els convenis al setembre, pendent de l'actualització del Departament d'empresa i ocupació de la Generalitat de Catalunya, és del 2,6%, es manté una cobertura de les clàusules de revisió salarial per al 82,3% de les persones protegides per conveni col·lectiu. La protecció és completa i retroactiva per al 53%; no retroactiva, tècnica, per al 45%; i variable, per al 2%.

Les persones treballadores sense protecció de la revisió salarial són el 17,7% i, a més, tenen increments salarials inicials de tan sols el 2,37%, davant del 2,74% que pacten revisió salarial.

Els increments salarials dels convenis col·lectius d'empresa se situen en el 1,57%, el 8% de les persones afectades per conveni col·lectiu. Els convenis sectorials protegeixen el 92% de les persones amb cobertura i tenen un increment del 2,77%.

Els increments salarials dels convenis col·lectius sectorials han d'entendre's a partir del fet que pràcticament tots són plurianuals i han pactat increments superiors per als anys posteriors, en la mateixa línia que l'AENC. La tendència dominant és que els increments en els nous convenis col·lectius sectorials se situen en una forquilla que va de l'1,5% al 2%, s'accentua, lògicament, la moderació salarial.

Les dades de l'INE sobre cost laboral i salaris reals assenyalen, per al tercer trimestre, increments dels salaris de l'1,2%. El que explica amb claredat la tendència a la moderació salarial. El repunt del cost laboral fins a l'1,5% d'increment respecte de l'any anterior s'explica per l'important pes específic de les indemnitzacions per acomiadament de contractes indefinits.

L'evolució de la inflació ha corregit el ritme ascendent de períodes anteriors, amb el 2% al gener. Igualment és necessari mantenir les nostres polítiques de garantia, enfront de possibles processos inflacionistes, en els termes de l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva.

-- Una dada significativa de l'estructura de la nostra negociació col·lectiva a Catalunya és el fet de tenir prop de 700 convenis col·lectius d'empresa o centre de treball, que afecten empreses o centres de treball de menys de 50 persones treballadores i, d'aquests, 350 convenis afecten a menys de 30 persones treballadores; el conjunt total és de 1.500 convenis col·lectius vius. Tenim, també prop de 60 convenis col·lectius sectorials, d'àmbit nacional o provincial, que afecten a menys de 1.000 persones treballadores.

Aquest mapa de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, que estem revisant a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, indica la urgència de plantar cara a la reforma legal de la negociació col·lectiva des de la mateixa negociació col·lectiva.

6. La signatura de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 ha de suposar un punt d'inflexió, una plataforma per relançar el conjunt de les nostres estratègies sindicals en la negociació col·lectiva i la reforma de la seva estructura. El conveni col·lectiu general de la indústria química 2011 és, també, una plasmació concreta de la mateixa estratègia i objectius sindicals.

Finalment, la culminació del II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, suposa un nou avanç de la nostra estratègia sindical de concertació, davant de la reforma unilateral és un nou esforç per protegir l'ocupació i garantir la negociació col·lectiva i la flexibilitat negociada.

## **OBJECTIUS SINDICALS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2012**

Les previsions de l'escenari econòmic del 2012 accentuen les tendències negatives de l'any passat. La nostra economia s'instal·la en la perspectiva de la recessió econòmica i l'evolució negativa del PIB, i s'arribarà a nivells d'atur pròxims als 5 milions i mig de persones i amb 1 milió i mig de famílies amb tots els seus membres a l'atur.

Les polítiques governamentals insisteixen a actuar exclusivament amb l'ajustament pressupostari i la retallada de despesa social, i renuncien a fer polítiques públiques de reactivació econòmica o a una política fiscal progressiva que incrementi els ingressos públics.

### **Criteris i eixos estratègics de la nostra política sindical**

-- La negociació col·lectiva és un factor eficient per contribuir al canvi de model de desenvolupament i de competitivitat i, al mateix temps, plantar cara a la crisi i protegir l'ocupació. La millora de la qualitat de les condicions de treball, l'ocupació, el creixement moderat dels salaris –evitant la congelació o les retallades generalitzades- i els drets personals i sindicals estan necessàriament associats a un model de competitivitat sostenible, de qualitat i amb futur.

La millora constant de les condicions de treball, en totes les seves dimensions, és un dinamitzador de la innovació organitzativa i tecnològica d'empreses i administracions. La negociació col·lectiva no solament forma part de la realitat econòmica és, també, un dels seus principals catalitzadors de canvi.

Aquest plantejament no es contraposa a una negociació col·lectiva que volem útil en la lluita contra la crisi, que no la ignora, que atén les circumstàncies objectives de les

dificultats de moltes empreses i administracions, però que al mateix temps lluita contra l'oportunisme injustificat de moltes altres i de les organitzacions patronals.

-- El context de la crisi econòmica agreujada i les negatives reformes laborals, obliga la negociació col·lectiva a prioritzar els seus objectius en funció de les diferents realitats dels sectors d'activitat econòmica i empreses. Però aquesta selecció de prioritats no ha de ser exclouent. Sempre hem de tenir present, en les meses de negociació, el conjunt ampli del nostre tronc reivindicatiu. Una negociació col·lectiva oberta i dinàmica és un instrument per temporitzar diferents matèries de negociació.

-- Els nostres objectius i eixos estratègics prioritaris en l'actual conjuntura, se centren en:

a) Reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva i, especialment, defensa de la negociació col·lectiva sectorial per la seva capacitat de determinar el repartiment de matèries de negociació en l'àmbit d'empresa, amb independència dels nous obstacles que suposa el RDL 3/2012, inclosos els procediments d'inaplicació del conveni propi, i la superació organitzada dels àmbits de negociació col·lectiva provincials i els àmbits sectorials febles.

b) Defensa de l'ocupació i de la seva qualitat integral i del creixement moderat dels salaris, amb especial atenció als salaris més baixos.

c) Garantir sistemes de flexibilitat negociada, amb intervenció sindical efectiva i amb drets de les persones, sense judicialitzar les solucions.

d) La igualtat en totes les seves dimensions.

-- L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, que hem valorat positivament, és una plataforma útil per fer front, en la negociació col·lectiva, als aspectes més negatius de la reforma laboral i la reforma de la negociació col·lectiva. També és útil per al desenvolupament del conjunt dels nostres objectius sindicals en la negociació col·lectiva. En la mateixa línia el II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2012-2014.

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

Un objectiu central i prioritari en el pròxim període de negociació col·lectiva és fer front a la reforma legal de la negociació col·lectiva, RDL 7/2011, i el RDL 3/2012, defensant la negociació col·lectiva sectorial i la seva capacitat per determinar el repartiment de matèries objecte de negociació entre l'àmbit sectorial i el d'empresa.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 estableix un conjunt de criteris que permet, i dóna força, a les nostres propostes per reformar l'estructura de la negociació col·lectiva.

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 eventuals 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.

El RDL 3/2012, crea un nou escenari negatiu per el manteniment de la ultractivitat dels convenis col·lectius, una vegada trascurreguts 2 anys de la seva denuncia, ara es necessari e imprescindible que el mateix conveni col·lectiu reguli la seva ultractivitat explícitament.

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 hem de desenvolupar 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.

El RDL 7/2011 estableix el reconeixement legal de **la legitimitat de les seccions sindicals per a la negociació col·lectiva a l'empresa**, lògicament respectant els criteris democràtics de representativitat, derivats de les eleccions sindicals. És una oportunitat per a la sindicalització de la negociació col·lectiva a l'empresa; una oportunitat per al protagonisme del sindicat amb criteris de democràtics.

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

**1.1. Generar acords o convenis col·lectius de Catalunya**, com a instruments per determinar el repartiment de matèries objecte de negociació entre l'àmbit sectorial i el d'empresa. Els convenis o acords s'emmarcaran en la negociació col·lectiva estatal o, si escau, aquesta serà d'aplicació directa, en funció dels acords sobre model d'estructura que s'estableixin amb la federació estatal.

En relació al repartiment de matèries, l'AIC estableix com a criteri que els convenis sectorials han d'establir les regles generals del sector i permetre desenvolupaments i concrecions en l'àmbit de l'empresa.

És necessari que els acords o convenis sectorials, reservin per a l'àmbit sectorial, la jornada màxima i els salaris mínims bàsics, les regles generals de flexibilitat del temps i del conjunt de les condicions de treball, els procediments d'intervenció sindical en les diverses situacions, els drets sindicals i personals, etc., a més de les previsions legals de contingut obligatori del conveni.

Necessitem confrontar la darrera reforma laboral del RDL 3/2012, evitant ampliar les matèries propies del conveni d'empresa, reafirmant el valor del conveni sectorial com referent, i declarant-lo dret supletori.

**1.2. 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 inclogui necessàriament el repartiment de matèries de negociació entre el sector i l'empresa y que convisqui amb els convenis preexistents, i els incorpori a poc a poc; processos de convergència pactada en el temps; agrupació de convenis preexistents; adhesió i extensió de convenis, etc.

**1.3. 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.

**1.4. Potenciar la negociació col·lectiva a l'empresa**, respectant les condicions generals pactades en el conveni col·lectiu de sector 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.

**1.5. 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.

**1.6. 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 corresponsable 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.

**1.7. 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.

**1.8. 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.**

El RDL 7/2011 realitza un primer reconeixement legal de la negociació col·lectiva de grup d'empresa i de la negociació en una pluralitat determinada d'empreses i el mateix AIC n'orienta positivament l'extensió.

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.

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

L'AIC orienta a l'anàlisi dels buits de cobertura i assenyala els possibles mecanismes per establir alternatives que suposin la protecció de la negociació col·lectiva en aquests àmbits:

- 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.

El RDL 7/2011 reforça el deure de la patronal general de negociar quan no existeixin patronals organitzades en l'àmbit d'activitat que necessitem protegir amb la negociació col·lectiva.

### **1.10. 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.

El RDL 7/2011 estableix la possibilitat legal que les representacions negociadores generin nous acords, de forma dinàmica, durant la vigència del propi conveni col·lectiu, així com l'obligació de regular el funcionament de les comissions paritàries mitjançant procediments que garanteixin una activitat àgil.

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.

### **1.11. 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.

### **1.12. 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 autòmic 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.

### **1.13. 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.

### **1.14. La responsabilitat social: un nou àmbit de negociació col·lectiva en la perspectiva sindical**

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. La lluita per la millora moderada i realista dels salaris: eradicar els baixos salaris estructurals**

Necessitem la continuïtat d'una política salarial realista en la negociació col·lectiva del 2012. 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 2012, 2013 i 2014 permet combinar un creixement moderat 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.

