BORRADOR NEGOCIACIÓN ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUÑA (a fecha 12/11/2015)

V. AIC 2015. Noviembre

☒

ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUÑA 2015-2017

INTRODUCCIÓN

Tanto el diálogo como la concertación social son los ejes de unas relaciones laborales basadas en la avenencia y la participación de sus protagonistas, es decir, organizaciones empresariales y sindicales, siendo estos los elementos característicos del marco catalán de relaciones laborales. En este sentido, los agentes sociales asumimos nuestra responsabilidad en las relaciones industriales y laborales, de conformidad con el principio de autonomía colectiva.

Las partes consideramos que la concertación social y la negociación colectiva constituyen los mecanismos más idóneos para alcanzar un sistema de relaciones laborales eficaz, flexible, equilibrado, permeable a las adaptaciones necesarias en los sectores y las empresas, y que garantice la paz social.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015-2017 establece orientaciones, recomendaciones, criterios, y desarrolla materias como la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, el Tribunal Laboral de Cataluña, el Observatorio de la coyuntura económica de la negociación colectiva, la ultraactividad, la inaplicación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos, las comisiones paritarias de los convenios colectivos , los criterios sobre subcontratación y descentralización productiva, la flexibilidad (los criterios y elementos para la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, los elementos de flexibilidad y seguridad en los procesos negociadores para mantener o crear empleo, los criterios salariales y sistemas retributivos, la retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención, la organización profesional, la formación profesional y la promoción, la movilidad funcional, la participación de la representación de los trabajadores en los procesos de reestructuración), la responsabilidad social, la igualdad de género, el absentismo, la salud laboral, el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la movilidad sostenible en los centros de trabajo, el medio ambiente, el teletrabajo, la innovación y nuevas tecnologías, la previsión social complementaria, los

expedientes de regulación de empleo y negociación colectiva, la contratación pública y las políticas de formación y empleo.

En consecuencia, este AIC recoge aquellos elementos de anteriores Acuerdos que siguen siendo prioritarios para la mejora de nuestras relaciones laborales, con las adaptaciones oportunas, e incorpora nuevos contenidos que aportan herramientas a las partes para gestionar sus respectivos ámbitos de actuación y para avanzar hacia un modelo productivo que dé respuestas a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

Los firmantes consideramos que las recomendaciones establecidas en este Acuerdo coadyuvarán a modernizar nuestra negociación colectiva, impulsar mecanismos de flexibilidad negociada, a apoyar a las partes para superar los conflictos en cualquier situación y momento de sus relaciones laborales, en general , y en el ámbito de la negociación colectiva, en particular, así como orientar a empresas y trabajadores, y sus representantes, en numerosas materias para alcanzar un marco de relaciones laborales competitivo y de calidad.

Los diferentes Acuerdos Interprofesionales de Cataluña, han contribuido a desarrollar y consolidar nuestro Marco Catalán de Relaciones Laborales. En concreto, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2005-2007, fue fundamental para la modernización de nuestra negociación colectiva, para la extensión de las mejores prácticas de flexibilidad negociada y la renovación de los contenidos de los convenios colectivos.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, respondió a la necesidad, en un contexto de grave crisis económica, a través de la concertación social en Cataluña, de encontrar alternativas, que favorecieran el mantenimiento y la creación de empleo de calidad, evitando los ajustes definitivos de plantillas.

Los últimos datos correspondientes a los diversos ámbitos con implicaciones en el mercado de trabajo, así como la evolución de las mismas en los últimos meses, son positivas y reafirman el escenario de recuperación económica y de creación de empleo interanual. Sin embargo, en el momento de la firma del presente acuerdo, en Cataluña hay más de medio millón de personas en paro y una tasa de paro del 17,49%.

Estos datos demuestran que a pesar de la indudable proceso de reactivación económica y de generación de puestos de trabajo, es necesario adoptar las medidas y políticas necesarias que impulsen la creación de empleo con la máxima intensidad y calidad posible. Las materias aprobadas en este.

Acuerdo Interprofesional Cataluña pretenden aportar soluciones para la consecución de estos retos y objetivos.

ACUERDAN

PRIMERO: Naturaleza jurídica y ámbito del Acuerdo

1.- Los contenidos que forman parte del presente acuerdo, así como los compromisos contraídos, revisten jurídicamente carácter obligacional. Las organizaciones firmantes, por tanto, se comprometen a ajustar su comportamiento y actuaciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar por otro llevar a cabo las tareas u objetivos deducidos del Acuerdo.

2.- El presente Acuerdo afecta a las organizaciones firmantes en el ámbito de Cataluña. De acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, serán las organizaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas en este ámbito, las que deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones en sectores o ramas de actividad con el fin de establecer con ellos, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y vías más adecuadas que les permitan asumir todo lo que aquí se pacta.

3.- El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, todo prorrogándose tácitamente por períodos anuales si no se produce denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá comunicarse a las otras, con una antelación mínima de 3 meses, respecto a su vencimiento.

SEGUNDO: Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña

1.- La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña estará formada por ocho miembros, dos de ellos designados por Fomento del Trabajo Nacional, uno por PIMEC, uno por FEPIME, dos Por CCOO, y dos por la Unión General de Trabajadores.

2.- La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, por acuerdo unánime de sus integrantes, podrá evaluar, modificar y actualizar el contenido previsto del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

3.- Esta Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña se reunirá a instancia de parte, formulada por cualquiera de las organizaciones firmantes, para resolver las cuestiones que se puedan plantear y / o manifestar respecto a la interpretación, aplicación y seguimiento de los acuerdos alcanzados.

4.- La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña llevará a cabo la adaptación del contenido de este acuerdo ante posibles modificaciones legislativas o acuerdos de concertación de ámbito estatal.

5.- La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña en el marco de aplicación del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña tiene atribuidas, cuando proceda, las siguientes funciones y competencias establecidas en el Título Primero "Estructura la negociación colectiva en Cataluña "; Título Segundo "Tribunal Laboral de Cataluña", Título V, Capítulo III "ultraactividad, y otros que se puedan acordar.

6.- La Comisión de Aplicación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña se compromete a desarrollar el tratamiento de las siguientes materias:

• Factores determinantes de la política salarial: la evolución económica de las empresas y sectores de actividad, el desarrollo y situación de los mercados, la inflación, la productividad, la variación de los costes, las inversiones y modernización tecnológica, entre otros.

• Igualdad de género

• Absentismo.

• Análisis relativo a las problemáticas específicas sobre la naturaleza del tiempo del trabajo en determinadas actividades o sectores.

7.- La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña reglamentará sus normas de funcionamiento.

8.- El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Tribunal Laboral de Cataluña creado por el artículo 5 del Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito el 7 de noviembre de 1990, se mantendrá con idénticas funciones y competencias para ejecutar lo establecido en el Título II de este Acuerdo relativo al Tribunal Laboral de Cataluña, y con la misma composición que la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

TÍTULO I

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CATALUÑA

1.- Las organizaciones firmantes coincidimos en la conveniencia de analizar la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, desarrollando una correcta articulación de los diferentes niveles de negociación y ampliar su cobertura, encontrando las mejores alternativas territoriales y sectoriales, conscientes del nuevo marco legislativo.

Es conveniente un análisis territorial y sectorial de los ámbitos de negociación, para operar los procedimientos de agrupación, adhesión y extensión de convenios colectivos, respetando la autonomía y la libertad de las partes negociadoras.

Es necesario tener en consideración que la normativa vigente, reserva, en Cataluña, a los acuerdos o convenios de ámbito catalán, la capacidad para ordenar la estructura de la negociación colectiva y su articulación.

2.- Se acuerda potenciar el procedimiento de racionalización de estructura de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales, que permita respetando la autonomía y la libertad negociadora de las partes representativas en los diferentes niveles de negociación sectorial , la puesta en funcionamiento de los procesos que se consideren oportunos, a fin de alcanzar el objetivo de racionalización de la negociación colectiva en Cataluña.

3.- Cualquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, previa definición del objeto y delimitación de los ámbitos sectoriales y territoriales, así como de las partes negociadoras afectadas, podrá instar una iniciativa de racionalización.

☒

Para que esta iniciativa pueda desarrollarse, deberán participar las partes representativas en los diferentes ámbitos preexistentes de negociación colectiva, que voluntariamente adoptarán las soluciones y alternativas que acuerden en cada caso.

4.- Las partes firmantes del presente AIC acordamos, que es de interés que la que la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, sea informada de las iniciativas relativas al establecimiento de un nuevo ámbito de negociación colectiva en

Cataluña, sea éste sectorial, supraempresarial o de grupos de empresas, y, por ello recomendamos a las partes que se dirijan a dicha Comisión con la siguiente finalidad:

• Conocer, hacer seguimiento y analizar, el mapa de la negociación colectiva en Cataluña.

• Solicitar a la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, ante la iniciativa de constitución de un nuevo ámbito de negociación colectiva, que elabore un informe no vinculante, con el total respeto a la autonomía de las partes, que tenga como objeto la idoneidad y viabilidad, a criterio de las organizaciones miembros del Consejo, del nuevo ámbito de negociación colectiva, y, en su caso, la recomendación del mantenimiento de su actual ubicación funcional, o la incorporación a un nuevo ámbito funcional más idóneo, teniendo siempre en consideración las problemáticas relativas a la evitación de concurrencia de convenios colectivos.

