

Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007




Barcelona, 17 de juny de 2005

INTRODUCCIÓ


Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, coincidim a valorar positivament els resultats derivats dels processos de diàleg i concertació social com a mecanismes idonis per tal d'impulsar els canvis i les millores que necessiten les nostres relacions laborals.

L'experiència extreta del primer Acord Interprofessional de Catalunya, així com els canvis succeïts en els escenaris socioeconòmics, ens han conduït a subscriure aquest nou Acord, amb la finalitat que constitueixi un instrument útil per a unes relacions de treball modernes, que donin resposta als canvis de diferent signe que operen en l'àmbit empresarial i laboral.


Alhora és necessari, a partir de la nostra pròpia experiència en aquests darrers anys, generalitzar les pràctiques de negociació col·lectiva més positives, al voltant dels canvis en l'organització del treball i la flexibilitat negociada, per tal de contribuir al desenvolupament de les nostres empreses, i d'un sistema eficient de relacions laborals.






Aquest diagnòstic l'hem compartit en el recent "Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana", que compromet polítiques públiques, l'eix central de les quals és augmentar la competitivitat –en un sentit ampli–, partint de la base d'una millora substancial de la productivitat de la nostra economia. L'Acord estratègic explicita, a més de mesures concretes de polítiques de govern, compromisos de les organitzacions empresarials i sindicals de Catalunya.



La negociació col·lectiva és l'instrument idoni per a construir un model de relacions laborals que faciliti la capacitat d'adaptació de les empreses, millori la seva posició competitiva i la productivitat del treball, i s'incrementi l'ocupació i la seva qualitat.



Els signants aportem, mitjançant aquest Acord, en l'exercici de la nostra autonomia i representativitat, un conjunt d'iniciatives i orientacions, en la seva major part relacionades amb la negociació col·lectiva, que són necessàries per a la construcció d'un nou model de competitivitat de les nostres empreses i del conjunt de l'economia del nostre país.



L'aparició de nous sectors i la transformació de sectors tradicionals provoca dificultats d'adaptació de la negociació col·lectiva. Això comporta que certs àmbits funcionals o territorials no disposin de cobertura convencional adequada, ja sigui per inexistència d'agents negociadors, o bé per una segmentació d'activitats de vegades innecessària que, en qualsevol cas, acaba conduint a una excessiva atomització de la negociació. És per això que el present Acord vol ser també un instrument que faciliti l'adaptació a una realitat sectorial tan dinàmica, a partir de la racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva, l'articulació i relació entre els diferents àmbits de negociació, l'actualització dels seus continguts, i l'ampliació de la seva

cobertura, disposant del recurs als procediments i mitjans de la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius de Catalunya, si fos necessari.

En aquest sentit, l'Acord estableix un procediment per a la racionalització, atorgant la iniciativa a qualsevol de les parts signants, i la seva gestió als diferents nivells de negociació sectorial. La racionalització de l'estructura és imprescindible per a aconseguir, amb base en l'autonomia de les parts negociadores, els marcs òptims per a què els convenis col·lectius augmentin la seva capacitat d'afavorir la innovació i el canvi en l'empresa, conjugant-los amb els drets laborals.

El present AIC proposa criteris que pretenen coadjuvar a la modernització de les relacions de treball, sobre la base de compatibilitzar les necessitats objectives del projecte empresarial (flexibilitat, inversions, tecnologia, innovació, recerca, gestió del coneixement i de l'organització de treball a favor de més valor afegit), amb les necessitats dels treballadors/es de conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar, actualitzar i ampliar la seva formació, millorar les seves expectatives professionals i de promoció en un context de participació eficaç de la representació dels treballadors.

En aquest sentit, l'Acord orienta a la regulació de l'organització flexible del temps de treball i la seguretat de les persones en la gestió del temps i la conciliació; a la flexibilitat i estabilitat en l'ocupació; a la regulació del salari variable; a l'actualització de l'organització professional i les classificacions perquè responguin als canvis produïts en l'organització del treball; a la potenciació de la formació professional contínua i les qualificacions; a la incorporació i integració a les empreses de les persones immigrants en un règim d'igualtat; a la regulació de la mobilitat funcional i les polivalències; i finalment, a la conveniència que els canvis organitzatius de les empreses es produeixin en un context de participació i compromís de les representacions dels treballadors.