L'Acord estableix, com a orientació, criteris per al creixement dels salaris en la negociació col·lectiva del 2012, de manera que no excedeixin del 0,5%; el 2013 no haurien d'excedir del 0,6%; i el 2014, si l'increment del PIB és inferior a l'1% no han d'excedir del 0,6%, si el PIB creix més de l'1% i és inferior al 2%, els creixements salarials han d'establir-se en l'1% i si el PIB és igual o superior al 2%, no excediran de l'1,5%.

L'Acord orienta, també, perquè puguin establir-se increments salarials addicionals en forma de salaris variables i vinculats als resultats de l'empresa –beneficis, vendes, productivitat, etc.

Aquest enfocament de major participació dels salaris en la marxa real de l'empresa exigeix una major cultura de transparència i intercanvi d'informació sobre la marxa econòmica de les empreses. Els acords sobre salari variable han d'anar acompanyats de compromisos explícits d'informació documental i verificable, relacionada amb els factors que determinin l'evolució d'aquest salari variable.

Amb caràcter general, els convenis col·lectius han de desenvolupar i complementar els drets d'informació econòmica de les representacions sindicals.

Els convenis col·lectius d'empresa poden incidir més directament sobre els salaris variables, els convenis col·lectius de sector han d'orientar que es desenvolupin aquestes negociacions a les empreses del seu àmbit, mitjançant pactes i acords.

En tot cas, es tracta d'establir salaris variables “addicionals”, és a dir, mitjançant la millora de les retribucions de sistemes de salari variable preexistent o bé mitjançant l'establiment de nous sistemes de salari variable.

Han de mantenir-se garanties per a la revisió salarial enfront de processos inflacionistes, en concret, l'Acord estableix:

Per al 2012, una actualització salarial en l'excés de la variació anual de l'IPC estatal de desembre, respecte del 2%, objectiu d'IPC del Banc Central Europeu.

Si la taxa de variació anual de l'IPC estatal del mes de desembre fos superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro, llavors s'agafarà aquesta última per calcular l'excés. De produir-se aquest fet, la quantitat resultant s'aplicaria una vegada.

Si el preu mitjà internacional, en euros, del petroli Brent el mes de desembre és superior un 10% al preu mitjà del mes de desembre anterior, per calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació esmentats excloent en ambdós els carburants i els combustibles.

El 2013, s'aplicarà el mateix mecanisme d'actualització i revisió salarial.

El 2014, s'aplicarà el mateix mecanisme d'actualització i revisió salarial, excepte si s'han pactat, a més dels increments salarials bàsics, altres increments addicionals vinculats, com a salari variable, als resultats de l'empresa, en aquest cas l'actualització serà del 50% de la que correspondria.

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, especialment els joves, 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.

**2.1. Conquistar una millora realista dels salaris:** incorporant la clàusula de **revisió salarial** en els convenis que no la tinguin regulada, 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. L'AIC orienta la negociació salarial amb els mateixos criteris.
- b) Existència de salaris baixos estructurals en sectors i empreses. Establint salaris mínims garantits sectorials. Increments superiors per les 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. **En aquest cas, també, després dels processos de conciliació i/o mediació, s'estableix l'arbitratge obligatori, si així ho decideix el conveni col·lectiu. Aquesta és l'orientació del l'AIC.**

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.

**2.2. 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. L'AIC orienta en aquest sentit.

- 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.

**2.3. 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.

**2.4. 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'aquests compromisos per pensions a través de la seva transformació en aportacions a un pla de pensions de promoció conjunta, d'àmbit sectorial, on la comissió de control estigui formada per representants de les organitzacions patronals i sindicals signants del conveni col·lectiu de sector.
- Introduir aquesta qüestió en la negociació del conveni col·lectiu de Sector com un compromís a desenvolupar a través d'una comissió promotora, anomenada en el mateix conveni col·lectiu signat, que desenvoluparà les seves feines dins d'un termini fixat d'antuvi.
- Plantejar aquesta qüestió com una transformació del compromís i no una mera exteriorització. Per tant, sense cap renúncia prèvia, plantejar una negociació oberta i mirant més al futur que al passat.

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

**3.1. 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.**

Els col·lectius de joves formen una part important d'aquestes borses de precarietat, amb un nivell més alt de temporalitat, rotació, salaris més baixos i sinistralitat.

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.

### **3.2. Intervenir sindicalment contra la successió i la rotació de contractes temporals.**

La 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 respecto 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.

### **3.3. 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.

### **3.4. Contracte a temps parcial**

Els convenis col·lectius de sector i d'empresa han de regular la durada mínima del contracte i que el desenvolupament es produeixi en jornades compactades, lògicament, de manera que el contracte s'adapti a les activitats econòmiques de l'àmbit del conveni col·lectiu.

### **3.5. El RDL 10/2011 i el nou contracte de formació i aprenentatge**

La reforma legal ha substituït l'anterior contracte de formació pel nou contracte per a la formació i l'aprenentatge.

- a) La Llei 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) L'AIC orienta que els convenis col·lectius estenguin al nou contracte les millores salarials sobre el mínim legal que hi havia en l'antic contracte de 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.

**3.6. 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.



### 3.7. 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 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.

### **3.8. Intervenir sindicalment en els processos de subcontractació i contractes.**

L'AIC estableix un conjunt de criteris, tant en relació amb la participació sindical en els processos de subcontractació com en la dimensió de la prevenció de riscos i la coordinació preventiva, que són una bona base per orientar els convenis col·lectius en aquest sentit.

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.

**3.9. 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 i el conveni col·lectiu ha de regular que la part empresarial accepti la sentència judicial en primera instància 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.

**3.9. 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.

**3.10.** 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.

**3.11. 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.

**3.12. 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.

**3.13. 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.

#### **4. 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 2012 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, del 8 d’abril de 2010, va significar 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 2012, 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 assenyalen un escenari més favorable per al desenvolupament de les nostres línies d'acció sindical més importants.

Els convenis col·lectius han de regular:

**4.1. 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.

#### **4.2. 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.

**4.3.** 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.

**4.4.** 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.

**4.5.** 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.

**4.6.** 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.

**4.7.** 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.**

**4.8.** 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 COPSOQ— ha de ser d'aplicació, ja que s'ha demostrat la metodologia més avançada i experimentada per a l'evolució de riscos psicosocials.

**4.9.** 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.

**4.10.** 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.

**4.11.** 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.

**4.12.** 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.

**4.13.** 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.

**4.14.** 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.

**4.15. 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 emmascarar-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.

A l'AIC s'ha acordat la constitució d'una comissió específica per al tractament de l'absentisme i les seves diverses problemàtiques.

#### **4.16. 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 distints 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.

## **5. 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.

### **5.1. 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.

L'AIC dóna orientacions perquè els convenis col·lectius estableixin aquest procediment. Així mateix, ofereix la possibilitat, quan així ho determini el conveni col·lectiu o a instància d'alguna de les parts, de poder substanciar el període de consultes al TLC i a utilitzar les comissions tècniques del TLC.

És necessari en aquesta matèria considerar, també, el RD 801/2011, que aprova el reglament que desenvolupa la llei.

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. L'AIC dóna orientacions en aquest sentit.

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.

## **5.2. 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 anàlisi de l'origen dels processos d'absentisme en relació amb les condicions de treball. Activant els instruments d'avaluació i prevenció de riscos laborals.
- c) Pla social individual, que ha de tenir en consideració la situació específica de la dona que necessiti una especial protecció.
- d) Davant de situacions de desacord solució extrajudicial, dins del termini dels 15 dies.
- e) Incorporar a aquests processos l'anàlisi de l'impacte en matèria d'igualtat de gènere i el criteri d'acció positiva en el tractament dels ajustos d'ocupació.

## **6. 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. L'AIC dona orientacions en el mateix sentit, inclosa la solució arbitral obligatòria quan el conveni ho determini d'aquesta manera.

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.

## **7. 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 distints 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 poden mantenir-se perquè coincideixen amb les orientacions de l'AIC, amb independència que la modificació tingui caràcter individual, plural o col·lectiu. Tant respecte d'una decisió unilateral de l'empresa amb afectació individual o col·lectiva, com respecte del que està regulat en un acord, pacte o conveni col·lectiu estatutari, poden ser:

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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.

## **9. Polítiques d'igualtat i gestió de la diversitat en totes les seves dimensions**

### **9.1 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 gaudi 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:

**9.1.1. 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.

**9.1.2. 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'annexionar al conveni.

**9.1.3. Els convenis col·lectius sectorials han de dimensionar les empreses en les quals s'establiran necessàriament plans d'igualtat.** L'AIC orienta en aquest sentit. 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.

**9.1.4. 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.

**9.1.5. 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.

**9.1.6. 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.

**9.1.7. 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.

**9.1.8. 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.

**9.1.9. 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.

**9.1.10. 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.

## **9.2. 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:

**9.2.1.** 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, i renovada a l'AIC 2011-2014, 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."

**9.2.2.** 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.”

### **9.3. 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](http://www.ccoo.cat/sase/documents/arxius_pdf/guia_sindical_integracio_discapacitat.pdf) és un instrument sindical fonamental en aquesta matèria.

#### **9.4. 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.

#### **9.5. Polítiques d'igualtat i no-discriminació per raó d'edat**

La negociació col·lectiva ha d'eradicar qualsevol tractament discriminatori per raó d'edat, cal fer especial atenció a la correcció de dobles "escales" salarials, a la concentració injustificada de la contractació temporal o a la dualitat de les condicions de treball i l'afectació de condicions precàries al col·lectiu de joves. És important que s'estableixin garanties respecte del dret a la formació professional contínua i la promoció professional.

### **10. 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.

## **11. Temps de treball: millora dels sistemes de flexibilitat negociada i reducció efectiva del temps de treball**

**11.1. 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.

### **11.2. Millorar els actuals sistemes de flexibilitat negociada del temps de treball.**

El RDL 7/2011 estableix que, si el conveni col·lectiu no regula un sistema de flexibilitat del temps de treball, s'apliqui la previsió legal del 5% de la jornada anual pactada pel propi conveni col·lectiu, com a borsa d'hores flexibles que l'empresa pot d'utilitzar en els moments que sigui necessària una màxima activitat.

L'AIC dona orientacions a la negociació sobre la flexibilitat del temps en el conveni col·lectiu, perquè, a més de ser un element d'intervenció sindical en l'organització del treball, és l'única forma de garantir que aquesta flexibilitat serà negociada sindicalment, al mateix temps que és l'única possibilitat d'establir, també, drets de les persones en els sistemes de temps flexible 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.

**11.3. 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**.

L'AIC dona orientacions a la negociació col·lectiva en aquest sentit.

**11.4. 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".

L'AIC també orienta en el mateix sentit per garantir la participació i la negociació sindical, al mateix temps que els drets personals en els sistemes flexibles, que formen part dels necessaris espais de personalització en les relacions laborals.