Asimismo, la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, informará a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos sectoriales que puedan verse afectadas por la constitución de este nuevo ámbito de negociación, para que puedan manifestar lo que consideren oportuno. En todo caso, y sin ser vinculantes, la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña tendrá en cuenta las manifestaciones de las Comisiones Paritarias afectadas antes de emitir su informe.

5.- Se acuerda gestionar con la Administración de la Generalidad de Cataluña un procedimiento de comunicación ágil, para que ésta informe a la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña de las iniciativas de nuevos ámbitos de negociación de cualquier convenio que se haya denunciado o promovido.

6.- Es un objetivo común que las empresas y personas trabajadoras de Cataluña estén cubiertos por un convenio colectivo de aplicación.

En los supuestos de no cobertura, se analizarán los mecanismos adecuados para poder resolver esta situación, mediante la extensión de convenios colectivos preexistentes, la inclusión en ámbitos funcionales de convenios colectivos vigentes o la creación de nuevos convenios. Operando, para la extensión y la creación de nuevos convenios, cuando sea necesario, la nueva representatividad otorgada por la normativa vigente a las organizaciones patronales y sindicales más representativas.

La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña hará un balance anual de la evolución del objetivo común de tener cobertura completa, adoptando las decisiones que corresponda de acuerdo con aquel, con la utilización de todas las posibilidades legales para aportar soluciones, entre ellas la negociación de acuerdos sectoriales o generales de cobertura.

7.- Respecto a los sectores emergentes, cualquier parte podrá convocar la otra para plantear un nuevo convenio o la incorporación al ámbito funcional de un convenio preexistente, respetando el principio de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores y los otros límites legalmente previstos. Se prestará especial atención a no afectar ámbitos funcionales que puedan tener convenio de aplicación.

8.- Las organizaciones firmantes desarrollarán pautas y actuaciones para la configuración de acuerdos marco de Cataluña en sectores amplios del ámbito de este acuerdo, para la utilización de las organizaciones que negocian convenios dentro del ámbito de estos sectores. En cualquier caso, habrá que evitar la concurrencia con convenios de Cataluña o de ámbito superior. Los acuerdos marco sectoriales contendrán estipulaciones comunes en el sector de referencia teniendo como principales finalidades las de establecer disposiciones sectoriales de

temáticas en las que deben intervenir las organizaciones firmantes de los convenios de sector, tales como la prevención de riesgos laborales, la formación profesional, los observatorios sectoriales o los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos, entre otros.

9.- Se recomienda que los convenios sectoriales, regulen las reglas generales que permiten la articulación y adaptación a la idiosincrasia de la empresa en su realidad productiva o de servicios. Son algunos ejemplos: la concreción del tiempo de trabajo en el marco de las reglas generales de flexibilidad del convenio sectorial, la concreción de los sistemas de salario variable, los planes de formación profesional continua, el sistema de contratación, la clasificación profesional, la movilidad funcional y la promoción y la transversalidad de la salud laboral. Es conveniente, en este desarrollo, la participación de la comisión paritaria correspondiente, dentro de sus competencias.

10.- Las partes firmantes acuerdan proponer formalmente, a sus organizaciones firmantes de los convenios colectivos sectoriales estatales, que prevean la descentralización de las comisiones paritarias del respectivo convenio, en el ámbito de Cataluña. La descentralización en Cataluña de las comisiones paritarias de los convenios colectivos estatales, en coordinación con los propios ámbitos de negociación estatales y sus comisiones paritarias, es una medida conveniente, en cuanto a criterios de proximidad y de gestión del convenio colectivo.

11.- El procedimiento y las actuaciones contenidas en este Título I se desarrollarán por parte de las organizaciones firmantes y, en su caso, por sus respectivas organizaciones afiliadas, y se podrá recurrir, cuando se considere oportuno, a la utilización de los procedimientos y medios de la Comisión de Convenios Colectivos de Cataluña, del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

12.- Las organizaciones firmantes consideramos positivo el reconocimiento previsto legalmente en cuanto a la legitimidad para la

negociación colectiva en los supuestos de pluralidad de empresas y de grupo de empresas.

TÍTULO II

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA

☒

1.- Ratificación de las competencias del Tribunal Laboral de Cataluña establecidas en los anteriores Acuerdos Interprofesionales de Cataluña como órgano extrajudicial de solución de conflictos laborales en Cataluña.

2.- El TLC se ha consolidado como el organismo extrajudicial de la solución de conflictos laborales de referencia de todo el Estado Español ya nivel internacional.

El elevado número de acuerdos alcanzados en los actos de conciliación y mediación, así como respecto a las huelgas desconvocadas fruto de la actuación del Tribunal, conlleva un ahorro económico relevante a la Administración, las empresas y los trabajadores de Cataluña.

El número de expedientes tramitados en el TLC se ha incrementado progresivamente en los últimos años y, como consecuencia de las nuevas competencias que las normativas estatales y catalanas en materia laboral y de negociación colectiva atribuyen al TLC, se prevé un aumento en la actividad del organismo.

Para consolidar el funcionamiento del TLC se establecerá la consignación de una partida presupuestaria nominativa, específica y suficiente en los presupuestos de la Generalidad de Cataluña para atender sus actuaciones. Sin embargo, se debe garantizar la estabilidad de las dotaciones presupuestarias del TLC mediante la aprobación de acuerdos plurianuales.

3.- Mediante el presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, se establece la adaptación del Reglamento y los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña para la asunción de las competencias, en materia de conciliación, mediación y arbitraje, que establecen la Ley 35 / 2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo; el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 1362/2012, de 28 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Real Decreto 1483/2012 , de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los ☒trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

4.- De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en los puntos anteriores, el Tribunal Laboral de Cataluña es la única instancia Extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Cataluña.

5.- Compromiso de extensión a toda la Negociación Colectiva de Cataluña las cláusulas de sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña.

6.- Compromiso de las organizaciones firmantes de comunicar a sus empresas asociadas y representación sindical, en las que las relaciones laborales no sean reguladas por convenio sectorial, la importancia de incluir la cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña a sus Acuerdos, Pactos o Convenios de Empresa.

7.- Instar al Gobierno de la Generalidad de Cataluña la extensión de la inclusión de la cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal

Laboral de Cataluña a los Convenios Colectivos del personal laboral de las administraciones públicas en Cataluña.

8.- Potenciar y actualizar el Cuerpo de Árbitros del Tribunal Laboral de Cataluña incorporando nuevos perfiles no estrictamente jurídicos, para favorecer la solución de conflictos en los que el carácter económico o de organización del trabajo, bajo criterios de formación profesional y académica adecuada , de acreditación de su competencia y de no ejercer cargo orgánico o técnico a las organizaciones empresariales o sindicales.

9.- Generalizar, como forma ágil y eficiente de solución del conflicto, las propuestas mediadoras desde la mediación inicial y favorecer la solución arbitral una vez finalizada la mediación sin acuerdo. En este sentido, el arbitraje sería delegado por el propio Tribunal en conflictos que no tengan carácter jurídico.

10.- Activar, con más intensidad, la intervención de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña: la Comisión Económica, la Comisión de Previsión Social, Observatorio de la coyuntura económica de la negociación colectiva, la Comisión de Organización del Trabajo y Movilidad Sostenible, la Comisión de Salud Laboral y la línea especializada de Mediación en materia de Igualdad de género. Las Comisiones deben ejercer no ☒

sólo como apoyo técnico en la solución de conflictos, sino también con carácter preventivo y de asesoramiento a las partes.

11.- Las organizaciones firmantes acuerdan que el procedimiento arbitral ante las divergencias en la negociación de un convenio colectivo (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores) tendrá el carácter de voluntario, en el marco de la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva. En este caso, cuando las partes acuerden el sometimiento al procedimiento arbitral, éste se sustanciará mediante arbitraje delegado del propio tribunal o mediante arbitraje plural del cuerpo de árbitros.

12.- Las empresas reguladas por Convenios Colectivos que tengan cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña, en caso de diferencias en la negociación de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (artículos 41.4 y 41.6 del Estatuto de los trabajadores), o inaplicación de Convenio Colectivo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

13.- Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña también podrán sustituir los periodos de consultas en procedimientos de regulación de empleo (artículo 28 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, Art. 47.1 y artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Expedientes de suspensión del contrato o reducción de jornada y de extinciones Colectivas, respectivamente), procedimientos concursales (artículo 48.5 de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal) Movilidad Geográfica (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (artículos 41.4 del Estatuto de los Trabajadores) y inaplicación del Convenio Colectivo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), si así lo acuerdan las partes implicadas.

14.- El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Tribunal Laboral de Cataluña en relación al Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva regulado en el Título III, y las cuestiones derivadas de la posible incorporación en la negociación colectiva de mecanismos que promuevan la retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención, regulado en el Título II, Capítulo II, analizará la evolución de estas materias y su repercusión económica por el Tribunal Laboral de Cataluña, y tomará, si fuera necesario, las decisiones que procedan para no comprometer la estabilidad financiera del Organismo.

TÍTULO III

OBSERVATORIO DE LA COYUNTURA ECONÓMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El espíritu del Acuerdo Interprofesional de Cataluña es orientar a la negociación colectiva en los diferentes escenarios en que ésta se da facilitando la resolución pacífica y acordada de las diferentes cuestiones que se pueden plantear en las mesas de negociación en los marcos sectoriales y de empresa.