La negociació col·lectiva necessita ampliar i enriquir els seus continguts, amb l'objectiu que aquests responguin a les noves realitats del món del treball i les noves realitats organitzatives i tecnològiques. L'AIC orienta a generalitzar, en els convenis col·lectius, els mecanismes que permetin garantir la igualtat de tracte entre homes i dones; l'adaptació de les relacions laborals a la realitat de les noves tecnologies de la informació i la comunicació – en l'ús personal i sindical-; la nova realitat, tecnològica i laboral, del teletreball; la necessitat d'abordar la mobilitat sostenible als centres de treball, a favor de les persones i com a factor d'eficiència empresarial i el factor positiu que significa l'extensió de la previsió social complementària en empreses i sectors.

Entre els canvis organitzatius de les empreses en el darrer període, la subcontractació o externalització d'activitats n'és un dels més rellevants. L'AIC orienta la negociació col·lectiva a regular aquests processos, posant especial èmfasi en la seguretat i la salut de les persones.

L'afavoriment del diàleg i la millora dels mecanismes de solució extrajudicial dels conflictes han estat un altre dels referents per a les parts que signen el

present Acord. No en va el Tribunal Laboral de Catalunya s'ha convertit, amb el pas del temps, en un element central de la modernització del marc català de relacions laborals. L'AIC acorda un nou impuls per tal d'augmentar la utilitat del TLC, en la prevenció i gestió del conflicte social. En aquest sentit, s'acorda desplegar la descentralització territorial a tot Catalunya, oferir, a empresaris i treballadors, noves línies especialitzades en relació a la previsió social complementària, igualtat de gènere, mobilitat sostenible als centres de treball i conflictes relatius als serveis mínims de manteniment en situació de vaga. Tanmateix, s'acorda la potenciació de la Comissió de Salut Laboral.

L'AIC, per tal d'afavorir al màxim totes les possibilitats per a la solució extrajudicial del conflicte, acorda establir un nou i àgil procediment de mediació, que culminarà amb l'oferta d'una proposta mediadora del TLC si és assumida per les parts.

La salut laboral i el medi ambient –o sostenibilitat en sentit ampli- són dues dimensions importants de les relacions laborals que la negociació col·lectiva ha d'incorporar plenament als seus continguts. En matèria de salut laboral, l'AIC reitera el valor de les orientacions recollides en l'Acord de Recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya, aprovat a la Mesa de Prevenció de Riscos de Catalunya i publicat pel Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, el 21 de juliol de 2004, i l'oportunitat de regular, en els convenis col·lectius, el desenvolupament ple de les potencialitats de participació dels treballadors que permet la legislació vigent en matèria de gestió de la prevenció.

Quant a les qüestions mediambientals, des de l'AIC s'exigeix un marc legislatiu estable, i s'orienta, en el marc de la voluntarietat, a la conveniència de l'establiment de sistemes de gestió ambiental a les empreses, amb participació i formació dels treballadors.

La formació professional contínua i de qualitat és un element clau per a un nou model de competitivitat. L'AIC acorda la constitució d'un conjunt de comissions sectorials de Formació Professional de Catalunya que, connectades amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, l'Institut Català de les Qualificacions Professionals, el Consell Català de la Formació Professional i altres organismes de la Generalitat en aquest àmbit, siguin el referent per a les polítiques públiques de formació professional i dinamitzadores de l'extensió, la qualitat i la capacitat d'anticipació de la formació professional.

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

ACORDEN

PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord

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

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

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

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

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

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

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

A més, a l'àmbit d'aquesta Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya es preveurà el seguiment específic del títol IV de Formació amb la finalitat de dilucidar les possibles modificacions i/o actualitzacions que es puguin produir a les comissions de formació paritàries sectorials (CFPS), tant al nombre de les CFPS com a l'àmbit funcional, si s'escau, atenent l'encaix amb el catàleg de qualificacions professionals que s'elabori o qualsevol altra qüestió que es valori per les organitzacions signants.

Igualment, la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya preveurà el seguiment específic del títol III en relació amb la seguretat i salut i medi ambient.

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

5.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya durà a terme les previsions recollides al punt 7 del títol I respecte als acords marc. Igualment totes aquelles tasques que les organitzacions signants puguin encomanar-li per tal de desplegar els continguts de l'Acord.