**11.5. 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.

L'AIC dóna orientacions perquè els convenis col·lectius regulin el conjunt del salari variable, i la seva transparència, així com la seva modificació dinàmica, a partir dels canvis tecnològics, de forma negociada.

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

L'AIC és un suport positiu per a les nostres propostes de negociació col·lectiva, perquè orienta en el mateix sentit que nosaltres. Especial esment mereixen: l'orientació que dóna a la negociació sobre la formació professional contínua a l'empresa i la necessitat d'afavorir, des dels convenis col·lectius, l'accés de les persones a l'acreditació de competències adquirides mitjançant l'experiència professional, inclosa la negociació dels permisos retribuïts necessaris.

**12.1. 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.

**12.2.** 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.**

**12.3. 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.

**12.4. 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.

**12.5.** 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”.

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

Cal que el 2012 sigui l’escenari de la incorporació del tractament dels problemes de mobilitat sostenible als convenis col·lectius i als pactes o acords d’empresa. L’AIC és una bona plataforma per orientar els convenis col·lectius en aquesta direcció.

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

**13.1.** 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.

**13.2. 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.

**13.3.** 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.

**13.4.** 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.

**13.5.** 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.

**13.6.** 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.

**13.7.** 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 conegüent**.

**13.8.** 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 certificat d'un sistema de gestió ambiental, EMAS o ISO.

**13.9.** 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.

**13.10.** 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.

**13.11.** 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.

#### **14. 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.

**14.1.** 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

**14.2.** 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.

**14.3.** 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.

**14.4.** 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.

**14.4.** 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.

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

**15.1.** 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.

**15.2.** La negociació col·lectiva ha de continuar estenent els **ciberdrets sindicals** com a instrument imprescindible per a l'organització sindical en xarxa. El AIC 2011-2014 permet traslladar als convenis, textualment i sense modificacions, la clàusula relativa a la utilització sindical de la xarxa.

**15.3.** 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. L'AIC orienta en aquesta mateixa direcció.

**15.4.** 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.

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

Les diferents reformes laborals, la mateixa orientació sindical cap a la desjudicialització del conflicte i la sindicalització de les relacions laborals, l'AIC, com a expressió d'aquesta orientació, han possibilitat, per al TLC, noves potencialitats per solucionar extrajudicialment els conflictes en el nostre país.

L'AIC acorda:

-- Revalidar el TLC com el sistema central de solució extrajudicial de conflictes a Catalunya.

-- Emplaçar el Govern de la Generalitat de Catalunya a estendre, legalment o convencionalment, al conjunt de les administracions públiques de Catalunya, la participació de la funció pública catalana, de manera plena, en els mecanismes extrajudicials de solució de conflictes en el marc del TLC.

-- Potenciar que els convenis col·lectius regulin un nou protagonisme del TLC en la solució de divergències a la negociació sobre modificacions substancials de les condicions de treball, acomiadaments objectius i expedients de regulació d'ocupació, mobilitat geogràfica, inaplicación salarial, ja siguin "individuals" o col·lectives, també quan a l'empresa no hi hagi representació legal dels treballadors, prèvia comunicació obligatòria a la comissió paritària del conveni sectorial.

Aquesta intervenció del TLC podrà adoptar la forma d'arbitratge obligatori per solucionar certament i àgil les divergències, quan el conveni col·lectiu així ho determini.

-- L'AIC acorda oferir els seus procediments de conciliació, mediació i arbitratge, si hi ha divergències en la negociació d'un conveni col·lectiu, però sempre de manera que les parts ho vulguin de manera voluntària. El sindicat ha de mantenir la llibertat en l'exercici de la negociació col·lectiva i del conflicte.

-- L'AIC acorda incorporar i reforçar, al cos d'àrbitres del TLC, els perfils professionals de caràcter econòmic i d'organització del treball, més adequats per a la solució experta d'aquests conflictes.

-- És necessària una estratègia sindical per superar la infrautilització d'algunes potencialitats del TLC, especialment, les que es refereixen a la conciliació especialitzada en matèria d'igualtat de gènere, la utilització de la comissió tècnica en matèria de mobilitat sostenible als centres de treball i la relativa a previsió social complementària.

## **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.

**ACORD INTERPROFESSIONAL DE**  
**CATALUNYA 2011-2014**



## **ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2011-2014**

### **INTRODUCCIÓ**

Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, valorem positivament la nostra experiència de concertació social a Catalunya, especialment els successius Acords Interprofessionals de Catalunya, que han contribuït a desenvolupar i consolidar el nostre Marc Català de Relacions Laborals. En concret, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, prorrogat, ha estat fonamental per a la modernització de la nostra negociació col·lectiva, per a l'extensió de les millors pràctiques de flexibilitat negociada i la renovació dels continguts dels convenis col·lectius.

El present nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, respon a la necessitat, en un context de greu crisi econòmica, a través de la concertació social a Catalunya, de trobar alternatives, que afavoreixin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els ajustos definitius de plantilles. No podem obviar que, en el moment del present Acord, a Catalunya hi ha 742.000 persones a l'atur i una taxa de desocupació del 19,43%.

Les parts assumim aquests reptes conscients de que som els agents protagonistes del canvi de model productiu, necessari per poder competir i poder afrontar el dinamisme del mercat global i de l'economia en general, en una situació en la que es fan imprescindibles polítiques que afavoreixin dotar de liquiditat a les empreses, les inversions públiques i privades i la dinamització del consum, com elements clau per la sortida de la crisi i la creació d'ocupació.

Al mateix temps s'adequa a la necessària modernització de les nostres empreses per fer créixer la seva productivitat i competitivitat, sobre la base de la necessària negociació entre les organitzacions empresarials i sindicals, i la flexibilitat negociada interna de les diferents condicions laborals com a preferent davant de qualsevol mecanisme de flexibilitat externa. Una flexibilitat de doble direcció, que també dóna resposta a les necessitats i expectatives de les persones, per tal de conciliar la vida personal i laboral. En aquest sentit, es fa necessari que els convenis col·lectius regulin els criteris generals permetent l'adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva i de serveis.

Així mateix, la formació contínua i la contractació són també elements essencials de la negociació col·lectiva, ja que aquesta ha de ser una eina, no només de manteniment de l'ocupació sinó també de creació de llocs de treball.

Les polítiques industrials i sectorials dels diversos sectors d'activitat econòmica, en un context de crisi com l'actual, són una qüestió central per prevenir les dificultats i per trobar alternatives donant resposta a les noves necessitats. La sortida de la crisi exigeix polítiques adequades d'anticipació. La consolidació d'espais de participació dels agents socials en matèria de política industrial i sectorial és condició imprescindible per a construir alternatives eficients, competitives i basades en la sostenibilitat econòmica, social i mediambiental.

El desenvolupament eficient del nostre Tribunal Laboral de Catalunya, pioner a l'Estat espanyol en la conciliació, mediació i arbitratge en els conflictes laborals, que ha estat un èxit per la ràpida solució dels conflictes evitant la seva judicialització, l'ha convertit

en un instrument fonamental del Marc Català de Relacions Laborals. L'Acord Estratègic i la constitució del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que necessita personalitat jurídica pròpia, han estat també el resultat del procés de concertació social català a on el Govern de la Generalitat de Catalunya ha promociat i fomentat estratègies i mecanismes de participació dels agents socials per contribuir a la millora del mercat de treball i la concertació social, i que han de tenir necessària continuïtat.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, vol orientar a la negociació col·lectiva, en el nou marc legislatiu, determinat per la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball; el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva i el Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, i això amb independència de les valoracions i posicions "crítiques" que mantenim les organitzacions signants.

El nou paper dels convenis col·lectius i les seves comissions paritàries, el nostre propi Tribunal Laboral de Catalunya i els seus procediments extrajudicials de solució de divergències, després de la reforma legislativa, són objecte important del nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014. L'objectiu d'eficiència en la resolució de conflictes amb l'acord de les parts en els procediments de conciliació, mediació i arbitratge evita costos socials i econòmics innecessaris a les empreses i la judicialització del conflicte.

La formació professional i la qualitat del nostre sistema, l'extensió del sistema de qualificacions, són una qüestió bàsica pel nostre desenvolupament econòmic eficient i competitiu i eix vertebrador del canvi de model productiu.

Els salaris han de ser, també, objecte d'una renovada reflexió per part dels agents socials, com l'objecte de trobar una bona articulació entre els diferents factors que determinen el salari: la inflació, la productivitat, l'evolució econòmica de les empreses i dels sectors productius, la variació dels costos, la relació entre salaris bàsics i variables, entre d'altres.

L'absentisme, la igualtat de gènere, la subcontractació, la innovació i les TIC, la mobilitat, així com la previsió social complementària, com salari diferit, formen també part d'aquest Acord.

D'acord amb tot el que s'ha exposat, Foment del Treball Nacional, la Confederació Obrera Nacional de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, tot reconeixent-se recíprocament la necessària capacitat per a contractar,

## **ACORDEN**

### **PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord**

**1.-** Els continguts que formen part del present acord, així com els compromisos contrets, revesteixen jurídicament caràcter obligacional. Les organitzacions signants, per tant, es comprometen a ajustar el seu comportament i actuacions a allò previst, podent cadascuna d'elles sol·licitar de l'altra portar a terme les tasques o objectius deduïts de l'Acord.

2.- El present Acord afecta a les organitzacions signants en l'àmbit de Catalunya. D'acord amb el que preveu el paràgraf anterior, seran les organitzacions signants, que tenen la condició de més representatives en aquest àmbit, les que hauran de dirigir-se a les seves respectives organitzacions en sectors o branques d'activitat per tal d'establir amb ells, sense menyscapse de l'autonomia col·lectiva de les parts, els mecanismes i vies més adequades que els permetin assumir tot allò que aquí es pacta.

3.- L'Acord entrarà en vigor el dia de la seva signatura sense perjudici de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2014, tot prorrogant-se tàcitament per períodes anuals si no es produeix denúncia expressa d'alguna de les parts, que haurà de comunicar-se a les altres, amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte al seu venciment.

### **SEGON: Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya**

1.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya estarà formada per vuit membres, quatre d'ells designats per Foment del Treball Nacional, dos per Comissions Obreres, i dos per la Unió General de Treballadors.

2.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, per acord unànim dels seus integrants, podrà avaluar, modificar i actualitzar el contingut previst del present Acord Interprofessional de Catalunya.

3.- Aquesta Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya es reunirà a instància de part, formulada per qualsevol de les organitzacions signants, per a resoldre les qüestions que es puguin plantejar i/o manifestar respecte a la interpretació, aplicació i seguiment dels acords assolits.

4.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya durà a terme l'adaptació del contingut d'aquest acord davant possibles modificacions legislatives o acords de concertació d'àmbit estatal.