Con este objetivo, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, establecemos criterios de negociación en diferentes materias, al tiempo que acordamos la creación de instrumentos o la adaptación de los existentes que deben ayudar a facilitar la negociación y prever los posibles conflictos que pueden bloquear las mesas de negociación.

Es por ello que las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña acordamos la creación del Observatorio de la coyuntura económica de la negociación colectiva.

Es en este sentido acordamos que la Comisión Técnica de Economía y Previsión Social Complementaria del Tribunal Laboral de Cataluña, se divida en tres comisiones: la Comisión Técnica de Economía, la Comisión Técnica de Previsión Social complementaria y el Observatorio de la coyuntura económica de la Negociación Colectiva con las siguientes funciones generales:

• La Comisión Técnica de Economía mantendrá las tareas que en la actualidad lo ocupan referentes al análisis de la empresa como unidad productiva.

• La Comisión Técnica de Previsión Social Complementaria analizará iniciativas que impulsen la previsión social complementaria en Cataluña.

• El Observatorio de la coyuntura económica de la Negociación Colectiva realizará informes relacionando las diferentes variables económicas clave de los sectores que se consideren oportunas por las partes negociadoras durante el proceso de negociación.

Los estudios se realizarán a petición de los negociadores y con acuerdo en el marco de la comisión negociadora.

El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña desarrollará los correspondientes reglamentos de funcionamiento para cada una de las Comisiones Técnicas, así como del Observatorio de Coyuntura de la Negociación Colectiva.

TÍTULO IV

ULTRAACTIVIDAD

Las organizaciones firmantes expresan su acuerdo en el valor de la regulación de las relaciones laborales mediante convenios colectivos de eficacia general, y por tanto su compromiso de fomentar el mantenimiento y extensión de la vigencia y cobertura de los mismos.

Partiendo de la premisa ineludible del total respecto de la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación, de conformidad con el artículo 82.1 del Estatuto de los Trabajadores, consideramos que las mesas negociadoras de convenios colectivos que pudieran resultar afectadas por la posible pérdida de vigencia, deben mantener una pro-actividad que conlleve la renovación y actualización de los convenios.

Por ello, recomendamos la inclusión en todos los convenios colectivos

sectoriales o de empresa, que no incluya una regulación específica que establezca su propia ultraactividad indefinida, de una cláusula que garantice la continuidad del proceso de negociación en los términos que se prevén a continuación.

En este sentido, ya título orientativo, se propone el siguiente redactado:

"Las partes firmantes del presente convenio colectivo acordamos, que antes de la finalización del plazo de vigencia, la mesa negociadora se compromete a proseguir el proceso de negociación, cuya duración se acordará mutuamente por las partes. Durante este período seguirá siendo de aplicación el convenio vencido.

Finalizado el periodo de negociación, cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada. En este caso, ambas partes, de común acuerdo o cualquiera de ellas podrá decidir instar alguno de los siguientes procedimientos:

• Mediación expresa de la Comisión de Seguimiento y aplicación del acuerdo interprofesional de Cataluña que se iniciará en un plazo de 7 días hábiles.

La Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, emitirá un informe no vinculante a las partes legitimadas en el proceso de negociación que puede consistir, entre otros, en:

- La orientación concreta de medidas tendentes a la solución de divergencias en el proceso de negociación colectiva,

- La determinación de una prórroga en el proceso de negociación, siempre preservando mientras tanto la vigencia del convenio colectivo anterior,

- O en su caso, la recomendación sobre la realización de un estudio que analice la posibilidad de incorporar este ámbito de negociación colectiva a otro convenio colectivo preexistente.

- Derivar el caso al procedimiento de conciliación o mediación con arbitraje delegado de la propia comisión de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, exigiéndose en este último caso el acuerdo de ambas partes.

• Directamente el procedimiento de conciliación y / o de mediación con arbitraje delegado de la propia comisión de mediación, exigiéndose en este último caso mutuo acuerdo, según lo establecido en los procedimientos ☒de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña, a que se refiere el Título II.

En la mediación con el arbitraje delegado de la propia comisión de mediación las personas que forman la citada comisión actuarán como árbitros por designación conjunta de las partes y el laudo se dictará por unanimidad de todos los miembros.

Hasta la finalización de este procedimiento se mantendrá la vigencia del Convenio Colectivo.

PROCEDIMIENTO RELATIVO A LA REGULACIÓN DE MEDIACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ULTRAACTIVIDAD

1. Cualquiera de las partes de la comisión negociador se dirigirán a la Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña cuando constaten que se ha producido la situación de bloqueo de la negociación colectiva. Esta situación se justificará mediante la presentación del acta pertinente de la comisión negociadora.

2. La Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña en el plazo máximo de 7 días hábiles de recibir la petición citará a las partes para realizar una mediación expresa del conflicto planteado en la que participarán las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

3. Las partes previamente a su comparecencia deberán aportar la documentación solicitada por la Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

4. La Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña citará a las partes cuantas veces considere conveniente para lograr un acuerdo satisfactorio para los intereses de las partes afectadas.

5. Las partes, en caso de acuerdo con el informe no vinculante se comprometen a incluirla en el texto articulado del correspondiente convenio colectivo.

6. Este acuerdo se concretará en un acto que firmarán las partes y Comisión de Seguimiento y Aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

TÍTULO V

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las organizaciones firmantes expresan su acuerdo en el valor que tienen los convenios colectivos sectoriales en una doble dimensión. En primer lugar como instrumentos convencionales que establecen la regulación colectiva de las relaciones de trabajo, y en segundo lugar, el valor del convenio colectivo sectorial como regulador de las condiciones de competencia como instrumento que proporciona equilibrio, mediante la homogeneización de las condiciones de trabajo, entre empresas de un mismo sector de actividad económica.

Por eso acordamos que, para favorecer el interés general de la actividad económica en los diferentes sectores y favorecer la libre y leal entre las

empresas, es conveniente que las iniciativas empresariales de procesos de inaplicación de convenios colectivos sectoriales se pongan en conocimiento de las organizaciones firmantes de estos convenios, para combatir y evitar las prácticas de competencia desleal y fraude de ley.

Por eso recomendamos que las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos sectoriales sean informadas de las iniciativas de inaplicación de las empresas, y que dichos convenios colectivos regulen este aspecto.

En este sentido, se propone que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación de convenio al amparo del art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores lo comuniquen previamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Sectorial así como el resultado final. Esta comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida.

Se recomienda que los convenios colectivos regulen, dado el carácter legalmente transitorio de la inaplicación del convenio colectivo, la posible revisión de las medidas de inaplicación, en la medida que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma, mediante un procedimiento simplificado. El resultado será comunicado a la comisión paritaria sectorial.

El Convenio colectivo que incorpore cláusula de sometimiento a los procedimientos extrajudiciales de previsión y solución de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña, podrá establecer, en base a la autonomía de las partes, el carácter voluntario u obligatorio del procedimiento arbitral, caso de divergencias respecto de las causas acreditativas de la inaplicación o del contenido y alcance de la misma, bien mediante el arbitraje delegado o del cuerpo de árbitros de Tribunal Laboral de Cataluña.

Las Organizaciones firmantes acuerdan gestionar ante la Generalidad de Cataluña, para asegurar el cumplimiento de sus competencias en materia de trabajo, un sistema que garantice el sometimiento al control de legalidad de los acuerdos de inaplicación de convenio colectivo, con la

suficiente información en las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

TÍTULO VI

COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.- Es positiva la potenciación y la activación de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos sectoriales, de modo que ejerzan plenamente sus competencias respecto de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos y se doten de procedimientos ágiles y regulares de reunión. Es conveniente dinamizar la actividad de las comisiones paritarias especializadas por materia, de modo que respondan al mandato del propio convenio colectivo, ya sea para la aplicación y seguimiento de sus acuerdos o bien para la continuidad de las negociaciones sobre materias complejas.

2.- Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos han adquirido, un mayor protagonismo que obliga a los propios Convenios Colectivos regular, como contenido obligatorio, los criterios de su actuación, no sólo en plenario, sino también en comisiones delegadas bajo los principios de eficiencia, simplificación y dinamismo.

3.- Ante Conflictos Colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo (artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores), la Comisión Paritaria podrá recurrir a las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en el Convenio Colectivo, se someterá a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

4.- Los Convenios Colectivos deben regular la consulta previa y ágil a la Comisión Paritaria en los Conflictos Colectivos de interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. En caso de que la Comisión Paritaria no resuelva en el plazo máximo de siete días, las partes se obligan a acudir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

TÍTULO VII

CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

CRITERIOS SOBRE SUBCONTRATACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

1.- Ante la existencia de un proyecto de subcontratación relevante para la actividad de la empresa, se considera oportuno que con carácter previo, se determine un procedimiento que permita la aportación de información recíproca entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en un periodo limitado de tiempo, respecto del alcance y condiciones de la subcontratación o las posibles medidas sustitutivas de flexibilidad interna.

2.- La empresa ofrecerá, a la representación legal de los trabajadores, información suficiente, por escrito, sobre la contratación de servicios y la subcontratación de actividades, los titulares de la contratación de servicios y la subcontratación, las actividades que le sean propias y sus condiciones generales, en forma periódica que determinen los convenios colectivos y acuerdos (tal y como prevé el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores). Al mismo tiempo es necesario tener en consideración la regulación vigente.

