

## Guia d'aplicació de l'AIC 2018-2020

Continguts per a la negociació col·lectiva:

| Matèria                             | Ultraactivitat   |
|-------------------------------------|--|
| Premissa                            | Fomentar el manteniment i extensió de la vigència i cobertura dels convenis col·lectius.   |
| Què pot fer la NC?                  | Fixar una clàusula que garanteixi la continuïtat del procés de negociació.   |
| Proposta clausulat recollit a l'AIC | <i>"Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut".</i> |
| Recomanacions                       | *  |
| Doneu un cop d'ull a:               | Capítol I de l'AIC   |
| Proposta clausulat Decàleg UGT      | <i>"Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut".</i> |

| Matèria                        | Comissions paritàries dels convenis col·lectius   |
|--------------------------------|---|
| Premissa                       | Potenciació i activació de les Comissions paritàries.   |
| Què pot fer la NC?             | Regular la consulta prèvia i àgil a la Comissió paritària en els conflictes col·lectius d'interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu. |
| Proposta clausulat             | *   |
| Recomanacions                  | *   |
| Doneu un cop d'ull a:          | Capítol II de l'AIC   |
| Proposta clausulat Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtatalunya.cat/negociacio/comissions-paritaries/">http://www.ugtatalunya.cat/negociacio/comissions-paritaries/</a>     |

| Matèria            | Flexibilitat negociada   |
|--------------------|--|
| Premissa           | Regulació negociada de la flexibilitat del temps de treball.   |
| Què pot fer la NC? | <ul style="list-style-type: none"> <li>Regular l'organització flexible del temps de treball</li> </ul> |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular, així com, la flexibilitat del temps de treball.</li> <li>• Assolir pactes en la gestió del temps de treball</li> <li>• Establir la distribució irregular de la jornada, borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball, jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.</li> <li>• Regular el coneixement previ dels canvis en els calendaris de treball, els preavisos amb suficient antelació davant els canvis de duració de la jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre persones treballadores en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del Conveni col·lectiu, i podran establir també criteris de voluntarietat davant de torns de nova creació.</li> <li>• Determinar el dret d'elecció a la compactació en dies complets o fórmules de reducció de la jornada diària.</li> <li>• Distribuir irregularment la jornada anual ordinària.</li> <li>• Recollir una borsa d'hores a l'any.</li> <li>• Establir requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada.</li> </ul> |
| Proposta clausulat                | *   |
| Recomanacions                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementació de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 Objectius per a la negociació col·lectiva.</li> <li>• La flexibilitat del temps de treball ha d'anar acompanyada de garanties i de seguretat per a les persones treballadores.</li> <li>• Els convenis col·lectius han de regular la compensació de les diferències per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la màxima legal o pactada.</li> <li>• Els contractes indefinits a temps parcial poden ser una alternativa a la contractació temporal. Es recomana que els convenis sectorials o d'empresa adaptin, la seva regulació a la realitat organitzativa i econòmica.</li> </ul>  |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol III de l'AIC  |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/temps-de-treball/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/temps-de-treball/</a>   |

| Matèria            | Criteris salarials i sistemes retributius  |
|--------------------|--|
| Premissa           | Després d'anys de creixement econòmic, cal establir una recuperació econòmica i de l'ocupació.   |
| Què pot fer la NC? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establir mecanismes de revisió salarial.</li> <li>• Regular les retribucions variables (sempre amb paràmetres objectius i mesurables).</li> <li>• Incorporar articulats que promoguin la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció.</li> </ul> |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Proposta clausulat                | *  |
| Recomanacions                     | Agafar com a referència, a l'hora de fixar increments salarials, el pactat en l'AENC 2018-2020 que estipula un augment salarial al voltant d'un 2% fix més un 1% adicional flexible. |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol IV de l'AIC i l'Acuerdo para el empleo y la negociación col·lectiva 2018-2020 (AENC)   |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/salaris/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/salaris/</a>  |