5.- La Comissió d'Aplicació i seguiment de l' Acord Interprofessional de Catalunya es compromet a desenvolupar el tractament de les següents matèries:

- Factors determinants de la política salarial: l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, la inflació, la productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.
- Igualtat de gènere
- Absentisme.

6.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya reglamentarà les seves normes de funcionament.

7.- El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Tribunal Laboral de Catalunya creat per l'article 5 de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit el 7 de

novembre de 1990, es mantindrà amb idèntica composició, funcions i competències per executar l'establert al Títol V d'aquest Acord relatiu al Tribunal Laboral de Catalunya.

## **TÍTOL I**

### **ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA**

**1.-** Les organitzacions signants coincidim en la conveniència d'analitzar l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, desenvolupant una correcta articulació dels diferents nivells de negociació i ampliar la seva cobertura, trobant les millors alternatives territorials i sectorials, conscients del nou marc legislatiu que implica el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

És convenient un anàlisi territorial i sectorial dels àmbits de negociació, per operar els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores.

És necessari tenir en consideració que el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, reserva, a Catalunya, als acords o convenis d'àmbit català, la capacitat per ordenar l'estructura de la negociació col·lectiva i la seva articulació.

**2.-** S'acorda potenciar el procediment de racionalització d'estructura de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, que permeti tot respectant l'autonomia i la llibertat negociadora de les parts representatives en els diferents nivells de negociació sectorial, la posada en funcionament dels processos que es considerin oportuns, per tal d'assolir l'objectiu de racionalització de la negociació col·lectiva a Catalunya.

**3.-** Qualsevol de les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, prèvia definició de l'objecte i delimitació dels àmbits sectorials i territorials, així com de les parts negociadores afectades, podrà instar una iniciativa de racionalització. Per tal que aquesta iniciativa pugui desenvolupar-se, hauran de participar-hi les parts representatives en els diferents àmbits preexistents de negociació col·lectiva, que voluntàriament adoptaran les solucions i alternatives que acordin en cada cas.

**4.-** És un objectiu comú que les empreses i persones treballadores de Catalunya estiguin coberts per un conveni col·lectiu d'aplicació.

En els supòsits de no cobertura, s'analitzaran els mecanismes adequats per poder resoldre aquesta situació, mitjançant l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis. Operant, per a l'extensió i la creació de nous convenis, quan sigui necessari, la nova representativitat atorgada pel Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, a les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

La Comissió d'Aplicació i Interpretació de l'Acord Interprofessional de Catalunya farà un balanç anual de l'evolució de l'objectiu comú de tenir cobertura completa, tot adoptant les decisions que correspongui d'acord amb aquell, amb la utilització de totes

les possibilitats legals per tal d'aportar solucions, entre elles la negociació d'acords sectorials o generals de cobertura.

**5.-** Respecte als sectors emergents, qualsevol part podrà convocar l'altra per tal de plantejar un nou conveni o la incorporació a l'àmbit funcional d'un conveni preexistent, tot respectant el principi de no concurrència establert en l'Estatut dels Treballadors i els altres límits legalment previstos. Es prestarà especial atenció a no afectar àmbits funcionals que puguin tenir conveni d'aplicació.

**6.-** Les organitzacions signants desenvoluparan pautes i actuacions per a la configuració d'acords marc de Catalunya en sectors amplis de l'àmbit d'aquest acord, per a la utilització de les organitzacions que negocien convenis dins de l'àmbit d'aquests sectors. En qualsevol cas, caldrà evitar la concurrència amb convenis de Catalunya o d'àmbit superior. Els acords marc sectorials contindran estipulacions comunes al sector de referència amb les finalitats principals següents:

- a) Establir disposicions sectorials respecte de temàtiques en què han d'intervenir les organitzacions signants dels convenis de sector, com ara la prevenció de riscos laborals, la formació professional, els observatoris sectorials o els mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes, entre d'altres.
- b) Constituir comissions paritàries "sectorials" específiques en matèries en què la Generalitat tingui establerts, o pugui establir, òrgans sectorials de participació institucional, com ara la innovació, la tecnologia, la internacionalització, la cooperació o la recerca, entre d'altres.

**7.-** Es recomana que els convenis sectorials, regulin les regles generals permetent l'articulació i adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva o de serveis. En són alguns exemples: la concreció del temps de treball en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció dels sistemes de salari variable, els plans de formació professional continuada, el sistema de contractació, la classificació professional, la mobilitat funcional i la promoció. És convenient, en aquest desenvolupament, la participació de la comissió paritària corresponent, dins de les seves competències.

**8.-** Les parts signants acorden proposar formalment, a les seves organitzacions signants dels convenis col·lectius sectorials estatals, que prevegin la descentralització de les comissions paritàries del respectiu conveni, en l'àmbit de Catalunya. La descentralització a Catalunya de les comissions paritàries dels convenis col·lectius estatals, en coordinació amb els propis àmbits de negociació estatals i les seves comissions paritàries, és una mesura convenient, quant a criteris de proximitat i de gestió del conveni col·lectiu.

**9.-** El procediment i les actuacions contingudes en aquest Títol I es desenvoluparan per part de les organitzacions signants i, si s'escau, per les seves respectives organitzacions afiliades, i es podrà recórrer, quan es consideri oportú, a la utilització dels procediments i mitjans de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.



**10.-** Les organitzacions signants considerem positiu el reconeixement previst legalment en quant a la legitimitat per a la negociació col·lectiva en els supòsits de pluralitat d'empreses i de grup d'empreses.

## **TÍTOL II**

### **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA**

**1.-** Ratificació de les competències del Tribunal Laboral de Catalunya establerts en els anteriors Acords Interprofessionals de Catalunya com a òrgan extrajudicial de solució de conflictes laborals a Catalunya.

**2.-** Mitjançant el present Acord Interprofessional de Catalunya, l'adaptació del Reglament i els procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per l'assumpció de les competències, en matèria de conciliació, mediació i arbitratge, que estableixen la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la Reforma del Mercat de Treball; el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la Reforma de la Negociació Col·lectiva, i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

**3.-** D'acord amb l'establert a la legislació vigent i als punts anteriors, el Tribunal Laboral de Catalunya és la única instància extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixin a Catalunya.

**4.-** Compromís d'extensió a tota la Negociació Col·lectiva de Catalunya les clàusules de sotmetiment als procediments de solució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

**5.-** Compromís de les organitzacions signants de comunicar a les seves empreses associades i representació sindical, en les que les relacions laborals no siguin regulades per Conveni sectorial, la importància d'incloure la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als seus Acords, Pactes o Convenis d'Empresa.

**6.-** Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya l'extensió de la inclusió de la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als Convenis Col·lectius del personal laboral de les administracions públiques a Catalunya.

**7.-** Potenciar i actualitzar el Cos d'Àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya incorporant nous perfils no estrictament jurídics, per afavorir la solució de conflictes en els que el caràcter econòmic o d'organització del treball, sota criteris de formació professional i acadèmica adequada, d'acreditació de la seva competència i de no exercir càrrec orgànic o tècnic a les organitzacions empresarials o sindicals.

**8.-** Generalitzar, com a forma àgil i eficient de solució del conflicte, les propostes mediadores des de la mediació inicial i afavorir la solució arbitral un cop finalitzada la

mediació sense acord. En aquest sentit, l'arbitratge seria delegat pel propi Tribunal en conflictes que no tinguin caràcter jurídic.

**9.-** Activar, amb més intensitat, la intervenció de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya: la Comissió Econòmica i de Previsió Social, la Comissió d'Organització del Treball i Mobilitat Sostenible, la Comissió de Salut Laboral i la línia especialitzada de Mediació en matèria d'Igualtat de gènere. Les Comissions han d'exercir no només com a suport tècnic en la solució de conflictes, sinó també amb caràcter preventiu i d'assessorament a les parts.

**10.-** Les organitzacions signants acorden que el procediment arbitral davant les divergències en la negociació d'un conveni col·lectiu (article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors) tindrà el caràcter de voluntari, en el marc de la autonomia de les parts en el procés de negociació col·lectiva. En aquest cas, quan les parts acordin la submissió al procediment arbitral, aquest s'ha de substanciar mitjançant arbitratge delegat del propi tribunal o mitjançant arbitratge plural del cos d'àrbitres.

**11.-** Les empreses regulades per Convenis Col·lectius que tinguin clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de diferències en la negociació de la Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors) o Inaplicació Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

**12.-** Els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya també podran substituir els períodes de consultes en procediments de Regulació d'Ocupació (article 11 del Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius i article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'Extincions Col·lectives), procediments concursals (article 48.5 de la Llei 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Llei 22/3003, de 9 de juliol, Concursal) Mobilitat Geogràfica (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors) i Inaplicació Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), si així ho acorden les parts implicades.

**13.-** Els Convenis Col·lectius podran regular que les empreses que no tinguin Representació Legal dels Treballadors, en els supòsits establerts en els punts anteriors 11 i 12, es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

**14.-** Sense perjudici de l'establert en els punts anteriors 11, 12 i 13, les organitzacions signants substanciaran, en aquests supòsits, l'assessorament de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya.

### **TÍTOL III**

#### **COMISSIONS PARITÀRIES DELS CONVENIS COL·LECTIUS**

**1.-** És positiva la potenciació i l'activació de les Comissions Paritàries dels Convenis

Col·lectius sectorials, de manera que exerceixin plenament les seves competències respecte de la interpretació i aplicació dels convenis col·lectius i es dotin de procediments àgils i regulars de reunió. És convenient dinamitzar l'activitat de les comissions paritàries especialitzades per matèria, de manera que responguin al mandat del propi conveni col·lectiu, ja sigui per a l'aplicació i seguiment dels seus acords o bé per a la continuïtat de les negociacions sobre matèries complexes.

2.- Les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius han adquirit, mitjançant el nou marc legal, un major protagonisme que obliga als propis Convenis Col·lectius a regular, com a contingut obligatori, els criteris de la seva actuació, no tan sols en plenari, sinó també en comissions delegades sota els principis d'eficiència, simplificació i dinamisme.

3.- Davant de Conflictes Col·lectius i/o individuals d'interpretació i/o aplicació, del Conveni Col·lectiu (article 91 de l'Estatut dels Treballadors), la Comissió Paritària podrà recórrer a les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en el Conveni Col·lectiu, es sotmetrà als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4.- Els Convenis Col·lectius han de regular la consulta prèvia i àgil a la Comissió Paritària en els Conflictes Col·lectius d'interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu. En cas de que la Comissió Paritària no resolgui en el termini màxim de set dies, les parts s'obliguen a acudir als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

## **TÍTOL IV**

### **CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

#### **CAPÍTOL I**

##### **CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ I DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA**

1.- Davant l'existència d'un projecte de subcontractació rellevant per l'activitat de l'empresa, és especialment indicat que, amb caràcter previ, s'arbitri un procediment que permeti l'aportació d'informació recíproca entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, en un període limitat de temps, respecte de l'abast i les condicions de la subcontractació o les possibles mesures substitutives de flexibilitat interna.