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

7.- El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Tribunal Laboral de Catalunya creat per l'article 5 de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit el 7 de novembre de 1990, es mantindrà amb idèntica composició, funcions i competències per executar l'establert el Títol V d'aquest Acord relatiu al Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL I

RACIONALITZACIÓ DE L'ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

1.- Les organitzacions signants coincidim en la conveniència de racionalitzar l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, desenvolupar una correcta articulació dels diferents nivells de negociació i ampliar la seva cobertura.

És convenient una racionalització territorial i sectorial dels àmbits de negociació mitjançant els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores. En aquest sentit, sembla aconsellable que en àmbits sectorials d'aplicació a un nombre reduït d'empreses i treballadors, les parts legitimades de cada sector puguin replantejar-se el seu àmbit territorial o sectorial.

Atesa la major incidència relativa de la fragmentació de la negociació col·lectiva en el comerç, els serveis i l'alimentació, s'acorda convocar prioritàriament les seves organitzacions sectorials respectives per tal de realitzar una anàlisi de la situació de la negociació col·lectiva en cada àmbit i adoptar, si s'escau, les mesures per a la seva racionalització.

2.- S'acorda establir un procediment que permeti, tot respectant l'autonomia i la llibertat negociadora de les parts representatives en els diferents nivells de negociació sectorial, la posada en funcionament dels processos que es considerin oportuns, per tal d'assolir l'objectiu de racionalització de la negociació col·lectiva a Catalunya.

3.-El procediment s'ajustarà, en tot moment, a les disposicions legals vigents en aquesta matèria i, en particular, al títol III del TRET.

4.- Qualsevol de les organitzacions signants de l'AIC, prèvia definició de l'objecte i delimitació dels àmbits sectorials i territorials, així com de les parts negociadores afectades, podrà instar una iniciativa de racionalització.

Per tal que aquesta iniciativa pugui desenvolupar-se, hauran de participar-hi les parts representatives en els diferents àmbits preexistents de negociació col·lectiva, que voluntàriament adoptaran les solucions i alternatives que acordin en cada cas.

5.- És un objectiu comú que les empreses i treballadors de Catalunya estiguin coberts per un conveni col·lectiu d'aplicació.

En els supòsits de no cobertura s'analitzaran els mecanismes adequats per poder resoldre aquesta situació, mitjançant l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis.

La Comissió d'Aplicació i Interpretació de l'Acord Interprofessional de Catalunya farà un balanç anual de l'evolució de l'objectiu comú de tenir cobertura completa, tot adoptant les decisions que correspongui d'acord amb aquell, amb la utilització de totes les possibilitats legals per tal d'aportar solucions, entre elles la negociació d'acords sectorials o generals de cobertura.

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


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

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


institucional, com ara la innovació, la tecnologia, la internacionalització, la cooperació o la recerca, entre d'altres.

8.- Els signants de l'acord consideren que és necessari concretar i definir la participació dels agents en els observatoris (indústria i turisme) i concretar mecanismes d'actuació i temporització, tant de caràcter general com sectorial.


En aquest sentit, les parts consideren que és positiva la interacció entre els convenis col·lectius o acords marc i les meses/observatoris sectorials en què participi l'Administració, en un doble sentit, de manera que la previsió de creació de les meses tingui el seu origen en el propi conveni sectorial o acord marc i, alhora, que els resultats dels seus treballs siguin incorporats, si les parts així ho disposen, al contingut del conveni col·lectiu sectorial o acord marc.




9.- Es recomana que els convenis sectorials, tot respectant les regles generals pactades, continguin les previsions adequades per tal de concretar les esmentades disposicions generals en l'àmbit de cada empresa, d'acord amb la seva realitat productiva o de serveis. En són alguns exemples: la concreció del règim flexible d'horaris en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció dels sistemes de salari variable, els plans de formació professional continuada, el sistema de contractació, les categories professionals i la promoció. És convenient, en aquest desenvolupament, la participació de la comissió paritària corresponent, dins de les seves competències.




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



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



12.- El procediment i les actuacions contingudes en aquest títol I es desenvoluparan per part de les organitzacions signants i, si s'escau, per les seves respectives organitzacions afiliades, i es podrà recórrer, quan es consideri oportú, a la utilització dels procediments i mitjans de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, especialment a l'assessorament i als seus mecanismes de mediació i arbitratge.