3.- Los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa podrán determinar la conveniencia de la subrogación de plantillas cuando se produzca una sucesión de contratos o subcontratos, para optimizar la formación profesional de las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata , su nivel de especialización, su fidelización y la estabilidad en el empleo.

4.- En aplicación del Real-Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de

actividades empresariales, la negociación colectiva podrá abordar las cuestiones siguientes:

4.1. Los empresarios titulares y/o principales y los empresarios concurrentes en un centro de trabajo se informarán recíprocamente sobre los riesgos específicos que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Esta información se tendrá en cuenta el conjunto de los empresarios en la elaboración del plan de prevención, así como en la realización de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Estos documentos se aportarán al Comité de Seguridad y Salud. En caso de daños a la salud, se informará al Comité de Seguridad y Salud para que valor y sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4.2. La empresa titular y/o principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratista, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, y que acrediten por escrito haber realizado las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como el desempeño de sus obligaciones en materia de información y formación. Todo esto será informado, en los términos que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud.

4.3. El empresario titular y/o principal vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su centro de trabajo, informando al Comité de Seguridad y Salud, para su análisis, con la periodicidad que se determine.

4.4. En aquellos centros de trabajo en que la naturaleza de los riesgos pueda verse agravada o modificada por las circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades y/o éstos sean calificados como graves o muy graves, la negociación colectiva podrá contemplar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes u otras medidas de actuación coordinada. Se podrá

constituir un Comité de Seguridad y Salud Intercontratos, en casos de especial gravedad, para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos. Este organismo podrá reunirse con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa titular con la periodicidad que se determine. La vigencia de los comités Intercontratos vendrá determinada por el mantenimiento de las condiciones de concurrencia que aconsejaron su constitución.

CAPÍTULO II

FLEXIBILIDAD

INTRODUCCIÓN

Las empresas y, en consecuencia, las personas trabajadoras, tienen que hacer frente, cada vez con más agilidad a las adaptaciones en materias de producción o actividad.

Las empresas requieren adaptaciones tecnológicas, organizativas, y, en casos concretos, procesos de transición importantes. Es por ello que la configuración de un nuevo modelo de competitividad responsable y sostenible requiere incorporar en los Convenios Colectivos aquellos elementos estratégicos que garanticen el desarrollo de la empresa o sector y de las personas trabajadoras implicadas, teniendo en cuenta:

• La mejora de la posición competitiva de nuestra economía y de nuestras empresas, requiere disponer de un marco flexible de relaciones laborales, inversiones y avances en la dotación y calidad del capital tecnológico y humano, así como disponer de un entorno institucional competitivo y adecuado para impulsar la innovación, la gestión del conocimiento del capital humano y de la organización que comporta un valor añadido para mejorar la capacidad de adaptación de la empresa.

• Las necesidades de las personas trabajadoras de mantener y ampliar sus expectativas profesionales y de promoción, mediante una formación profesional adecuada para ofrecerles más seguridad y perspectivas de

futuro, aunque se tengan que producir cambios, de permitir la conciliación con su vida personal y familiar, de tener un papel más comprometido en la empresa y de mejorar sus condiciones de trabajo.

• La conveniencia de que los cambios organizativos en las empresas se produzcan en un contexto de participación de la representación legal de los trabajadores, y particularmente en procesos de transición.

El concepto flexibilidad va más allá de la gestión del tiempo de trabajo y, incorpora otros elementos como la contratación y el empleo, la movilidad y la polivalencia, las modificaciones de las condiciones de trabajo, y el salario, entre otros, que necesariamente se interrelacionan, ya que la aplicación de modelos de organización de empresa más flexible requiere un tratamiento integral.
La complejidad que presenta la negociación de la flexibilidad requiere que se lleve a cabo de acuerdo con las diferentes realidades de los sectores y las empresas. Habrá que tener en cuenta que no hay una línea de solución única, sino que cada caso deberá tener un tratamiento particular. La negociación de la flexibilidad debe tener presentes elementos de equilibrio, garantía y eficacia. Es por eso que los convenios sectoriales podrán recoger los contenidos y mecanismos de referencia para aplicar a estas materias de forma adaptada a sus particularidades y con previsión de adaptación al ámbito empresarial que lo requiera.

Habrá que tener presente el recurso a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), cuando sea necesario superar los problemas que puedan surgir durante la negociación o su aplicación.

Las organizaciones firmantes coincidimos en destacar la relevancia capital de la flexibilidad negociada en las diversas vertientes y condiciones de las relaciones laborales, para dotar a las empresas de un marco adecuado para adaptarse a las demandas que deben cumplir en cuanto sea necesario. De tal manera que la existencia de mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales deben permitir a las empresas disponer de la

necesaria capacidad de adaptación en un contexto económico en constante cambio, en mercados más abiertos, con la implantación de innovaciones tecnológicas más inmediatas , con fluctuaciones constantes de la demanda que la hace imprevisible, y con fenómenos imparables como la internacionalización y la globalización económica.

El objetivo es el logro de empresas más competitivas y viables, con capacidad de gestionar eficientemente y, en definitiva, utilizar las medidas de flexibilidad interna antes de acudir a ajustes externos y traumáticos.

FLEXIBILIDAD: EL TIEMPO DE TRABAJO, EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS

Criterios y elementos para la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa

1.- La negociación colectiva debe regular la organización flexible del tiempo de trabajo en relación con las necesidades de la actividad empresarial, especialmente, en ciclos de diferente intensidad de la actividad y fluctuaciones en la demanda.

2.- Los Convenios Colectivos establecerán el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular a efectos de contribuir a racionalizar la gestión del tiempo de trabajo, así como, la flexibilidad del tiempo de trabajo, mejorando la eficiencia en la actividad productiva y en la prestación de servicios, e incrementando la productividad del trabajo.

3.- Los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa pueden establecer las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo: distribución irregular de la jornada, bolsas de horas anuales, determinación del máximo de horas flexibles, reglas de compensación, periodos de reorganización del tiempo de trabajo (semanas, trimestres, semestres,

organización del tiempo más allá del año natural, etc.), jornada mínima y máxima diaria, y su relación con las horas extraordinarias.

4.- En el caso de los convenios sectoriales, dada la diversidad de situaciones en las empresas, es conveniente que, respetando las reglas generales del convenio sectorial, se produzca una adaptación negociada en el ámbito de las mismas, con participación de los representantes legales los trabajadores, que concrete la programación de la jornada irregular y su calendario, así como, establecer los mecanismos para aplicar modificaciones en su desarrollo.

5.- La flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de garantías y de seguridad para las personas trabajadoras, con el fin de mejorar su capacidad de autogestión del tiempo de trabajo y de conciliación con la vida personal y familiar. Los Convenios Colectivos pueden regular: el conocimiento previo de los cambios en los calendarios de trabajo, los preavisos con suficiente antelación ante los cambios de duración de la jornada, el establecimiento de sistemas de permuta entre personas trabajadoras en cambios de horarios y de turnos preexistentes, con principios de voluntariedad y en función de la actividad económica del convenio colectivo, y podrán establecer también criterios de voluntariedad ante turnos de nueva creación.

6.- Los convenios colectivos facilitarán que las empresas puedan distribuir irregularmente la jornada anual ordinaria, en los porcentajes que se consideren necesarios, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos el Estatuto de los Trabajadores.

Para potenciar la distribución irregular del tiempo de trabajo se permite regularizar los excesos o defectos de jornada derivados de la distribución irregular más allá del año en curso. Es por ello que se recomienda que los Convenios Colectivos regulen la compensación de las diferencias por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada. En defecto de pacto, las

diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el período que se determine.

7.- Por otra parte, los convenios colectivos posibilitarán una bolsa de horas al año, en el que se puede alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de esta bolsa de horas.

8.- Las partes firmantes del presente AIC somos conscientes de la importancia de la regulación en la negociación colectiva de la organización flexible del tiempo de trabajo, como una alternativa para poder alcanzar acuerdos de flexibilidad considerando la diversidad de las necesidades objetivas de las actividades económicas y las realidades de organización del trabajo diverso que existen en los diferentes sectores económicos y empresariales.
Nuestro objetivo común es que todos los convenios colectivos realicen una regulación negociada de la flexibilidad del tiempo de trabajo, adaptada a su específica realidad y de conformidad con las orientaciones del propio AIC.

Por todo ello, para los supuestos de convenios col • lectivos en los que no exista aún regulación convencional de la flexibilidad negociada del tiempo de trabajo, se insta a que se utilice el TLC, para encontrar una solución en esta materia.

9.- En materia de conciliación de la vida laboral y personal, es positivo que los Convenios Colectivos en relación a la flexibilidad de la jornada establecerán la consideración de las diversas situaciones personales (personas dependientes, horarios de formación y enseñanza, etc.) en el momento de determinar turnos y horarios.

10.- Es conveniente que los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa regulen y potencien los procedimientos de participación sindical y de la representación legal de los trabajadores en la organización flexible del tiempo de trabajo. Además de la participación en la programación de la

jornada flexible -en relación a la que la empresa debe aportar información documentada-, es conveniente establecer evaluaciones periódicas de la evolución del tiempo de trabajo, con el objetivo de analizar la eficiencia del sistema, su relación con el empleo, y su impacto en favor de la conciliación laboral, personal y familiar y la movilidad de las personas trabajadores.