2.- L'empresa oferirà, a la representació legal dels treballadors, informació suficient, per escrit, sobre la contractació de serveis i la subcontractació d'activitats, els titulars de la contractació de serveis i la subcontractació, les activitats que li siguin pròpies i les seves condicions generals, en la forma periòdica que determinin els convenis col·lectius i acords (tal i com preveu l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors). Al mateix temps és necessari tenir en consideració la regulació del Reial Decret-Llei 5/2006 de 9 de juny,

per a la millora del creixement i l'ocupació i la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en la construcció.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa podran determinar la conveniència de la subrogació de plantilles quan es produeixi una successió de contractes o subcontractes, per tal d'optimitzar la formació professional de les persones treballadores de la contracta o la subcontracta, el seu nivell d'especialització, la seva fidelització i l'estabilitat en l'ocupació.

4.- En aplicació del Reial-Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, la negociació col·lectiva podrà abordar les qüestions següents:

- 4.1. Els empresaris titulars i/o principals i els empresaris concurrents en un centre de treball s'informaran recíprocament sobre els riscos específics que puguin afectar la seguretat i la salut de les persones treballadores. Aquesta informació serà tinguda en compte pel conjunt dels empresaris en l'elaboració del pla de prevenció, així com en la realització de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Aquests documents s'aportaran al Comitè de Seguretat i Salut. En cas d'accidents de treball, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut per tal de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- 4.2. Abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, l'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i subcontractistes que acreditin per escrit haver realitzat les obres i serveis contractats, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com l'acompliment de les seves obligacions en matèria d'informació i formació, i es podrà informar, si així s'acorda entre les empreses, sobre la compatibilitat de l'estat de salut de les persones treballadores per al lloc de treball a desenvolupar. Tot això serà informat, en els termes que assenyala la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.
- 4.3. L'empresari titular i/o principal vigilarà el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es desenvolupin en el seu centre de treball, i n'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva anàlisi, amb la periodicitat que es determini.
- 4.4. En aquells centres de treball en què la naturalesa dels riscos pugui veure's agreujada o modificada per les circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats i/o siguin qualificats com a greus o molt greus, la negociació col·lectiva podrà contemplar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut de les empreses concurrents o altres mesures d'actuació coordinada, amb la possibilitat de constituir un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes, en casos d'especial gravetat, per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts. Aquest organisme podrà reunir-se amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa titular amb la periodicitat que es determini. La vigència dels comitès intercontractes vindrà determinada pel manteniment de les condicions de concurrència que van aconsellar-ne la seva constitució.

## CAPÍTOL II

### FLEXIBILITAT

#### INTRODUCCIÓ

Les empreses i, en conseqüència, les persones treballadores, han de fer front avui a les adaptacions, cada vegada amb més agilitat en matèries de producció o activitat; aquestes requereixen adaptacions tecnològiques, organitzatives, i, en casos concrets, processos de transició importants. És per això que la configuració d'un nou model de competitivitat responsable i sostenible requereix incorporar als Convenis Col·lectius aquells elements estratègics que garanteixin el desenvolupament de l'empresa o sector tot considerant:

- Les necessitats de l'empresa de tenir un marc flexible de relacions laborals, de fer inversions, d'implementar tecnologia, d'innovar, de fer recerca, i de fer una gestió del coneixement i de l'organització que afegeixi valor. En el seu conjunt significa capacitat d'adaptació de l'empresa.
- Les necessitats de les persones treballadores de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció, d'oferir-los més seguretat i perspectives de futur, tot i que s'hagin de produir canvis, de permetre'ls la conciliació amb la seva vida personal i familiar, de tenir un paper més compromès a l'empresa i de millorar les seves condicions de treball.
- La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.

El concepte flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i incorpora altres elements com la contractació i ocupació, la mobilitat i la polivalència, les modificacions en les condicions de treball, i el salari, entre d'altres, que necessàriament són interrelacionades, ja que l'aplicació de models d'organització d'empresa més flexible requereix un tractament integral.

La complexitat que presenta la negociació de la flexibilitat requereix que es dugui a terme d'acord amb les diferents realitats dels sectors i les empreses. Caldrà tenir en compte que no hi ha una línia de solució única, sinó que cada cas haurà de tenir un tractament particular. La negociació de la flexibilitat ha de tenir presents elements d'equilibri, garantia i eficàcia. És per això que els convenis sectorials recolliran els continguts i mecanismes de referència per aplicar aquestes matèries de manera adaptada a les seves particularitats i amb previsió d'adaptació a l'àmbit empresarial.

Caldrà tenir present el recurs als mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes, Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), quan sigui necessari superar algun problema durant la negociació o a l'aplicació dels seus efectes.

Les organitzacions signants coincidim en destacar la rellevància cabdal de la flexibilitat negociada en les diverses vessants i condicions de les relacions laborals per dotar a les empreses d'un marc adequat per adaptar-se a les demandes que han de complir. De tal manera que l'existència de mecanismes flexibilitzadors de les relacions laborals han de permetre a les empreses disposar de la necessària capacitat d'adaptació en un món

econòmic enormement canviant, en mercats més oberts amb la implantació d'innovacions tecnològiques més immediates, amb fluctuacions constants en la demanda que la fa imprevisible, i amb fenòmens imparables com la internacionalització i la globalització econòmica.

L'objectiu és l'assoliment d'empreses més competitives i viables, amb capacitat de gestionar-se eficientment i, en definitiva, evitar acudir als ajustos externs i traumàtics.

## **FLEXIBILITAT: EL TEMPS DE TREBALL, EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ I ELS SISTEMES RETRIBUTIUS**

### **Criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa**

**1.-** La negociació col·lectiva ha de regular l'organització flexible del temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat i fluctuacions en la demanda.

**2.-** Els Convenis Col·lectius han d'establir, de conformitat amb el *Reial Decret-Llei 7/2011*, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

**3.-** Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

**4.-** En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de l'empresa, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada flexible i el seu calendari, així com, establir els mecanismes per aplicar modificacions en el seu desenvolupament.

**5.-** La flexibilitat del temps de treball ha d'anar acompanyada de garanties i de seguretat per a les persones, per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i de conciliació amb la vida personal. Els Convenis Col·lectius poden regular: el coneixement previ dels canvis en els calendaris de treball, els preavisos amb suficient antelació davant de prolongacions de jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre treballadors en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del conveni col·lectiu, i es podran establir també criteris de voluntarietat davant de torns de nova creació.

**6.-** En matèria de conciliació de la vida laboral i personal, quant a la flexibilitat de la jornada és positiu que els Convenis Col·lectius estableixin la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris.

7.- És convenient que els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa regulin els procediments de participació sindical i de la representació legal dels treballadors en l'organització flexible del temps de treball. A més de la participació en la programació de la jornada flexible –per a la qual l'empresa ha d'aportar informació documentada-, és convenient establir avaluacions periòdiques de l'evolució del temps de treball, amb l'objectiu d'analitzar l'eficiència del sistema, la seva relació amb l'ocupació, i el seu impacte a favor de la conciliació i la mobilitat de les persones treballadors.

8.- Els canvis en la programació de la jornada flexible han de realitzar-se amb la màxima antelació possible, per tal que, amb la participació dels representants legals dels treballadors, es portin a terme els ajustos necessaris en la programació inicial.

9.- Las organitzacions signants coincidim en valorar positivament les recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió flexible del temps de treball, conciliació i igualtat, acordades en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

### **ELEMENTS DE FLEXIBILITAT I SEGURETAT EN ELS PROCESSOS NEGOCIADORS PER A MANTENIR O CREAR OCUPACIÓ**

1.- Els Convenis Col·lectius podran articular fórmules de flexibilitat amb la perspectiva que els mecanismes d'adaptació interns són preferibles als ajustos d'ocupació.

2.- Els Convenis Col·lectius podran establir davant de nous contractes indefinits la preferència per les persones treballadores que hagin estat contractades temporalment o subcontractades.

3.-La negociació col·lectiva pot establir fórmules que evitin l'encadenament injustificat de contractes temporals en un mateix o diferent lloc de treball, ja sigui amb una mateixa persona treballadora o amb diferents.

4.- Les parts consideren que els contractes de relleu constitueixen un instrument apropiat per abordar renovacions de plantilla i possibles reestructuracions, per la qual cosa és convenient el seu impuls mitjançant la negociació col·lectiva.

5.- Les parts consideren convenient que els Convenis Col·lectius estableixin clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball quan la persona treballadora arribi a l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, sempre que s'acompleixin els requisits següents:

- Que la mesura es vinculi a objectius coherents amb la política d'ocupació expressada en el Conveni Col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el manteniment de l'ocupació, la contractació de noves persones treballadores o qualsevol altre que estigui dirigit a afavorir la qualitat en l'ocupació.
- Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball tingui cobert el període mínim de cotització, o un de superior, si així s'hagués pactat en el Conveni Col·lectiu, i compleixi la resta de requisits que exigeix la legislació de Seguretat Social per poder tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

**6.-** Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa podran regular la informació periòdica que ha de facilitar-se sobre els projectes empresarials en relació a la previsió d'ocupació i/o les seves possibles variacions, així com de la naturalesa i modalitat dels contractes previstos, per tal que sigui analitzada per la Representació Legal dels Treballadors.

**7.-** Les parts consideren que els contractes indefinits a temps parcial poden ser una alternativa a la contractació temporal. En aquest sentit es recomana que els Convenis Sectorials o d'empresa adaptin, en el marc d'allò establert legalment, la seva regulació a la realitat organitzativa i econòmica diversa de les empreses i sectors d'activitat.

**8.-** Considerem útil i equilibrat que els Convenis Col·lectius vigents estenguin al nou contracte per a la formació i l'aprenentatge establert pel Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, els criteris salarials pactats en els mateixos per als anteriors contractes de formació, tot considerant l'aplicació de la nova normativa, en aspectes com la proporcionalitat en relació a la jornada efectiva de treball.

## **SISTEMES RETRIBUTIUS**

**1.-** La Negociació Col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que han de basar-se en el compliment dels objectius d'empresa i són un factor de millora de la productivitat. Han de racionalitzar-se, de manera negociada, les condicions econòmiques, suprimint models salarials obsolets i determinats complements improductius.

Quan es reguli en Conveni Col·lectiu sectorial, d'acord amb la seva realitat específica, es definiran els criteris per a l'aplicació de la retribució variable, així com les fórmules per a la seva adaptació i aplicació a les empreses.