TÍTOL II

CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

CAPÍTOL I


CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ I DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

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




2.- L'empresa oferirà, a la representació legal dels treballadors, informació suficient, per escrit, sobre la contractació de serveis i la subcontractació d'activitats, els titulars de la contractació de serveis i la subcontractació, les activitats que li siguin pròpies i les seves condicions generals, en la forma periòdica que determinin els convenis col·lectius i acords (tal i com preveu l'article 42 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors).



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



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



4.1. Els empresaris titulars i/o principals i els empresaris concurrents en un centre de treball s'informaran recíprocament sobre els riscos específics que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors. Aquesta informació serà tinguda en compte pel conjunt dels empresaris en l'elaboració del pla de prevenció, així com en la realització de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Aquests documents s'aportaran al comitè de seguretat i salut. En cas d'accidents de treball, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut per tal de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.



4.2. Abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, l'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i

subcontractistes que acreditin per escrit haver realitzat les obres i serveis contractats, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com l'acompliment de les seves obligacions en matèria d'informació i formació, i es podrà informar, si així s'acorda entre les empreses, sobre la compatibilitat de l'estat de salut dels treballadors per al lloc de treball a desenvolupar. Tot això serà informat, en els termes que assenyala la Llei de prevenció de riscos laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.

4.3. L'empresari titular i/o principal vigilarà el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es desenvolupin en el seu centre de treball, i n'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva anàlisi, amb la periodicitat que es determini.

4.4. En aquells centres de treball en què la naturalesa dels riscos pugui veure's agreujada o modificada per les circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats i/o siguin qualificats com a greus o molt greus, la negociació col·lectiva podrà contemplar la realització de reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents o altres mesures d'actuació coordinada, amb la possibilitat de constituir un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes, en casos d'especial gravetat, per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts. Aquest organisme podrà reunir-se amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa titular amb la periodicitat que es determini. La vigència dels comitès intercontractes vindrà determinada pel manteniment de les condicions de concurrència que van aconsellar-ne la seva constitució.

CAPÍTOL II

FLEXIBILITAT

INTRODUCCIÓ

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

- Les necessitats de l'empresa de tenir un marc flexible de relacions laborals, de fer inversions, d'implementar tecnologia, d'innovar, de fer recerca, i de fer una gestió del coneixement i de l'organització que afegixi valor. En el seu conjunt significa capacitat d'adaptació de l'empresa.

- Les necessitats dels treballadors de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció, d'oferir-los més seguretat i perspectives de futur, tot i que s'hagin de produir canvis, de permetre'ls la conciliació amb la seva vida personal i familiar, de tenir un paper més compromès a l'empresa i de millorar les seves condicions de treball.
- La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.

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

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

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

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

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

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

2.- Els convenis col·lectius poden establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

3.- Els convenis col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres,

semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

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

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

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

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

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

Elements de flexibilitat i seguretat en els processos negociadors per a mantenir o crear ocupació

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

2.- Els convenis col·lectius podran establir davant de nous contractes indefinits la preferència pels treballadors que hagin estat contractats temporalment o subcontractats.

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

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

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

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

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

SISTEMES RETRIBUTIUS

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

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

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

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

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

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

L'ORGANITZACIÓ PROFESSIONAL, LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ

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

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

3.- La negociació col·lectiva sectorial i d'empresa ha de fer una actualització permanent de l'organització professional dels convenis col·lectius per tal d'adaptar-la als canvis en l'organització del treball. Han de regular-se les noves realitats professionals emergents, les noves funcions, drets i deures professionals de les noves activitats. També, els canvis generats per la

innovació tecnològica en les professions i llocs de treball. Els sistemes de classificació professional basats en grups professionals han demostrat ser un factor positiu en la modernització de l'organització professional.

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

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

6.- En compliment de la directiva europea 43/2000 és convenient que els convenis col·lectius incorporin la següent clàusula en relació a la no discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència: "Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona."

MOBILITAT FUNCIONAL

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

2.- La tendència actual se centra en rols i aspectes més amplis i no en llocs tancats. Igualment, l'adscripció dels treballadors a funcions molt limitades durant períodes de temps llargs comporta una pèrdua de capacitat d'adaptació i una menor ocupabilitat del treballador.

3.- Per tot això, la negociació col·lectiva pot atendre als criteris següents:

- Les classificacions professionals han d'establir-se mitjançant grups professionals. Si s'escau, els convenis col·lectius concretaran els procediments d'adaptació de les categories preexistents als nous grups professionals.

- Cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses. L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla. De la mateixa forma, els treballadors han de veure garantida la certesa de les seves funcions professionals i la seva qualificació professional.

- La mobilitat funcional ha d'articular-se amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques encomanades, de la qual cosa es desprèn la importància de la formació professional continuada.

- En els supòsits justificats per raons tècniques o organitzatives en que hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la negociació col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de la nova categoria.

- La figura de la polivalència funcional pot ser un mecanisme idoni per a efectuar canvis verticals de lloc de treball. La negociació col·lectiva determinarà els continguts i límits, i podrà regular-ne els efectes amb relació a la promoció professional.

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS EN ELS PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ

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

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

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

CAPÍTOL III

ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

IGUALTAT DE GÈNERE

És convenient que la negociació col·lectiva reguli els continguts següents, de conformitat amb la Directiva Europea 2002/73/CE, de 23 de setembre de 2002, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò que es refereix a l'ocupació, la formació i la promoció professional i les condicions de treball:

1.- L'adopció de clàusules declaratives antidiscriminatòries, que poden incloure's com a principi general o reproduir-se en apartats concrets del conveni.

2.- L'adequació del contingut dels convenis col·lectius a la normativa vigent o, si és procedent, la seva millora, tot eliminant aquelles clàusules que estiguin superades per modificacions normatives. Aquesta adequació s'estén també als continguts en matèria de prevenció de riscos laborals per a la maternitat, la lactància i la reproducció.

3.- L'establiment de criteris i/o proves objectives en els requeriments per accedir a un lloc de treball. Els criteris han de respondre al perfil del lloc de treball, de manera que garanteixin que el sexe de la persona o les seves circumstàncies familiars no tinguin influència en l'elecció.

4.- Explicitar en els convenis col·lectius el principi d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor.

5.- Revisar els sistemes de classificació i valoració del treball per tal de garantir la no-discriminació de les dones en l'enquadrament professional i les retribucions.

6.- Garantir el dret al treball de les dones embarassades, així com vigilar que les empreses a la seva avaluació de riscos laborals contemplin les situacions de risc per la mare i el no-nat i incloure els llocs de treball que poden ocupar les dones embarassades i els que no són adients, tal i com ho contempla la llei.

7.- Promoure que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per tal de protegir la dignitat d'homes i dones, i combatre l'assetjament sexual per així dotar les empreses de mecanismes de control i resolució del conflicte. Inclusió en els convenis d'una clàusula d'assetjament sexual.

8.- El TLC pot conèixer els conflictes generats per motiu de discriminació de gènere i igualtat d'oportunitats.

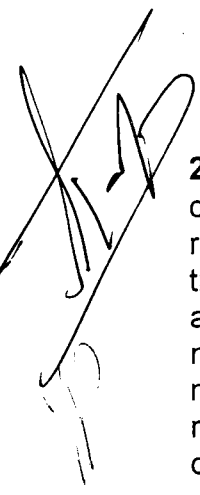
9.- En l'àmbit de la comissió corresponent del nou Consell de Diàleg i Participació es crearà un grup d'expertes i d'experts per a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. Tindran un perfil multidisciplinar, amb l'objecte d'assessorar empresaris i sindicats en la implantació de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

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

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

- Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició dels treballadors per al desenvolupament de les seves funcions en el lloc de treball.

- Ha de conjugar-se el legítim dret de l'empresari de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició del treballador per a realitzar la seva activitat professional, amb el dret a la intimitat del treballador. En el cas que es produeixin incidències es garantirà l'assistència de la representació legal dels treballadors.
- L'ús indegut d'aquests mitjans suposa un incompliment dels deures del treballador i, per tant, cal establir un règim disciplinari que reguli la tipologia d'incompliments i les sancions aplicables, amb criteris de proporcionalitat i establint, en tot cas, que constituïran un agreujant aquelles conductes que suposin assetjament sexual, assetjament moral o xenofòbia.
- En els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis en l'organització del treball, l'empresa haurà d'informar prèviament als representants dels treballadors. Tanmateix, es facilitarà als treballadors afectats la formació necessària per obtenir la seva capacitat en l'ús de la nova tecnologia.




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




MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL

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


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



3.- Les parts analitzaran l'extensió progressiva de les seves actuacions a altres polígons i centres multiactivitat el 2006.