| Matèria                           | Subcontractació i empreses multiserveis  |
|-----------------------------------|--|
| Premissa                          | *  |
| Què pot fer la NC?                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la conveniència de la subrogació de plantilles quan es produeixi una successió de contractes o subcontractes.</li> <li>• Regular la coordinació de la interlocució de la representació sindical de l'empresa principal amb les de les empreses subcontractades</li> <li>• Establir mecanismes que afavoreixin la mobilitat de les persones treballadores, així com una formació mancomunada.</li> <li>• Promoure l'establiment d'Acords marc Internacionals en les cadenes internacionals de les empreses.</li> <li>• Desenvolupar la prevenció de riscos laborals.</li> </ul> |
| Proposta clausulat                | *  |
| Recomanacions                     | S'orienta a establir com a Conveni col·lectiu d'aplicació en les empreses multiserveis subcontractades, com a mínim, el Conveni col·lectiu sectorial d'aplicació corresponent.   |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol V de l'AIC   |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/subcontractacio/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/subcontractacio/</a>  |

| Matèria            | Mobilitat funcional i geogràfica internacional  |
|--------------------|---|
| Premissa           | Polivalència  |
| Què pot fer la NC? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canviar les classificacions professionals per grups professionals.</li> <li>• Potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació.</li> <li>• Regular els contingut i els límits de la polivalència funcional.</li> </ul> |
| Proposta clausulat | *   |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Recomanacions         | Que els convenis regulin els supòsits de desplaçaments transnacionals de certa durada.  |
| Doneu un cop d'ull a: | Capítol VI de l'AIC   |
| Proposta clausulat    | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/mobilitat-funcional-i-promocio/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/mobilitat-funcional-i-promocio/</a> |
| Decàleg UGT           | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/mobilitat-geografica/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/mobilitat-geografica/</a>                     |

| Matèria               | Inaplicació de les condicions establertes en els convenis col·lectius  |
|-----------------------|--|
| Premissa              | *  |
| Què pot fer la NC?    | *  |
| Proposta clausulat    | *  |
| Recomanacions         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Comissions paritàries dels convenis col·lectius sectorial han de ser informades de les iniciatives d'inaplicació de les empreses.</li> <li>• Una possible revisió de les mesures d'inaplicació, en la mesura que es modifiquin les causes que van donar lloc a la mateixa.</li> </ul> |
| Doneu un cop d'ull a: | *  |
| Proposta clausulat    | *  |
| Decàleg UGT           |  |

| Matèria            | L'organització professional, la formació professional i la promoció  |
|--------------------|--|
| Premissa           | Formació contínua a l'empresa.   |
| Què pot fer la NC? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituir comissions de formació professional per dinamitzar i afavorir la formació de manera permanent i proposar noves qualificacions o millorar-les.</li> <li>• Revisar i actualitzar permanentment l'organització professional per tal d'adaptar-la als canvis i necessitats productives.</li> <li>• Establir sistemes senzills i àgils de resolució de divergències en els processos de promoció.</li> <li>• Acordar la utilització de la Comissió Tècnica d'experts en l'organització del treball del TLC per a la solució de divergències.</li> <li>• Impulsar l'ús de la FP Dual.</li> </ul> |
| Proposta clausulat | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La representació legal de les persones treballadores ha de col·laborar amb la direcció de les empreses per tal d'analitzar, periòdicament, les necessitats de qualificació de les persones treballadores. Tot considerant aquesta informació la Direcció de l'empresa podrà establir un pla de formació a l'empresa o actualitzar el que existeixi.</i></li> <li>• <i>Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de</i></li> </ul>  |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <i>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.</i>  |
| Recomanacions                  | Es llisten aspectes que cal prestar especial atenció en relació al pla de formació.  |
| Doneu un cop d'ull a:          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora del Consell de Relacions Laborals.</li> <li>• Capítol IX de l'AIC</li> </ul>  |
| Proposta clausulat Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/classificacio-professional/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/classificacio-professional/</a><br><a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/formacio-professional/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/formacio-professional/</a> |

| Matèria                        | Responsabilitat Social   |
|--------------------------------|--|
| Premissa                       | Compromís d'un marc de RS com a eina per generar valor   |
| Què pot fer la NC?             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar i valorar el portal RSCAT</li> <li>• Valorar la tasca de la representació legal de les persones treballadores com un dels grups d'interès que han d'estar implicats</li> </ul> |
| Proposta clausulat             | *  |
| Recomanacions                  | Clàusules generals i específiques en matèria de RS acordades en el Consell de Relacions Laborals   |
| Doneu un cop d'ull a:          | Capítol X de l'AIC   |
| Proposta clausulat Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/responsabilitat-social-dempresa/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/responsabilitat-social-dempresa/</a>  |