11.- Los cambios en la programación de la distribución irregular de la jornada deben realizarse con la máxima antelación posible, para que, con la participación de los representantes legales de los trabajadores, se lleven a cabo los ajustes necesarios en la programación inicial .

12.- Las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente las Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras, acordadas en el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

13.- Sin embargo, las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente y de utilidad los acuerdos a los que se han llegado en "Informe sobre la gestión del tiempo de trabajo remunerado en el contexto de la reforma horaria" elaborado en el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña.

Asimismo, Las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña continuaremos participando en el diálogo con la "Iniciativa para la reforma horaria" con el objeto de revisar los usos del tiempo, armonizando los diversos factores y necesidades que intervienen en la cuestión : racionalización de la ordenación del tiempo de trabajo, eficiencia y competitividad del conjunto del sistema económico, armonización integral de los servicios públicos y sociales, y el mejor desarrollo de la vida social y ciudadana bajo el principio de bienestar de las personas en todas sus dimensiones, equilibradamente con las necesidades empresariales

Elementos de flexibilidad y seguridad en los procesos negociadores para mantener o crear empleo

1.- Los Convenios Colectivos podrán articular fórmulas de flexibilidad con la perspectiva de que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los ajustes de empleo, y se recomienda a las partes que utilicen la flexibilidad interna como mecanismo para evitar despidos.

2.- Los Convenios Colectivos podrán establecer ante nuevos contratos indefinidos la preferencia por las personas trabajadoras que hayan sido contratadas temporalmente o subcontratadas.

3.- Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad ya las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

4.- Las partes consideran que los contratos de relevo constituyen un instrumento apropiado para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones, por lo que es conveniente su impulso mediante la negociación colectiva.

5.- Los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa podrán regular la información periódica que debe facilitarse sobre los proyectos empresariales en relación a la previsión de ocupación y / o sus posibles variaciones, así como de la naturaleza y modalidad de los contratos previstos, para que sea analizada por la Representación Legal de los Trabajadores.

6.- Las partes consideran que los contratos indefinidos a tiempo parcial pueden ser una alternativa a la contratación temporal. En este sentido se recomienda que los Convenios Sectoriales o de empresa adapten, en el

marco de lo establecido legalmente, su regulación a la realidad organizativa y económica diversa de las empresas y sectores de actividad, así como también, analizar en el ámbito del Convenio, y en función de las características del sector, la conveniencia de establecer el máximo de número de horas complementarias legalmente establecido, así como, el plazo de preaviso.

Criterios salariales y sistemas retributivos

1.- En los últimos años, los salarios se han visto afectados por la situación crítica de la economía y las empresas, y por procedimientos excepcionales ajenos a los convenios colectivos (inaplicación, ERES)
En vías de salida de la crisis, las partes consideramos que el crecimiento de la actividad económica, el aumento del consumo interno, la mejora de la productividad y de la competitividad empresarial, son ahora factores clave para la consolidación de la recuperación económica y del empleo. En este sentido, las partes recomendamos que los incrementos salariales que se acuerden en la negociación colectiva tomen en consideración estos factores y se basen en la realidad y situación general y de cada sector y/o empresa, superando aquel largo período en que han fichado mediante procedimientos y criterios excepcionales.

2.-La Negociación Colectiva debe atender en mayor medida a la regulación de las retribuciones variables, que deben basarse en parámetros objetivos y medibles relacionados con el cumplimiento de los objetivos de empresa y son un factor de mejora de la productividad. Deben racionalizarse y establecerse de forma negociada, las condiciones económicas, el establecimiento de estas variables es compatible con otros sistemas retributivos suprimiendo modelos salariales obsoletos y determinados complementos improductivos.

Cuando se regule en Convenio Colectivo sectorial, de acuerdo con su realidad específica, se definirán los criterios y parámetros objetivos y medibles para la aplicación de la retribución variable, así como las fórmulas para su adaptación y aplicación a las empresas.

3.- La organización del trabajo flexible debe tener efectos sobre los sistemas retributivos. Garantizando los salarios básicos que la Negociación Colectiva determine en cada ámbito, los salarios variables pueden vincularse a los sistemas de flexibilidad de la organización del trabajo. Los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa pueden regular las condiciones concretas de esta vinculación. Cuando se establezcan innovaciones en la organización del trabajo y/o tecnológicas o abran nuevas líneas de actividad de la empresa, los sistemas de primas, de incentivos a la producción ya la calidad, por razón de cumplimiento de objetivos o por razón de responsabilidad, disponibilidad o formación personal y profesional, en sus diversas fórmulas, deben ser objeto de revisión negociada con la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa.

4.- La empresa facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores información documental sobre las bases de los nuevos sistemas propuestos, que garantizarán criterios de objetividad y transparencia en la negociación y aplicación, así como información periódica de sus resultados, una vez iniciados. Las personas afectadas por los sistemas de salario variable deben tener información documental periódica de sus propios resultados.

5.- Los Convenios Colectivos sectoriales y de empresa deben establecer procedimientos ágiles para la solución de controversias en relación con los salarios variables y, en su caso, la remisión a los mecanismos de solución extrajudicial del Tribunal Laboral de Cataluña.

6.- Las partes firmantes de este acuerdo reconocen la importancia de analizar detalladamente los criterios de aplicación de las retribuciones a la empresa en el actual escenario económico, por lo que se reunirán de manera monográfica para realizar este análisis en el seno de la Comisión de aplicación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Retribución o compensación a los trabajadores por innovación o invención.

La Ley 24/2015, de Patentes, regula en su Título IV, las normas relativas a las "Invenciones realizadas en el marco de una relación de empleo o servicios". Los firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, conscientes de que la negociación colectiva tiene un papel fundamental en el desarrollo de este aspecto de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales, y que la dinamización de la innovación es un factor esencial en la construcción de un nuevo modelo productivo y de competitividad, orientan los convenios colectivos a que incorporen esta materia.

La negociación colectiva sectorial podrá incorporar articulados que promuevan la retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención a las empresas de su ámbito de aplicación, sin embargo, y dada la diversidad de situaciones existentes, y de procesos productivos o de servicios, es necesario que la concreción de esta regulación convencional se realice en el ámbito de la empresa mediante pactos o acuerdos complementarios al convenio sectorial o convenio de empresa propio.

El Tribunal Laboral de Cataluña, a través de su Comisión Técnica de Organización del Trabajo, es un mecanismo apropiado para asesorar a las partes en esta materia, y para la prevención de conflictos, por lo que se reforzará su cuadro de expertos con los perfiles profesionales más idóneos a las casuísticas posibles.

La organización profesional, la formación profesional y la promoción

1.- La negociación de las necesidades de formación continua en la empresa y su planificación, en función de las necesidades, son imprescindibles para la innovación permanente. La formación continua se

tiene que desarrollar, especialmente, en relación con las previsiones y actuaciones del Consorcio de Formación Profesional Continua de Cataluña, de la "Fundación Estatal para la Formación en el Empleo", y otros.

2.- La Negociación Colectiva debe establecer un procedimiento negociador específico que, además de los contenidos formativos, tenga por objeto garantizar el derecho a la igualdad de trato de todos los destinatarios, establecer criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados profesionalmente, y analizar la consideración del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo y los horarios. Sin embargo, es un factor de estímulo para la formación permanente establecer sistemas de promoción profesional e itinerarios profesionales, con criterios de objetividad y con participación de los Representantes Legales de los Trabajadores, vinculados, también, con la formación profesional realizada.
Asimismo los Convenios Colectivos deben promover entre las personas trabajadoras, la acreditación y reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. El reconocimiento y acreditación de competencia profesional será un factor a considerar a efectos de una posible reclasificación profesional, así como un factor a valorar positivamente en los sistemas de promoción profesional.

3.- La Negociación Colectiva sectorial y de empresa tiene que hacer una actualización permanente de la organización profesional de los Convenios Colectivos para adaptarla a los cambios en la organización del trabajo. Deben regularse las nuevas realidades profesionales emergentes, las nuevas funciones, derechos y deberes profesionales de las nuevas actividades. También, los cambios generados por la innovación tecnológica en las profesiones y puestos de trabajo. Los sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales han demostrado ser un factor positivo en la modernización de la organización profesional.

4.- Los Convenios Colectivos podrán establecer sistemas sencillos y ágiles de resolución de divergencias entre la empresa y la representación sindical, en relación con los procesos de promoción profesional, supuestos individuales de reclasificación y valoraciones de puestos de trabajo.

5.- Los sistemas de valoración de puestos de trabajo, con plenas garantías de objetividad y de neutralidad, son un instrumento imprescindible para una eficiente organización del trabajo. Los Convenios Colectivos sectoriales y/o de empresa podrán acordar la utilización de la Comisión Técnica de Expertos en la Organización del Trabajo del Tribunal Laboral de Cataluña a efectos de valorar los puestos de trabajo para la solución de divergencias . Sin embargo, se podrá acordar la utilización del manual de valoración del Tribunal Laboral de Cataluña previa adaptación a la realidad del propio Convenio Colectivo.