4.- Les organitzacions signants formularan mètodes i instruments per a l'avaluació de la mobilitat dels treballadors entre la seva residència i el seu lloc de treball, així com les possibles mesures destinades a millorar la seguretat dels desplaçaments i l'eficàcia dels mitjans de transport. Es tractaran



especialment les mesures que cal adoptar en cas de modificacions importants dels fluxos de desplaçaments causats per canvis en l'organització del treball.

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

TELETREBALL

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

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

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

INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES

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

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

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

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

2.- Les parts signants de l'AIC de Catalunya acorden constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya i, si s'escau, el desenvolupament dels acords que, en aquesta matèria, es produeixin en la mesa de diàleg social estatal.

TÍTOL III

PRODUCCIÓ SEGURA I SOSTENIBLE

1.- Les parts signants manifesten el seu acord en la necessitat de recuperar la figura de l'Institut Català de Salut Laboral i de demanar la seva corresponent dotació pressupostària.

2.- Les parts signants acorden prendre com a referència íntegra per al tractament de la seguretat i salut a la negociació col·lectiva l'Acord de Recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya, subscrit el 21 de juliol de 2004, i publicat al DOGC el 23 de desembre de 2004, en el qual es tracten les matèries següents:

- Comissions específiques de seguretat i salut en els convenis sectorials
- Vigilància de la salut
- Plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat
- Els mecanismes de participació
- Accidents laborals de trànsit
- La prevenció davant la subcontractació
- La prevenció dels riscos sobre la reproducció
- Desenvolupament de l'article 29 de la llei de prevenció de riscos laborals
- Actuació sobre el tabac

Igualment, les parts acorden prendre com a referència per a la negociació col·lectiva els acords assolits en matèria de seguretat i salut laboral en l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana.

3. Per tal de potenciar les estratègies preventives i la implicació dels treballadors en els processos de millora continua de les empreses, la representació legal dels treballadors pot fer propostes, per tal de ser analitzades per la direcció de l'empresa, en el marc dels òrgans de representació corresponents, en relació amb l'adopció de les decisions referents a l'organització i desplegament de les activitats de protecció de la salut i la prevenció dels riscos laborals, els treballadors encarregats d'aquestes activitats, el recurs a un servei de prevenció aliè i la protecció de les contingències professionals, entre d'altres, dirigides a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut en l'empresa.

MEDI AMBIENT

1. Les organitzacions signants manifesten la seva voluntat de consolidar i potenciar el caràcter industrial de Catalunya, tot concertant mesures que afavoreixin un desenvolupament sostenible d'aquest sector. S'entén per desenvolupament sostenible del sector industrial, el nivell de creixement d'aquesta activitat compatible amb la protecció ambiental de l'entorn en el qual es desenvolupa.

I amb aquest objectiu, les parts manifesten:

- a. La necessitat d'un marc legislatiu estable, especialment pel que fa al sistema d'autoritzacions ambientals de les activitats regulades en el marc de la Llei 3/1998, de la intervenció integral de l'Administració ambiental. Per tal de garantir la seguretat jurídica de les empreses, i l'acompliment simultani de tots els requisits ambientals de les activitats subjectes a aquest règim d'autorització administrativa.
- b. La voluntat d'impulsar, en el marc de la voluntarietat, la implantació de sistemes de gestió ambiental, tot potenciant la implicació dels treballadors en aquest procés. En aquest sentit, el Reglament 1936/93, de 29 de juny de 1993 (EMAS) i el Reglament 761/2001, sobre el sistema comunitari de gestió i auditoria mediambiental, estableix la necessitat de vetllar perquè el personal de l'empresa, a tots els nivells competencials, prengui consciència dels efectes potencials sobre el medi ambient de les seves activitats laborals i dels beneficis que es podrien derivar d'una millor actuació en aquest àmbit.
- c. Pel que fa a la formació ambiental, cal fer evident la necessitat d'una formació adequada a tots els membres del personal que desenvolupin una tasca que pugui tenir un efecte apreciable sobre el medi ambient.
- d. La importància de generar un clima de confiança entre el sector i la societat, basat en la transparència i la millora de la informació entre les parts. En el cas concret de la gestió del risc ambiental de les activitats industrials, avançar en la millora de la comunicació, transparència, i especialment a assegurar l'eficàcia dels plans de gestió d'aquest tipus de risc. En aquesta línia, cal tenir especialment present l'entorn social de la instal·lació que es tracti.