| Matèria            | Igualtat  |
|--------------------|---|
| Premissa           | Igualtat és: igualtat de gènere, bretxa salarial, igualtat col·lectiu LGTBI, gestió de la diversitat d'origen i discapacitat.   |
| Què pot fer la NC? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre en consideració les diferents formes per a garantir els drets de tots els treballadors i treballadores, la integració i la no discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, raça, nacionalitat,... en l'àmbit de les relacions laborals.</li> <li>• Promoure la inscripció de plans d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya.</li> <li>• Racionalització dels horaris laborals.</li> <li>• Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació.</li> <li>• Anàlisi, i si s'escau, la implantació, a les empreses no obligades de plans d'igualtat.</li> <li>• Promoure l'anàlisi i la identificació de la bretxa salarial, així com la possible implantació d'un pla d'acció contra la bretxa i el seu seguiment.</li> </ul> |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Proposta clausulat             | <p><i>“Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l’objecte de donar compliment i desenvolupament a l’establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per eradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l’establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l’adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d’orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI”.</i></p> <p><i>“Les parts recomanem que és convenient, especialment als centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses plans de gestió de la diversitat d’origen, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores”.</i></p> <p><i>“Per a l’aplicació de l’article 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l’accés a l’ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l’existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional”.</i></p> |
| Recomanacions                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa.</li> <li>• Implementar la Guia d’elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa.</li> <li>• Implementar el Decàleg de tolerància zero amb l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa.</li> <li>• Incorporar les infraccions en matèria d’assetjament sexual i per raó de sexe.</li> </ul>  |
| Doneu un cop d’ull a:          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de Plans d’Igualtat del Consell de Relacions Laborals.</li> <li>• Capítol XI de l’AIC</li> </ul>  |
| Proposta clausulat Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/igualtat/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/igualtat/</a>   |

| Matèria            | Absentisme  |
|--------------------|---|
| Premissa           | La problemàtica de l’absentisme laboral és un factor de preocupació.  |
| Què pot fer la NC? | Analitzar les dades relatives a les absències laborals en els seus àmbits respectius, i es realitzi un diagnòstic compartit de les causes que l’originen i el cost que provoquen, per acordar plans i programes orientats a definir: les mesures a adoptar per eliminar l’absentisme, programes de millora de condicions de treball per evitar absències per motius de salut, programes que afavoreixin la reincorporació i el retorn a la feina, així com el seguiment amb relació a les mesures de control de l’absentisme. |
| Proposta clausulat | *   |
| Recomanacions      | *   |

\*La casella és buida perquè l’AIC no recull el contingut d’aquesta clàusula.

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol XII de l'AIC   |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <i>"Còmput d'absentisme<br/>No seran computables a efectes d'absentisme, les absències degudament justificades, que siguin derivades de l'ús de drets de conciliació, les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista o les absències derivades del procés de canvi de sexe".</i> |

| Matèria                           | Salut Laboral  |
|-----------------------------------|--|
| Premissa                          | La salut laboral és un element cabdal per afavorir la seva implementació i pràctica de qualitat.   |
| Què pot fer la NC?                | <p>Incorporar aquestes millores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avançar en la inclusió de matèries que permetin aprofundir i millorar la gestió de la prevenció.</li> <li>• Prioritzar procediments d'adaptació del lloc de treball.</li> <li>• Establir orientacions sobre els continguts necessaris per desenvolupar les competències i funcions dels delegats i delegades.</li> <li>• Incloure la constitució d'òrgans paritaris que assumeixin competències en matèria de salut laboral dissenyant programes i criteris d'actuació específics adaptats en el sector.</li> <li>• Adoptar mesures preventives vers els desplaçaments dels conductors professionals, així com de les persones treballadores que es desplacen de forma ocasional.</li> <li>• Incorporar articular que promoguin l'adaptació de la seguretat i salut laboral a les noves formes de treball, la implantació de noves tecnologies o l'aparició de riscos emergents.</li> <li>• Incorporar un protocol d'actuació de prevenció de riscos durant l'embaràs, part recent i lactància natural.</li> </ul> |
| Proposta clausulat                | *  |
| Recomanacions                     | *  |
| Doneu un cop d'ull a:             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Consideracions per a la Vigilància de la Salut a les empreses, acordant en el si del Consell de Relacions Laborals.</li> <li>• Capítol XIII de l'AIC</li> </ul>   |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/seguretat-i-salut-laboral/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/seguretat-i-salut-laboral/</a>  |