6.- En cumplimiento de la Directiva Europea 43/2000 contra la discriminación racial y la xenofobia y el apartado en materia de igualdad y no discriminación de la Ley 62/2003 de medidas fiscales, es conveniente que los Convenios Colectivos incorporen la siguiente cláusula en relación a la no discriminación por razón de raza, etnia o cultura y procedencia: "Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de modo que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona. "

Movilidad funcional

1.- Las modernas organizaciones del trabajo necesitan cada vez más que las personas trabajadoras asuman tareas más diversas, siendo la polivalencia un elemento a tener en cuenta dentro de la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, en el marco de una organización y clasificación profesional en grupos profesionales.

2.- La tendencia actual se centra en roles y aspectos más amplios y no en lugares cerrados. Igualmente, la adscripción de los trabajadores a funciones muy limitadas durante períodos de tiempo largos conlleva una pérdida de capacidad de adaptación y una menor empleabilidad de la persona trabajadora.

3.- Por todo ello, la negociación colectiva puede atender a los siguientes criterios:

• Las clasificaciones profesionales deben establecerse mediante grupos profesionales. Los Convenios Colectivos concretarán los procedimientos de adaptación de las categorías preexistentes a los nuevos grupos profesionales. Por supuestos de convenios colectivos que aún no hayan adaptado su clasificación profesional de categorías a grupos profesionales, se insta a que se utilice el Tribunal Laboral de Cataluña, para encontrar una solución en esta materia.

• Hay que potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas en situaciones que lo requieran. El establecimiento de fórmulas ágiles de movilidad funcional regulada puede constituir una alternativa a los ajustes de plantilla. De la misma forma, las personas trabajadoras deben ver garantizada la certeza de sus funciones profesionales y su cualificación profesional.

• La movilidad funcional debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitudes necesarias para el desarrollo de las tareas encomendadas, de lo cual se desprende la importancia de la formación profesional continua.

⌧

• Por razones técnicas u organizativas justificadas en que deba producirse movilidad funcional ascendente, la Negociación Colectiva determinará los plazos para la consolidación del ascenso.

• La figura de la polivalencia funcional puede ser un mecanismo idóneo para efectuar cambios verticales de puesto de trabajo. La Negociación Colectiva determinará los contenidos y límites, y podrá regular sus efectos con relación a la promoción profesional.

Participación de la representación de los trabajadores en los procesos de reestructuración

1.- Es conveniente que la introducción de las nuevas formas de organización del trabajo conlleve un proceso que active de manera plena los derechos de participación de la Representación Legal de los Trabajadores previstos legalmente, con el objetivo de impulsar la competitividad de la empresa y de mejorar la calidad del empleo. Estos mecanismos de participación adquieren aún más relevancia cuando los cambios y adaptaciones requieren regulaciones de empleo.

2.- Las organizaciones firmantes desarrollarán instrumentos y procedimientos concretos para que empresas y personas trabajadoras y sus representantes puedan compartir niveles adecuados estables y periódicos de información que permitan analizar la situación de la actividad empresarial y que favorezcan la adecuada adaptación a los cambios productivos . Todo ello partiendo de la previsión de la posible evolución de sectores y empresas y de la necesidad de anticipar medidas correctoras que eviten ulteriores costes sociales y económicos importantes.

Los abajo firmantes promoverán que estos instrumentos se reflejen en la Negociación Colectiva para su aplicación en la empresa.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La negociación colectiva es un instrumento donde puede desarrollarse la Responsabilidad Social (en adelante RS), promoviendo un marco económico más sostenible y responsable.

Es fundamental el reconocimiento de las organizaciones sindicales, en los sectores y empresas, como uno de los grupos de interés en materia de RS, como representantes de las personas trabajadoras, y su participación en este ámbito.

Se recomienda que los convenios colectivos sectoriales y de empresa contemplen estos aspectos.

En la actual situación, la apuesta por la RS debe identificar prioridades en el marco de la Estrategia Europa 2020, así como promover la implantación de los principios del Pacto Mundial que aporten valor añadido a las organizaciones firmantes ya la sociedad en general .

Disponer de un entorno propicio que permita desarrollar acciones de RS que mejoren la competitividad empresarial y permita gestionar los impactos que determinadas acciones tienen en la sociedad, se convierte en un paso fundamental a tener en cuenta.

Asimismo, hay que tener en cuenta el tejido empresarial que nos rodea, dando flexibilidad para que las empresas puedan innovar y desarrollar la RS de acuerdo con sus particularidades.

La creación de empleo de calidad como responsabilidad principal de las empresas en la sociedad es innegable. Es necesario promover modelos de gestión sostenibles que ayuden a las organizaciones empresariales y

sindicales a ser más competitivas y que éstas, a su vez, puedan fomentar el conocimiento de Buenas prácticas y la cultura de la RS, dentro de su tejido asociativo, todo contando en todo momento con la participación de los trabajadores.

Es por ello que creemos que es necesario poner en valor aquellos temas transversales que configuran la RS.

CAPÍTULO IV

IGUALDAD DE GÉNERO

Es conveniente que la negociación lectiva regule el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los convenios colectivos pueden establecer criterios para los planes de igualdad y regular la obligación convencional de los planes en función de la dimensión de la empresa, respetando el mínimo legal. Asimismo, establecerá medidas de igualdad.

1.- Establecer medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tengan en cuenta el respeto a la igualdad y la no discriminación en cuanto a la selección y contratación, la clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, el sistema de remuneración y estructura salarial, la promoción en el trabajo, la formación profesional, la conciliación de la vida personal y laboral y la evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

2.- Negociar planes de igualdad en las empresas, obligadas legalmente, que desarrollen las medidas que promuevan la igualdad en todas las materias descritas en el apartado anterior.

3.- Las partes se comprometen, en las empresas no obligadas, a analizar la conveniencia de desarrollar un Plan de Igualdad.

PROPUESTA FOMENTO DEL TRABAJO

La mediación especializada en materia de género del Tribunal Laboral de Cataluña, puede ser un buen mecanismo para analizar, a petición de las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores, previa propuesta de la Delegación del Tribunal o de la Comisión de Mediación

que actúe en los mencionados, la calidad de los planes de igualdad pactados o colaborar para asesorar criterios para su negociación.

PROPUESTA CCOO

La mediación especializada en materia de género del Tribunal Laboral de Cataluña, Puede ser un buen mecanismo para analizar, a instancia de Parte, la Calidad de los planes de igualdad pactados o colaborar en asesorar los criterios para su negociación.

4.- Las partes consideran relevante la racionalización de los horarios laborales mediante la Negociación Colectiva. Se considera conveniente la participación de la representación sindical y el establecimiento de canales de comunicación adecuados para potenciar la flexibilidad que, en la medida de lo posible, sea beneficiosa para las empresas y favorezca la conciliación de las personas trabajadoras.

5.- Incluir en los Convenios Colectivos, cláusulas en relación al acoso sexual que establezcan mecanismos de prevención, detección y tramitación de quejas o denuncias en estos supuestos y de acoso por razón de sexo. Promover que las empresas se doten de un código de conducta y un protocolo de actuación para proteger la dignidad de las personas.

En este sentido, las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente el Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y/o por razón de sexo en la empresa, elaborado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

6 .- Se recomienda que la negociación colectiva tome en consideración las referencias que la Ley 11/2014, de 10 de octubre para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia , la bifobia y la transfobia realiza en el ámbito de las relaciones laborales.

7 .- Las organizaciones firmantes se comprometen a que todas aquellas materias de interés no tratados en los puntos anteriores, y en base a las orientaciones pactadas en la Comisión de Igualdad y Tiempo del Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, serán tratados por el Comité paritario de aplicación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

ACORTANDO LA BRECHA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva entendida como herramienta de protección y promoción del principio de igualdad de género, forma parte de los principios vertebrales de la OIT. Así a lo largo de su historia, la OIT ha manifestado estrecha relación existente entre el derecho de negociación colectiva, el de igualdad de género y la lucha contra la discriminación de género. En este sentido se debe potenciar la vinculación entre la negociación colectiva y lucha contra la discriminación de género.

Los diferentes textos legales han establecido la necesidad y la obligación de fomentar el diálogo social y la negociación colectiva para promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo. Así la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo establece que los Estados miembros, de acuerdo con las respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adopten medidas adecuadas para el fomento del diálogo social entre los interlocutores sociales, con el fin de promover la igualdad de trato.

También se debe recordar que los Convenios núm.100 y núm.111 de la OIT, reconocen el papel fundamental que las organizaciones empresariales y de trabajadores deberán tener en la aplicación de los mismos, a fin de garantizar su efectividad, proclamando que si no existe un verdadero diálogo social, la aplicación de estos convenios se verá seriamente obstaculizada.

Recientemente, mediante la Recomendación de 7 de marzo de 2014, la Comisión Europea con el fin de reforzar el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, ha vuelto a señalar a la negociación colectiva como el espacio idóneo para "velar por la cuestión de la igualdad de retribución".

Asimismo se ha de señalar que hoy en día algunos convenios colectivos aún sufren de discriminaciones indirectas. Discriminaciones que suelen estar detrás de las diferencias salariales por trabajos de igual valor.

Clasificación profesional que no provoque un impacto negativo para las mujeres:

- La denominación de los grupos profesionales y los criterios generales de encuadramiento profesional deberán ser neutros para evitar prejuicios.
- Se ha de tener presente el criterio de no discriminación salarial por trabajos de igual valor a efectos de encuadramiento profesional.