**2.-** L'organització del treball flexible ha de tenir efectes sobre els sistemes retributius. Tot garantint els salaris bàsics que la Negociació Col·lectiva determini en cada àmbit, els salaris variables poden vincular-se als sistemes de flexibilitat de l'organització del treball.

Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden regular les condicions concretes d'aquesta vinculació. Quan s'estableixin innovacions en l'organització del treball i/o tecnològiques o s'obrin noves línies d'activitat de l'empresa, els sistemes de primes, d'incentius a la producció i a la qualitat, per raó de compliment d'objectius o per raó de responsabilitat, disponibilitat o formació personal, en les seves diverses fórmules, han de ser objecte de revisió negociada amb la Representació Legal dels Treballadors a l'empresa.

**3.-** L'empresa facilitarà a la Representació Legal dels Treballadors informació documental sobre les bases dels nous sistemes proposats, que garantiran criteris d'objectivitat i transparència en la negociació i aplicació, així com informació periòdica dels seus resultats, un cop endegats. Les persones afectades pels sistemes de salari variable han de tenir informació documental periòdica dels seus propis resultats.



**4.-** Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa han d'establir procediments àgils per a la solució de controvèrsies en relació amb els salaris variables i, en el seu cas, la remissió als mecanismes de solució extrajudicial del Tribunal Laboral de Catalunya.

**5.-** La Negociació Col·lectiva ha d'atendre al criteri de que els salaris han de vincular-se amb l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, inflació, productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.

**6.-** Les parts signants d'aquest acord reconeixen la importància d'analitzar detalladament els criteris d'aplicació de les retribucions a l'empresa en l'actual escenari econòmic, i per això es reuniran de manera monogràfica per realitzar aquesta anàlisi en el si de la Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

## **L'ORGANITZACIÓ PROFESSIONAL, LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ**

**1.-** La negociació de les necessitats de formació contínua a l'empresa i la seva planificació, en funció de les necessitats, són imprescindibles per a la innovació permanent. La formació contínua s'ha de desenvolupar, especialment, en relació amb les previsions i actuacions del Consorci de Formació Professional Contínua de Catalunya, de la "Fundación Estatal para la Formación en el Empleo", i d'altres.

**2.-** La Negociació Col·lectiva ha d'establir un procediment negociador específic que, a més dels continguts formatius, tingui per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte de tots els destinataris, establir criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats professionalment, i analitzar la consideració del temps de formació a efectes del temps de treball i els horaris. Tanmateix, és un factor d'estímul per a la formació permanent establir sistemes de promoció professional i itineraris professionals, amb criteris d'objectivitat i amb participació dels Representants Legals dels Treballadors, vinculats, també, amb la formació professional realitzada.

Així mateix els Convenis Col·lectius han de promoure entre les persones treballadores, l'acreditació i reconeixement de competències professionals adquirides per experiència laboral. El reconeixement i acreditació de competència professional serà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional.

**3.-** La Negociació Col·lectiva sectorial i d'empresa ha de fer una actualització permanent de l'organització professional dels Convenis Col·lectius per tal d'adaptar-la als canvis en l'organització del treball. Han de regular-se les noves realitats professionals emergents, les noves funcions, drets i deures professionals de les noves activitats. També, els canvis generats per la innovació tecnològica en les professions i llocs de treball. Els sistemes de classificació professional basats en grups professionals han demostrat ser un factor positiu en la modernització de l'organització professional.

**4.-** Els Convenis Col·lectius podran establir sistemes senzills i àgils de resolució de divergències entre l'empresa i la representació sindical, en relació amb els processos de promoció professional, supòsits individuals de reclassificació i valoracions de llocs de treball.

**5.-** Els sistemes de valoració de llocs de treball, amb plenes garanties d'objectivitat i de neutralitat, són un instrument imprescindible per a una eficient organització del treball. Els Convenis Col·lectius sectorials i/o d'empresa podran acordar la utilització de la Comissió Tècnica d'Experts en l'Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya a l'efecte de valorar els llocs de treball per a la solució de divergències. Tanmateix, es podrà acordar la utilització del manual de valoració del Tribunal Laboral de Catalunya prèvia adaptació a la realitat del propi Conveni Col·lectiu.

**6.-** En compliment de la Directiva Europea 43/2000 contra la discriminació racial i la xenofòbia i l'apartat en matèria d'igualtat i no discriminació de la Llei 62/2003 de mesures fiscals, és convenient que els Convenis Col·lectius incorporin la següent clàusula en relació a la no discriminació per raó de raça, ètnia o cultura i procedència: "Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als 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."

## **MOBILITAT FUNCIONAL**

**1.-** Les modernes organitzacions del treball necessiten cada cop més que les persones treballadores assumeixin tasques més diverses. No obstant això, aquesta premissa es veu limitada per l'existència de categories professionals restrictives i tancades, que no es corresponen amb la nova organització del treball.

El Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, estableix com a contingut obligatori del Conveni Col·lectiu la regulació de la mobilitat funcional

**2.-** La tendència actual se centra en rols i aspectes més amplis i no en llocs tancats. Igualment, l'adscripció de les persones treballadores a funcions molt limitades durant períodes de temps llargs comporta una pèrdua de capacitat d'adaptació i una menor ocupabilitat de la persona treballadora.

**3.-** Per tot això, la Negociació Col·lectiva pot atendre als criteris següents:

- Les classificacions professionals han d'establir-se mitjançant grups professionals. Si s'escau, els Convenis Col·lectius concretaran els procediments d'adaptació de les categories preexistents als nous grups professionals.
- Cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses. L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla. De la mateixa forma, les persones treballadores han de veure garantida la certesa de les seves funcions professionals i la seva qualificació professional.
- La mobilitat funcional ha d'articular-se amb el límit de la idoneïtat i aptituds necessàries per al desenvolupament de les tasques encomanades, de la qual cosa es desprèn la importància de la formació professional continuada.

- En els supòsits justificats per raons tècniques o organitzatives en que hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la Negociació Col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de la nova categoria.
- La figura de la polivalència funcional pot ser un mecanisme idoni per a efectuar canvis verticals de lloc de treball. La Negociació Col·lectiva determinarà els continguts i límits, i podrà regular-ne els efectes amb relació a la promoció professional.

## **PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS EN ELS PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ**

1.- És convenient que la introducció de les noves formes d'organització del treball comporti un procés que activi de manera plena els drets de participació de la Representació Legal dels Treballadors previstos legalment, amb l'objectiu d'impulsar la competitivitat de l'empresa i de millorar la qualitat de l'ocupació. Aquests mecanismes de participació adquireixen encara més rellevància quan els canvis i adaptacions requereixen regulacions d'ocupació.

2.- Les organitzacions signants desenvoluparan instruments i procediments concrets perquè empreses i persones treballadores i els seus representants puguin compartir nivells adequats estables i periòdics d'informació que permetin analitzar la situació de l'activitat empresarial i que afavoreixin l'adequada adaptació als canvis productius. Tot això partint de la previsió de la possible evolució de sectors i empreses i de la necessitat d'anticipar mesures correctores que evitin ulteriors costos socials i econòmics importants.

Els sotasignants promouran que aquests instruments es reflecteixin en la Negociació Col·lectiva per a la seva aplicació a l'empresa.

## **CAPÍTOL III**

### **ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

#### **IGUALTAT DE GÈNERE**

És convenient que la negociació col·lectiva reguli el compliment de la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Els Convenis Col·lectius poden establir criteris pels plans d'igualtat i regular l'obligació convencional dels plans en funció de la dimensió de l'empresa, respectant el mínim legal. Així mateix, ha d'establir mesures d'igualtat. La Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, disposició addicional 11, concreta i reforça, en relació a la Negociació Col·lectiva, orientacions en matèria d'igualtat de gènere.

1.- Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes, que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació pel que fa a la selecció i contractació, la classificació professional i valoració de llocs de treball, el sistema de remuneració i estructura salarial, la promoció en el treball, la formació professional, la conciliació de la vida personal i laboral i l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

2.- Negociar plans d'igualtat a les empreses, obligades legalment, que desenvolupin les mesures que promoguin la igualtat en totes les matèries descrites a l'apartat anterior.

3.- Les parts es comprometen, en les empreses no obligades, a analitzar la conveniència de desenvolupar un Pla d'Igualtat.

4.- Les parts consideren rellevant la racionalització dels horaris laborals mitjançant la Negociació Col·lectiva. Es considera convenient la participació de la representació sindical i el establiment de canals de comunicació adequats per potenciar la flexibilitat que, en la mesura del possible, sigui beneficiosa per les empreses i afavoreixi la conciliació de les persones treballadores.

5.- Incloure en els Convenis Col·lectius, clàusules en relació a l'assetjament sexual que estableixin mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de queixes o denúncies en aquests supòsits i d'assetjament per raó de sexe. Promoure que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per tal de protegir la dignitat de les persones.

6.- Les organitzacions signants es comprometen a que totes aquelles matèries d'interès no tractades en els punts anteriors, i en base a les orientacions pactades en la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals, seran tractades pel Comitè paritari d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

## **ABSENTISME**

Ambdues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un dels principals factors de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes. Les primeres per la pèrdua de les jornades laborals que representen els procediments de baixa per absentisme, tot afegint els costos directes associats, i les segones, pel retard en el ritme de treball com a conseqüència de la reducció de mà d'obra, sobrecàrrega de treball sobre els recursos humans disponibles, pèrdues de producció, qualitat inferior, etc.

Per a l'empresa, per tant, suposa una pèrdua de productivitat, incidint de forma negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar en diversos fronts, tant a nivell de canvis legislatius, com a través d'una gestió més eficient dels diferents organismes competents en aquesta matèria, així com, mitjançant la implicació d'empreses i persones treballadores en els àmbits que els hi pertoca.

D'altre banda s'han de desenvolupar mesures com les acordades entre el Govern de la Generalitat i els agents socials catalans, derivades de "l'Acord Estratègic per la Internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana", per a la millora de la gestió de la incapacitat temporal, entre les quals destaquen les següents:

- Informatització del procés de gestió de la incapacitat temporal, amb la creació d'un sistema d'informació integrat que interrelaciona als metges d'atenció primària, amb l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM), i les entitats pagadores de la prestació econòmica.

- Formació específica adreçada als professionals sanitaris d'atenció primària respecte a la valoració de les situacions d'incapacitat temporal en relació a les ocupacions i condicions de treball.
- Agilització de proves complementàries i intervencions quirúrgiques.
- Adequació dels recursos humans i materials de l'ICAM a les necessitats d'inspeccions mèdiques de les persones treballadores per part de les empreses.
- Homogeneïtzació dels procediments mèdics inspectors i elaboració de protocols i guies d'actuació entre el Departament d'Empresa i Ocupació i el Departament de Salut davant patologies d'origen laboral.
- Creació de l'àrea d'atenció a l'usuari, a fi de donar resposta a les demandes de les persones treballadores i empresaris en aquesta matèria.