| Matèria  | Medi ambient i sostenibilitat  |
|----------|--|
| Premissa | Encara hi ha recorregut a l'hora d'assolir un desenvolupament econòmic compatible amb la protecció i millora del medi ambient. |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Què pot fer la NC?                | Establir marcs de participació i negociació en matèria de gestió de la sostenibilitat ambiental.                        |
| Proposta clausulat                | *   |
| Recomanacions                     | *   |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol XIV de l'AIC  |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/medi-ambient/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/medi-ambient/</a> |

| Matèria                           | Ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)   |
|-----------------------------------|---|
| Premissa                          | Parlem també de desconexió digital i de teletreball   |
| Què pot fer la NC?                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Regular determinats aspectes sobre aquesta matèria a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes.</li> <li>Regular l'ús de la xara per part de la representació legal i/o sindical.</li> <li>Regular el teletreball per tal de desenvolupar-lo i adaptar-lo a la realitat de l'empresa o sector.</li> <li>Regular l'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.</li> <li>Regular el dret a la conciliació de la vida laboral i personal.</li> </ul> |
| Proposta clausulat                | Clàusula de desconexió digital:<br><i>"Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada concloua la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir".</i>   |
| Recomanacions                     | L'AIC llista les normes per a una correcta utilització de les eines de treball facilitades per l'empresa i que caldria incloure als convenis col·lectius.   |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol XV de l'AIC.  |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <a href="http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/nous-perfils-professionals/">http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/nous-perfils-professionals/</a>   |

| Matèria            | Innovació i noves tecnologies  |
|--------------------|--|
| Premissa           | *  |
| Què pot fer la NC? | Establir tant procediments concrets d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi dels |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.



|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | seus efectes sobre l'ocupació, les condicions de treball i les necessitats de formació i adaptació professional.  |
| Proposta clausulat                | *   |
| Recomanacions                     | *   |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol XVI de l'AIC  |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | <i>"Els representants de les persones treballadores o aquests, si no n'hi ha representants, han de ser informats de les decisions respecte a la introducció de noves tecnologies, la modificació de processos productius o l'adquisició de maquinària o bé d'equips que puguin tenir incidència en la salut i la seguretat del treballador i l'impacte ambiental corresponent".</i> |

| Matèria                           | Pacte nacional per a la indústria   |
|-----------------------------------|---|
| Premissa                          | *   |
| Què pot fer la NC?                | Incorporar un enllaç al contingut complert del Pacte Nacional per a la Indústria de Catalunya i un annex amb el text següent:<br><i>"El Pacte Nacional per a la Indústria (PNI) és un acord marc d'estabilitat per al desenvolupament de polítiques industrials a llarg termini, amb la finalitat d'incrementar la competitivitat de les empreses, intensificar la internacionalització i promoure el canvi de model productiu i la transició en els processos productius cap a l'economia circular, l'eficiència i la sostenibilitat".</i> |
| Proposta clausulat                | <i>"Les parts signatàries recomanem realitzar una anàlisi comuna entre la direcció de l'empresa i la representació sindical, del marc d'oportunitats que pot oferir el PNI per a l'empresa. D'aquesta anàlisi poden derivar-se, o bé la participació de l'empresa en algunes de les línies d'actuació que preveu el PNI, o la configuració d'un pla empresarial de conjunt. En aquest últim cas, s'establiran mecanismes periòdics de seguiment i avaluació conjunta.</i>   |
| Recomanacions                     | *   |
| Doneu un cop d'ull a:             | Capítol XVII de l'AIC   |
| Proposta clausulat<br>Decàleg UGT | *   |

\*La casella és buida perquè l'AIC no recull el contingut d'aquesta clàusula.