Estructura salarial que no favorezca un impacto negativo para las mujeres:

- Fijación con claridad y transparencia de los criterios de los conceptos retributivos.
- Revisar la causalidad de los complementos salariales y extra salariales de forma que descansen sobre una justificación objetiva y razonable.
- Evitar aquellos complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados a la conciliación y corresponsabilidad (pluses de asistencia, de permanencia).
- Evitar un peso excesivo de aquellos complementos ligados a la presencialidad y en el alargamiento de jornada.
- Limitar que el complemento de antigüedad comporte en la estructura salarial un peso excesivo por lo que se tendrán en cuenta otros aspectos ligados a la experiencia profesional como son los conocimientos adquiridos y la formación.

CAPÍTULO V

ABSENTISMO

Ambas partes consideran que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para las empresas y los trabajadores por los perjuicios en los gastos directos e indirectos que a ambos les genera.

Para las empresas supone la pérdida de jornadas laborales, descenso de productividad, retraso en el ritmo de trabajo como consecuencia de la reducción de mano de obra, sobrecarga de trabajo sobre los recursos humanos disponibles, pérdidas de producción, calidad inferior, etc. y una incidencia negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad empresarial.

Para los trabajadores supone una modificación en el desarrollo de su trabajo que afecta a su calidad de vida, provocando pérdida de salud y de ingresos.

Las situaciones que originan el absentismo son diversas y conllevan que haya de actuar en varios frentes, tanto a nivel de cambios legislativos, como a través de una gestión más eficiente de los diferentes organismos competentes en esta materia, así como, mediante la implicación de empresas y trabajadores en los ámbitos que les corresponde.

Se considera necesario que en la negociación colectiva sectorial y empresarial analicen los datos relativos a las ausencias laborales en sus respectivos ámbitos, y se realice un diagnóstico compartido de las causas que lo originan y el coste que provocan, para acordar planes y programas orientados a definir: las medidas a adoptar para eliminar el absentismo, programas de mejora de condiciones de trabajo para evitar ausencias por motivos de salud, programas que favorezcan la reincorporación y regreso al trabajo así como el seguimiento en relación a las medidas de control del absentismo.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la normativa actual hay previsión de medidas para la mejora de la gestión de la incapacidad temporal por parte de las entidades gestoras, queremos destacar que para conseguir el máximo de eficacia y garantías legales para a las partes deberían acompañarse de:

- Formación específica dirigida a los profesionales sanitarios de atención primaria y los médicos de medicina del trabajo de los Servicios de Prevención, respecto a la identificación de cualquier relación entre la causa de la enfermedad o ausencia y de los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

- Dotación de los recursos y mecanismos necesarios para la agilización de la asistencia sanitaria, realización de pruebas complementarias e intervenciones quirúrgicas en todos sus ámbitos.

- Adecuación de los recursos humanos y materiales del ICAM a las necesidades de inspecciones médicas de las personas trabajadoras por parte de las empresas.

- Homogeneidad y coordinación de los procedimientos médicos inspectores y elaboración de protocolos y guías de actuación entre el Departamento de Empresa y Empleo, el Departamento de Salud, las Mutuas Colaboradoras y los Servicios de prevención ante patologías de origen laboral.

- Para mejorar la actuación del ICAM, es necesaria la implementación de los buzones de relación con las empresas y Mutuas Colaboradoras, y el impulso del buzón ICAM de atención al usuario, con el fin de dar respuesta a las demandas de las personas trabajadoras y empresarios en esta materia.

- Impulsar y fomentar la utilización de sistemas de información compartidos que permitan la coordinación de todos los organismos y entidades que participan en la gestión de la salud laboral de los trabajadores (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Mutuas Colaboradoras , ICAM, Servicios de Vigilancia de la Salud y otras entidades), garantizando los derechos individuales

Así mismo, las partes firmantes acuerdan la creación de un grupo de trabajo para reunirse de manera monográfica en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para tratar las siguientes cuestiones:

- Debatir el papel de la negociación colectiva, lo más ampliamente posible dentro de lo que las partes acuerden, en cuanto a criterios de detección, programas de reducción, control y valoración del absentismo, para la elaboración de recomendaciones.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

La salud laboral debe ser transversal, respecto de todos los ámbitos posibles de la negociación colectiva, y por tanto debe impregnar el conjunto de la negociación. Sin embargo, es importante disponer de un capítulo específico para cuestiones concretas que ayuden a situar la calidad en la prevención como elemento de distinción a las empresas y que la negociación colectiva lo facilite.

Ambas partes entendemos que la salud laboral es un elemento capital para las empresas y trabajadores/as y por tanto para favorecer su implementación y práctica de calidad, los convenios y las empresas deberían incorporarse estas mejoras:

1.- Las organizaciones firmantes dada la relevancia que reconocen que tiene la participación y consulta de los trabajadores/as y/o comités de Seguridad y Salud, instan a que en la negociación colectiva, sectorial y de empresa, avancen en la inclusión de materias que permitan profundizar y mejorar la gestión de la prevención.

2.- Las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente las recomendaciones y orientaciones del documento de Consideraciones para la Vigilancia de la Salud en las empresas, acordado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, para el diseño de programas de vigilancia de la salud.

3.- Las organizaciones firmantes, consideran que se deben priorizar procedimientos de adaptación del puesto de trabajo ante la situación de aptos con restricciones o no apto, siempre que las condiciones de trabajo y organizativas lo permitan.

5.- Dada la afectación transversal que pueden tener las condiciones del puesto de trabajo y las características individuales de los trabajadores/as, la prevención deberá realizarse con metodologías y procedimientos que tengan en cuenta la naturaleza de la actividad, las características los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que hayan de ocupar.

6.- En relación a la formación de los Delegados/as de prevención, y para garantizar lo establecido en el Art.37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se recomienda que en el marco de los Convenios Colectivos, sectoriales y de empresa, se establezcan orientaciones sobre los contenidos necesarios para desarrollar las competencias y funciones de los Delegados/as, adaptada a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, huyendo de la formación técnica de carácter genérico.

7.- Se recomienda que se incluya en los Convenios Colectivos sectoriales la constitución de órganos que asuman la competencia en materia de salud laboral para diseñar programas y criterios de actuación específicos adaptados en el sector.

CAPÍTULO VII

USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

1.- Se considera conveniente que los Convenios Colectivos regulen determinados aspectos sobre esta materia a efectos de clarificar el uso de los medios electrónicos, otorgar seguridad jurídica a las partes y evitar conflictos, partiendo de las siguientes premisas:

a. Los medios electrónicos y informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo.

b. Debe conjugarse el legítimo derecho del empresario de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras para realizar su actividad profesional, con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En caso de que se produzcan incidencias se garantizará la asistencia de la Representación Legal de los Trabajadores.

c. El uso indebido de estos medios supone un incumplimiento de los deberes de la persona trabajadora y, por tanto, hay que establecer un régimen disciplinario que regule la tipología de incumplimientos y las sanciones aplicables, con criterios de proporcionalidad y estableciendo, en todo caso, que constituirán un agravante aquellas conductas que supongan acoso sexual, acoso moral o xenofobia.

d. En los procesos de implantación de nuevas tecnologías que supongan cambios en la organización del trabajo, la empresa deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación necesaria para obtener su capacitación en el uso de la nueva tecnología.

2.- Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, es conveniente que la Negociación Colectiva regule el uso de la red por parte de la representación legal y/o sindical, ya sea en las comunicaciones con las personas trabajadoras y/o afiliadas en la utilización de la página web, disponiendo al efecto de las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias pueden considerarse: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la

empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con el actividad sindical, etc.

CAPÍTULO VIII

MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

1.- Las partes que suscriben el presente acuerdo analizarán las iniciativas que se consideren adecuadas en relación a la movilidad en los centros de trabajo, en el marco de lo dispuesto en la Ley 9/2003, de 13 de junio, de movilidad de Cataluña.

2.- Las organizaciones firmantes formularán métodos e instrumentos para la evaluación de la movilidad de las personas trabajadoras entre su residencia y su lugar de trabajo, así como las posibles medidas destinadas a mejorar la seguridad de los desplazamientos y la eficacia de los medios de transporte. Se tratarán especialmente las medidas a adoptar en caso de modificaciones importantes de los flujos de desplazamientos causados por cambios en la organización del trabajo.

Las recomendaciones y propuestas se plantearán distinguiendo entre las que deban aplicarse mediante Convenio Colectivo y las que deban aplicarse territorialmente y de forma transversal a las actividades de las empresas afectadas.

MEDIO AMBIENTE

1.- Las partes firmantes reconocen la importancia de un desarrollo económico compatible con la protección y mejora del medio ambiente. Sin embargo manifiestan el esfuerzo de gestión y de inversión que ha hecho la actividad económica en general, y la industria en particular, en los últimos años para ir superando los retos ambientales que, en cada momento, ha exigido la sociedad y en consecuencia la Administración.

2.- En este sentido, se quiere constatar que si bien la época de crisis ha sido favorable al proceso de corrección de impactos ambientales tales como la generación de residuos o el consumo y contaminación del agua, por la disminución y ralentización de la actividad económica, hay que prever que la reactivación económica puede generar, en sentido contrario, renovadas exigencias en esta materia.

3.- En este sentido, las partes firmantes constatan el carácter continuo de revisión de los niveles de exigencia ambiental y el hecho de que cada vez más sectores de actividad están implicados de una u otra manera en el proceso de protección y mejora ambiental.