Les parts signants acorden la creació d'un grup de treball per reunir-se de manera monogràfica al si de la Comissió de Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya per tractar les següents qüestions:

- Debatre el paper de la Negociació Col·lectiva en quant a criteris de detecció, control i valoració de l'absentisme.
- Debatre la gestió empresarial en les diverses vessants que tenen incidència en l'absentisme (Prevenió de Riscos Laborals, gestió de Recursos Humans, millores de les condicions laborals i qualsevol altre que es consideri oportuna per les parts en la constitució del grup de treball).

## **ÚS DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ (TIC)**

1.- Es considera convenient que els Convenis Col·lectius regulin determinats aspectes sobre aquesta matèria a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes, partint de les premisses següents:

- a) Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició de les persones treballadores per al desenvolupament de les seves funcions en el lloc de treball.
- b) Ha de conjugar-se el legítim dret de l'empresari de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició de les persones treballadores per a realitzar la seva activitat professional, amb el dret a la intimitat de la persona treballadora. En el cas que es produeixin incidències es garantirà l'assistència de la Representació Legal dels Treballadors.
- c) L'ús indegut d'aquests mitjans suposa un incompliment dels deures de la persona treballadora i, per tant, cal establir un règim disciplinari que reguli la tipologia d'incompliments i les sancions aplicables, amb criteris de proporcionalitat i establint, en tot cas, que constituiran un agreujant aquelles conductes que suposin assetjament sexual, assetjament moral o xenofòbia.

- d) En els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis en l'organització del treball, l'empresa haurà d'informar prèviament als representants dels treballadors. Tanmateix, es facilitarà a les persones treballadores afectades la formació necessària per obtenir la seva capacitat en l'ús de la nova tecnologia.

2.- Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, és convenient que la Negociació Col·lectiva reguli l'ús de la xarxa per part de la representació legal i/o sindical, ja sigui en les comunicacions amb les persones treballadores i/o afiliades en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte de les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries poden considerar-se: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

## **MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL**

1.- Les parts que subscriuen el present acord analitzaran les iniciatives que es considerin adequades en relació a la mobilitat als centres de treball, en el marc del que disposa la Llei 9/2003, de 13 de juny, de mobilitat de Catalunya.

2.- El 2005 es van prioritzar els compromisos adquirits sobre els polígons industrials i centres multiactivitat, acordats en el Pacte per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, especialment en tot allò que fa referència a la constitució de les Comissions de mobilitat de cada àmbit i la figura del Gestor de mobilitat.

4.- Les organitzacions signants formularan mètodes i instruments per a l'avaluació de la mobilitat de les persones treballadores entre la seva residència i el seu lloc de treball, així com les possibles mesures destinades a millorar la seguretat dels desplaçaments i l'eficàcia dels mitjans de transport. Es tractaran especialment les mesures que cal adoptar en cas de modificacions importants dels fluxos de desplaçaments causats per canvis en l'organització del treball.

Les recomanacions i propostes es plantejaran distingint entre les que hagin d'aplicar-se mitjançant Conveni Col·lectiu i les que hagin d'aplicar-se territorialment i de forma transversal a les activitats de les empreses afectades.

## **TELETREBALL**

1.- L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball és una referència reguladora, útil i equilibrat per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els Convenis Col·lectius de sector i empresa incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

2.- En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent Pla de Prevenció de Riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tot involucrant a les Administracions Públiques implicades.

3.- En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

## **INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES**

1.- La innovació de l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies són una inversió estratègica bàsica per al futur de les empreses, per a l'increment de la seva productivitat i competitivitat. Cal, en cada moment, avaluar el seu impacte sobre l'ocupació, sobre les condicions de treball i sobre les necessitats de formació i adaptació professional de les persones treballadores. En conseqüència, és convenient que els projectes empresarials d'innovació i implantació de noves tecnologies, que comportin la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball o bé modificacions substancials en les condicions de treball, siguin objecte d'informació i anàlisi mitjançant els procediments de participació sindical.

2.- En aquest sentit, és convenient que els Convenis Col·lectius de sector i empresa estableixin tant els procediments concrets d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi dels seus efectes sobre l'ocupació, les condicions de treball i les necessitats de formació i adaptació professional.

## **PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA**

1.- L'extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals.

2.- Les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya acorden constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya.

## **EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

1.- Els Convenis Col·lectius poden establir en relació als plans socials d'acompanyament el desenvolupament de les previsions de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

2.- En els expedients de suspensió de contractes o de reducció de jornada, orientar a que els Convenis Col·lectius potenciïn els plans negociats amb accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció, l'objecte dels quals sigui augmentar la polivalència de les persones treballadores o incrementar la seva ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna en l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altre mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa, incorporant les bonificacions empresarials, de conformitat amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials poden determinar, d'acord amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, un sistema específic per a la negociació en empreses sense representació sindical, incloent la lògica comunicació, prèvia a l'inici del període de consultes, a la Comissió Paritària.

4.- En els expedients de reducció de jornada i de suspensió de contracte és útil, l'existència de calendaris per a les persones treballadores en relació al desenvolupament temporal de l'expedient sense perjudici de la modificació dels mateixos en atenció a les necessitats productives de l'empresa i de la participació de la representació sindical d'acord a la normativa d'aplicació.

## **DESENVOLUPAMENT DE LA LLEI 35/2010 EN RELACIÓ A LA INAPLICACIÓ SALARIAL, MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL**

1.- Els Convenis Col·lectius sectorials han d'establir, com a contingut obligatori, la regulació de la inaplicació salarial, establint la informació necessària per a la representació sindical a l'empresa; regular la comunicació prèvia a la Comissió Paritària Sectorial, tingui o no representació sindical; preveure un mecanisme de representació sindical de la paritària en el procés de negociació, i patronal en el seu cas, la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya, en conciliació i/o arbitratge, cas de divergències i la comunicació final del resultat a la paritària sectorial.

2.- El mateix procediment ha de regular-se en cas de mobilitat geogràfica o modificació substancial de les condicions de treball.

3.- En tot cas, el Conveni Col·lectiu sectorial o d'empresa, podrà regular la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Les parts decidiran sobre la base de la seva llibertat i autonomia el caràcter voluntari o obligatori de l'arbitratge, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres.

## **TÍTOL V**

### **ESTRATÈGIA INDUSTRIAL CATALANA**

L'actual conjuntura econòmica fa especialment necessari el desenvolupament d'estratègies adequades a la realitat de cada sector d'activitat. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, preocupades per l'actual situació econòmica del país instem al Govern de la Generalitat a crear un òrgan tripartit que ens permeti un correcte disseny d'aquestes estratègies per tal d'accelerar el procés de transformació industrial i sectorial per mitjà d'una política activa, previsora i eficaç que afavoreixi la inversió productiva, així com l'adaptació de les empreses dels diferents sectors d'activitat als canvis estructurals.

La transformació del model industrial i productiu està orientat a que Catalunya segueixi essent un país on la indústria tingui un paper protagonista. En aquest sentit, s'hauria d'establir un mecanisme amb la participació dels agents socials, on es defineixin, les prioritats de la nostra economia productiva, marcant-nos com a objectiu fer front a les dues realitats del nostre model productiu:

- La realitat conjuntural fruit de la crisi, amb uns índex d'atur insostenibles i una destrucció del teixit productiu del país, davant la qual s'hauran de programar plans de xoc.



- La realitat estructural, fruit del model de creixement dut a terme fins el començament de la crisi. És en aquesta, en la que ens hem de centrar per tal de fer el necessari anàlisi sectorial que ens permeti definir, les condicions de recuperació posterior a la crisi basades en el desenvolupament sostenible de l'activitat econòmica i tenint en compte les diferents realitats sectorials. En aquest sentit calen dos nivells d'execució:

**1. Creació d'un Consell,** que ha de complir els següents objectius:

- Marcar els reptes estratègics generals de l'economia productiva catalana.
- Detectar les debilitats i les fortaleses del nostre teixit productiu.
- Definir polítiques de transició entre sectors d'activitat.
- Desenvolupar aquelles condicions necessàries perquè els processos de transformació economico-productius siguin compatibles amb la millora continua de la productivitat, l'increment de llocs de treball, la sostenibilitat mediambiental, i la cohesió econòmica, social i territorial.
- Establir estratègies de transició laboral entre sectors.

**2. Grups de treball sectorials.** Encarregats de traduir a nivell sectorial aquelles conclusions consensuades a nivell general.

Per tots aquells sectors estratègics de l'economia catalana els grups de treball seran de caràcter permanent, i per totes aquelles situacions conjunturals es constituïran grups de treball temporals.

## TÍTOL VI

### POLÍTiques DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ

Actualment, l'atur ha arribat a superar les 600.000 persones registrades a les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya. L'atur català s'ha situat per sobre de la mitjana de l'Estat espanyol. Pel que fa a les prestacions, s'han superat les 400.000 persones aturades a Catalunya que rebien una prestació per atur.

En relació a la formació professional, des de l'esclat de la crisi l'any 2008, la demanda de places en formació professional inicial s'ha duplicat, i s'ha triplicat respecte de la formació professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua). Demandes que no estan cobertes ni es garanteix la disponibilitat de fons suficients. Tanmateix, cal afavorir l'encaix de l'oferta i la demanda dels perfils professionals i qualificacions per part de les empreses.

Entenem que és indispensable donar impuls a la formació professional i l'acreditació de competències a fi d'invertir els recursos en allò que ens ha de facilitar l'educació i la qualificació de la població per a una nova etapa de recuperació econòmica i de creixement de l'ocupació.

En aquesta línia els signants ens comprometem a:

- a) Desenvolupar el sistema de formació professional al sí dels Convenis Col·lectius de sector i d'empresa, a fi d'adaptar-los a la nova realitat productiva i de necessitats de perfils professionals qualificats.
- b) Proposar mecanismes que afavoreixin l'accés de les persones treballadores a l'acreditació de competències, regulant els permisos als Convenis Col·lectius o acords d'empresa de conformitat a la normativa vigent, a fi de facilitar la participació de les persones que ho demanin, tot garantint la informació i seguiment de la representació sindical a l'empresa. Els agents socials podran impulsar accions conjuntes per sectors que afavoreixin l'accés de les persones treballadores als processos d'acreditació de competències.
- c) Afavorir la realització de pràctiques formatives a les empreses que permetin l'adquisició d'experiència professional a la població més jove. Tanmateix, s'informarà a la representació sindical dels convenis de pràctiques en els que participi l'empesa.

A més, els diferents organismes que intervenen en polítiques actives i formació professional, s'han d'adaptar a la realitat laboral a fi de fer-los més eficients.