4.- Es también evidente la importancia de la implicación de los trabajadores en todos los procesos de adaptación, mejora e innovación de las instalaciones, productos y servicios de las empresas a los retos a los que hacemos referencia, para dar continuidad e impulsar este proceso de mejora.

5.- Se reconoce que las buenas prácticas en la gestión ambiental tienen ventajas que pueden revertir positivamente en los resultados de las empresas y en su valoración por parte de toda la sociedad. En esta línea, es necesaria una clara distinción entre los marcos legales y las acciones voluntarias.

6.- Para garantizar el proceso de mejora continua y adaptación a los nuevos retos, las organizaciones firmantes establecen:

- La necesidad de una formación específica y sobre gestión ambiental, adecuada a los diferentes tipos de trabajadores/as.
- Favorecer la interlocución entre las partes en materia de sostenibilidad ambiental, a fin de prevenir riesgos de competitividad y avanzar hacia el desarrollo de la política ambiental de las empresas.
- Potenciar la generación de un clima de confianza entre los sectores productivos y la sociedad que supere situaciones de conflicto, con la base de la transparencia y la mejora de la información disponible.

7.- Las partes firmantes defenderán un marco legislativo estable y adaptado a la realidad territorial de Cataluña, con el fin de hacer posible la continuidad de las actividades existentes y el desarrollo industrial futuro en las mejores condiciones ambientales posibles técnica y económica. De manera particular, se velará porque se garantice una gradualidad adecuada en el tiempo y respetuosa con el medio ambiente, en la aplicación de los nuevos requisitos ambientales.

8.- En particular se hará un seguimiento sobre la aplicación de la Ley 20/2009, de prevención y control ambiental de las actividades, a fin de

garantizar la seguridad jurídica de las empresas y, de manera específica, se velará por la gradualidad de la introducción de las mejores técnicas disponibles, en la medida en que sea legalmente asumible.

9.- Las partes firmantes promoverán conjuntamente el cambio modal en el transporte de mercancías, con el objetivo de una reducción de costes económicos, de la minimización de impactos ambientales y de diversificación de la actividad económica.

10.- Se estudiarán medidas destinadas a mejorar la seguridad durante los desplazamientos de los trabajadores, la reducción de impactos ambientales y la optimización de los medios de transporte utilizados.

CAPÍTULO IX

TELETRABAJO

1.- El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo es una referencia reguladora, útil y equilibrada para las relaciones derivadas de esta nueva forma de gestión de la actividad empresarial. Es conveniente que los Convenios Colectivos de sector y de empresa incorporen su regulación, con independencia de la autonomía de las partes negociadoras, a fin de realizar un mayor desarrollo y adaptación a la realidad de sus propias organizaciones del trabajo.

2.- En los centros de teletrabajo en los que conviven teletrabajadores asalariados de varias empresas y teletrabajadores autónomos, la evaluación de riesgos laborales, el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos y la gestión preventiva, se realizarán de manera integral en el conjunto del centro y, en este caso, se podrán mancomunar los organismos de prevención y los procedimientos de participación que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, involucrando a las Administraciones Públicas implicadas.

3.- En cualquier caso, la empresa velará por el cumplimiento de las previsiones de la Ley, especialmente en materia de riesgos psicosociales y ergonomía.

CAPÍTULO X

INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

1.- La innovación de la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías son una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas, para el incremento de su productividad y competitividad. Es necesario, en cada momento, evaluar su impacto sobre el empleo, sobre las condiciones de trabajo y sobre las necesidades de formación y adaptación profesional de las personas trabajadoras. En consecuencia, es conveniente que los proyectos empresariales de innovación e implantación de nuevas tecnologías, que conlleven la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo o bien modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, sean objeto de información y análisis mediante los procedimientos de participación sindical.

2.- En este sentido, es conveniente que los Convenios Colectivos de sector y empresa establezcan tanto los procedimientos concretos de información previa del proyecto empresarial a la representación sindical, como los de análisis de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional.

CAPÍTULO XI

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

1.- La extensión de la previsión social complementaria es un factor positivo en el sistema de relaciones laborales.

2.- Las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña acuerdan constituir una comisión de trabajo específica en materia de previsión social complementaria. Esta comisión tiene el objetivo de estimular y promover iniciativas que impulsen la previsión complementaria en Cataluña.

CAPÍTULO XII

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- Los convenios colectivos pueden establecer en relación a los planes sociales de acompañamiento el desarrollo de las previsiones de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Real Decreto 1483 / 2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2.- En los expedientes de suspensión de contratos o de reducción de jornada, orientar a que los Convenios Colectivos potencien los planes negociados con acciones formativas durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción, cuyo objeto sea aumentar la polivalencia de las personas trabajadoras o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

3.- En los expedientes de reducción de jornada y de suspensión de contrato es útil, la existencia de calendarios para las personas trabajadoras en relación al desarrollo temporal del expediente sin perjuicio de la modificación de los mismos en atención a las necesidades productivas de la empresa y de la participación de la representación sindical de acuerdo a la normativa de aplicación.

CAPITULO XIII

CONTRATACIÓN PÚBLICA

La contratación pública de servicios tiene un peso importante en muchos sectores económicos, desde la AIC entendemos que la negociación colectiva, y especialmente los convenios sectoriales, no podemos ser ajenos a esta realidad especialmente en aquellos sectores en donde hay más peso económico.

Consideramos que los convenios colectivos sectoriales de Cataluña, deberían crear una comisión de seguimiento de la evolución de la contratación pública, especialmente de aquellos concursos públicos donde se puedan generar una competencia desleal y un incumplimiento del convenio sectorial de referencia. Así como proponer a las administraciones públicas buenas prácticas para el sector, siguiendo los criterios acordados en el Acuerdo por el Diálogo Social Permanente, donde entre otros, se recogen el respeto a las condiciones de trabajo y que los importes no sean inferiores a los costes salariales mínimos establecidos en los grupos profesionales, según el Convenio Colectivo sectorial aplicable.

TÍTULO VIII

POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

El contexto laboral en el que nos encontramos actualmente, y que previsiblemente se prolongará en el futuro, conlleva la demanda por parte del mercado laboral de una gran exigencia de conocimiento muy especializado para cubrir la oferta de puestos de trabajo y una necesidad de adecuación permanente de las competencias profesionales de las personas. Entendemos, por tanto, que un buen sistema de formación

profesional es imprescindible para cubrir estas necesidades urgentes y que revierta en las personas, las empresas y la sociedad en general.

El impulso dado a la Formación Profesional en los últimos años ha cristalizado en la Ley de Formación y Cualificaciones Profesionales de Cataluña, documento en el que han participado muy activamente los Agentes Sociales firmantes de este Acuerdo. Esta Ley sienta unas bases como legislación marco para seguir avanzando y consensuando conceptos, criterios y herramientas del sistema de Formación Profesional respecto a la orientación profesional, el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, y los modelos de aprendizaje en las empresas, entre otros.

1. Para avanzar en estos objetivos de la Formación Profesional recomienda que los convenios colectivos, en materia de formación profesionalizadora, incluyan:

- Utilizar como referente para la clasificación profesional, siempre que se pueda, el Catalogo de Calificaciones Profesionales vigente en Cataluña.

- Promocionar los Permisos Individuales de Formación, para la financiación de los costes en sueldos y salarios de la formación y de los procesos de acreditación de las competencias profesionales.

- Identificar a las clasificaciones profesionales, los grupos en los que se pueden utilizar los diferentes instrumentos de prácticas.
- Incluir en el texto de los convenios la referencia (y la reproducción literal en su caso) de las cualificaciones profesionales más vinculadas a su ámbito funcional.

- Desarrollar las recomendaciones del Consejo de Relaciones Laborales en materia de formación profesionalizadora, con su encaje en la negociación colectiva.

- Incluir los aspectos relacionados con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores en materia de formación y calificaciones, en sus múltiples facetas.

Los firmantes de este acuerdo instamos la participación proactiva de las Comisiones mixtas o paritarias de los convenios (o de las de Calificación y Formación Profesionales si existieran) en el proceso de actualización del

Catálogo de Cualificaciones Profesionales y de los contenidos de la formación, consecuencia, por ejemplo, de las nuevas formas de organización del trabajo o de la incorporación de innovaciones tecnológicas.

Las organizaciones firmantes adquirimos el compromiso para promover el conocimiento del Sistema de formación y cualificación profesionales entre los miembros de las Comisiones mixtas o paritarias de los convenios (o de las de Calificación y Formación Profesionales si existieran) vinculados a cada uno de ellas, y promover acciones de difusión e información, más generales, a las empresas y las personas trabajadoras.

2. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, bajo el amparo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, nos comprometemos a realizar el Acuerdo Social para la formación profesional en Cataluña, en todas sus dimensiones (formación Dual y las diferentes modalidades de prácticas y aprendizajes en Cataluña, formación profesional continua y ocupacional, calificaciones, etc.,).

Estos Acuerdo de concertación bipartita entre patronales y sindicatos, irá en el ámbito de la Negociación colectiva sectorial y de empresa y hará de efecto paraguas y caerá en cascada en el ámbito de la Negociación Colectiva.

El objeto del Acuerdo Social será consensuar y definir los aspectos y conceptos más relevantes implicados en la Formación Profesional, en todas sus dimensiones.