En aquest sentit les parts signants instem al Govern de la Generalitat a que:

- El Servei d'Ocupació de Catalunya ha de tenir com a funció acompanyar les persones treballadores en situació d'atur tot facilitant la seva transició cap a l'ocupació; al mateix temps calen mesures per la millora de la ocupabilitat i progrés professional de les persones ocupades.
- En relació a les empreses, el Servei d'Ocupació de Catalunya ha d'establir mecanismes que afavoreixin la millora de la competitivitat de les empreses catalanes i els seus sectors productius en els àmbits de la seva competència.
- És necessària la reforma de la Llei 17/2002 de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya, per dotar al seu Consell de Direcció de capacitat de decisió com a òrgan que defineix, planifica i impulsa el conjunt d'actuacions del Servei d'Ocupació de Catalunya.
- El paper de les entitats cooperants del Servei d'Ocupació de Catalunya hauria de tenir major pes en la cooperació amb l'administració per al desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació.
- Cal un nou model de concertació territorial amb la participació de les administracions locals i els agents econòmics i socials del territori.
- Pel que fa a la intermediació, l'administració i les agències privades de col·locació amb i sense ànim de lucre han de complir amb els principis de gratuïtat, universalitat i transparència; tot vetllant per la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball i la no discriminació.

- Instem a l'administració catalana a reclamar el traspàs de les competències pel Consorci de Formació Contínua en matèria de formació de demanda; les funcions de seguiment i avaluació i a la capacitat d'intervenir en la resolució de discrepàncies.

Tanmateix, els continguts corresponents al Títol 4 relatiu a la Formació Professional de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007 es prorroguen en la seva integritat.

## Els plans i les mesures d'igualtat en la negociació col·lectiva

### Convenis sectorials que regulen sobre mesures d'igualtat i/o plans d'igualtat

Aquestes graelles s'han elaborat amb els convenis col·lectius sectorials vigents, publicats al BOE, DOGC o Butlletí Oficial de la Província, recollits pel CERES en data 21 de gener de 2010.

En la primera graella trobem els convenis sectorials en l'àmbit territorial de negociació. Reflecteix la quantitat de convenis que recullen mesures d'igualtat, els que recullen plans d'igualtat i els que no recullen cap del dos aspectes. Hi poden haver convenis que recullin mesures i plans d'igualtat.

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	88	69	78,40	39	44,31	12	13,63
Catalunya	45	21	46,67	10	22,22	22	48,89
Barcelona	38	20	52,63	5	13,16	18	47,36
Girona	11	6	54,54	2	18,18	5	45,45
Lleida	10	5	50,00	0	0,00	5	50,00
Tarragona	22	17	77,27	0	0,00	5	22,73
Provincial	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Comarcal	10	0	0,00	0	0,00	10	100,00
Diversos	67	7	10,44	4	5,97	58	86,57
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>146</b>	<b>50,00</b>	<b>60</b>	<b>20,54</b>	<b>135</b>	<b>46,23</b>

Aquesta segona graella recull els convenis sectorials per federacions.

Federació	Nre. convenis	Mesures		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
ACTIVITATS DIVERSES	12	4	33,33	1	8,33	7	58,33
AGROALIMENTÀRIA	40	30	75,00	4	10,00	10	25,00
COMFIA	16	15	93,75	10	62,50	0	0,00
CONSTRUCCIÓ I FUSTA	21	7	33,33	2	9,52	12	57,14
ENSENYAMENT	11	7	63,63	2	18,18	3	27,27
SANITAT	8	4	50,00	3	37,50	4	50,00
FITEQA	14	13	92,86	9	64,29	1	7,15
FECOHT	31	22	70,97	10	32,26	8	25,81
INDÚSTRIA	6	5	83,33	1	16,67	1	16,67
SERVEIS A LA CIUTADANIA	133	39	29,32	17	12,78	89	66,91
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>146</b>	<b>50,00</b>	<b>60</b>	<b>20,54</b>	<b>135</b>	<b>46,23</b>

Les taules següents reflecteixen la quantitat de convenis que recullen mesures d'igualtat, els que recullen plans d'igualtat i els que no recullen cap dels dos aspectes, en cada una de les federacions i per a l'àmbit territorial de negociació.

### Federació d'Activitats Diverses

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatl	5	3	60,00	1	20,00	1	20,00
Catalunya	5	1	20,00	0	0,00	4	80,00
Barcelona	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
Girona	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>33,33</b>	<b>1</b>	<b>8,33</b>	<b>7</b>	<b>58,33</b>

### Federació Agroalimentària

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatl	13	12	92,30	3	20,08	1	7,69
Catalunya	4	2	50,00	0	0,00	2	50,00
Barcelona	8	6	75,00	0	0,00	2	25,00
Girona	2	2	100,00	1	50,00	0	0,00
Lleida	3	1	33,33	0	0,00	2	66,67
Tarragona	6	5	83,33	0	0,00	1	16,67
Comarcal	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
Diversos	3	2	66,67	0	0,00	1	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>75,00</b>	<b>4</b>	<b>10,00</b>	<b>10</b>	<b>25,00</b>

### Federació COMFIA

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatl	13	12	92,30	8	61,53	0	0,00
Catalunya	3	3	100,00	2	66,67	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>93,75</b>	<b>10</b>	<b>62,50</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

### Federació de Construcció i Fusta

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatl	6	1	16,67	2	33,33	3	50,00
Barcelona	5	1	20,00	0	0,00	4	80,00
Girona	4	1	25,00	0	0,00	3	75,00
Lleida	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
Tarragona	4	2	50,00	0	0,00	2	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>9,52</b>	<b>12</b>	<b>57,14</b>

### Federació d'Ensenyament

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatl	5	4	80,00	1	20,00	1	20,00
Catalunya	6	3	50,00	1	16,67	2	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>63,63</b>	<b>2</b>	<b>18,18</b>	<b>3</b>	<b>27,27</b>

### Federació de Sanitat

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	3	2	66,67	1	33,33	1	33,33
Catalunya	4	2	50,00	2	50,00	2	50,00
Barcelona	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>	<b>3</b>	<b>37,50</b>	<b>4</b>	<b>50,00</b>

### Federació FITEQA

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	9	8	88,89	6	66,67	1	11,11
Catalunya	3	3	100,00	2	66,67	0	0,00
Barcelona	1	1	100,00	1	100,00	0	0,00
Tarragona	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>92,86</b>	<b>9</b>	<b>64,29</b>	<b>1</b>	<b>7,15</b>

### Federació FECOHT

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	9	9	100,00	7	77,78	0	0,00
Catalunya	4	3	75,00	2	50,00	0	0,00
Barcelona	10	4	40,00	1	10,00	6	60,00
Girona	1	1	100,00	1	100,00	0	0,00
Lleida	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
Tarragona	6	5	83,33	0	0,00	1	16,67
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>70,97</b>	<b>10</b>	<b>32,26</b>	<b>8</b>	<b>25,81</b>

### Federació d'Indústria

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	2	2	100,00	1	50,00	0	0,00
Barcelona	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Girona	1	0	0,00	0	0,00	1	100,00
Lleida	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Tarragona	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83,33</b>	<b>1</b>	<b>16,67</b>	<b>1</b>	<b>16,67</b>

### Federació de Serveis a la Ciutadania

Àmbit territorial	Nre. convenis	Mesures d'igualtat		Plans d'igualtat		Res	
		Total	%	Total	%	Total	%
Estatal	23	16	69,56	9	39,13	4	17,39
Catalunya	16	4	25,00	1	6,25	12	75,00
Barcelona	11	7	63,64	3	27,27	4	36,36
Girona	2	2	100,00	0	0,00	0	0,00
Lleida	3	1	33,33	0	0,00	2	66,67
Tarragona	4	3	75,00	0	0,00	1	25,00
Provincial	1	1	100,00	0	0,00	0	0,00
Comarcal	9	0	0,00	0	0,00	9	100,00
Diversos	64	5	7,81	4	6,25	57	89,06
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>39</b>	<b>29,32</b>	<b>17</b>	<b>12,78</b>	<b>89</b>	<b>66,91</b>

## **GUIA DE BONES PRÀCTIQUES PER A L'ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

En el marc d'aquesta jornada de negociadors i negociadores, us presentem la **Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva**, que és un recurs que us donarà eines per a la no-discriminació per qüestió de sexe des d'una perspectiva de l'ús de la llengua. La Guia ha estat elaborada pel Servei Lingüístic amb la col·laboració de la Secretaria de la Dona del sindicat i respon a la necessitat d'adequar el llenguatge aplicable a la negociació col·lectiva d'acord amb les referències legals vigents i contribueix, així, a facilitar-nos el camí, a tots nosaltres, negociadors i negociadores, i a incidir amb més eficàcia en el camí cap a la igualtat en el món del treball.

Com ja sabeu, la negociació col·lectiva és el marc regulador, per excel·lència, de les condicions laborals i, per aquest motiu, ofereix una oportunitat estratègica per a la introducció de mesures antidiscriminatòries i a favor de la igualtat.

Arran de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va establir l'obligatorietat d'implantar mesures d'igualtat a totes les empreses i la negociació de plans d'igualtat en aquelles que tenen més de 250 treballadors i treballadores. D'altra banda, la Llei fa recomanacions específiques per a l'àmbit laboral i la negociació col·lectiva, entre les quals cal destacar la introducció de l'estudi del llenguatge en l'elaboració dels diagnòstics per a la negociació i per a l'establiment de plans d'igualtat a les empreses. La negociació col·lectiva té, doncs, la porta oberta a contribuir a fer cada cop més visible, més igualitària i més justa la realitat femenina en el món del treball, d'acord amb els valors de la nostra organització.

CCOO de Catalunya ens definim com un sindicat d'homes i dones i, d'acord amb els estatuts de l'organització, ens comprometem a defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i a treballar per eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral.

Som conscients que en els nostres temps hi ha hagut una incorporació massiva de la dona en el món laboral i s'ha anat evolucionant cap a uns comportaments més justos i igualitaris. Tot i així, queda molt camí per fer i una de les eines fonamentals per a l'assoliment d'una visió més justa de la societat és l'ús del llenguatge.

Per aquest motiu us encoratgem a fer ús de les bones pràctiques que planteja aquest treball en matèria de gènere i negociació col·lectiva. Podeu trobar-hi exemples clars en la redacció de convenis des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, així com també exemples concrets i alternatives a les disjuntives que planteja l'ús de referències als dos gèneres.

Podeu consultar la **Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva** al web del Servei Lingüístic ([www.ccoo.cat/sl](http://www.ccoo.cat/sl)), on també trobareu el manual Papers sindicals, que us ajudarà a redactar documents sindicals, també revisats des d'aquesta perspectiva.