2. Per tal d'assolir un creixement industrial sostenible en termes mediambientals, les parts proposen al Govern de Catalunya la necessitat d'obrir un espai específic de concertació sobre les mesures i polítiques que han d'afavorir l'assoliment d'aquest objectiu.

TÍTOL IV

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL

En relació a la gestió i execució del Sistema de Formació Professional Contínua (FPC) a l'àmbit de Catalunya, s'han produït darrerament una sèrie de circumstàncies molt importants:

- Les diferents sentències del Tribunal Constitucional que han donat, en tots els casos, la raó a la Generalitat de Catalunya en els recursos, en el sentit que la titularitat de la competència de la gestió i l'execució en matèria de formació professional contínua correspon a la Generalitat de Catalunya.
- La presentació del recurs d'inconstitucionalitat en relació al RD 1046/2003 i de la normativa que el desplega, en relació al model vigent de sistema de bonificacions a les empreses i dels contractes – programa.
- La creació, l'any 2003, de l'Institut Català de les Qualificacions Professionals (ICQP), que serà el referent institucional a Catalunya en relació amb el sistema integrat de qualificacions i formació professional. L'ICQP ha d'esdevenir l'instrument d'integració de les qualificacions i la formació professional: específica, ocupacional i contínua, que delimiti les convalidacions entre aquestes, i la seva correspondència amb l'experiència adquirida en el món laboral.
- La creació, l'any 2003, i la constitució, l'any 2004, del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, que té com a principal objectiu el desenvolupament de la FPC com a instrument essencial per a garantir la formació al llarg de la vida, l'adaptació dels treballadors/es i de les empreses a la nova societat basada en el coneixement i el manteniment de la capacitació professional dels treballadors/es en supòsits de canvis i mutacions dels processos productius, en el marc de l'Estratègia Europea d'Ocupació.
- La publicació, per part del Consorci, de les bases reguladores i de la primera convocatòria de subvencions adreçades als plans de formació intersectorials i a les accions complementàries, així com la resolució de les convocatòries.
- La previsió per a l'any 2005 de l'ampliació de la gestió i execució als plans de formació sectorials, així com l'augment significatiu de la quantia dels recursos transferits.

Ateses les consideracions anteriors i conscients de la importància de la formació professional contínua, per a la consecució dels objectius d'augment de la competitivitat de l'economia catalana i de consolidació del nostre model de cohesió social, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives considerem que a Catalunya es donen les condicions necessàries per a procedir a la constitució de les CFPS.

Les CFPS són òrgans paritaris de gestió, seguiment i control dels diferents plans sectorials de formació professional contínua, i de les accions complementàries específiques.

Quant a la formació professional contínua, les funcions de les CFPS seran, entre d'altres:

- Emetre informes de les sol·licituds de plans de formació i d'accions complementàries.
- Emetre informes en relació als plans de formació: plans sol·licitats, plans aprovats, finançament sol·licitat, finançament aprovat, participants, població ocupada.
- Fer de mediadors en les discrepàncies sorgides entre les parts respecte al contingut del Pla de formació.
- Establir els criteris de prioritat relatius a les iniciatives de formació en funció de les característiques dels sectors.
- Col·laborar en el seguiment de l'execució de les iniciatives de formació.
- Elaborar estudis i investigacions.
- Elaborar una memòria anual de les activitats dutes a terme.
- Vetllar per l'acompliment de l'Acord en el seu àmbit d'actuació.

Per a l'anàlisi dels criteris de prioritat, les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'AIC consideraran les característiques dels sectors quant a la mida i les especials situacions de les empreses i les característiques dels col·lectius de treballadors/res destinataris: segons les necessitats de formació i d'adaptació dels llocs de treball a l'evolució del sistema productiu.

Per a l'establiment dels criteris de prioritat en relació amb els PLANS DE FORMACIÓ SECTORIALS, es tindrà en consideració:

- els subsectors prioritaris d'aplicació de la formació,
- la localització geogràfica de les empreses,
- la condició de qualificacions escasses en el mercat sectorial o territorial,
- el lloc on s'impartiran.

I pel que fa a les accions complementàries:

- es determinarà en quines activitats és prioritari realitzar els estudis de necessitats formatives.

1. Les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'AIC acorden la creació de comissions de formació paritàries sectorials d'àmbit de Catalunya, per tal de facilitar l'aplicació de determinades polítiques de formació per a l'ocupació de la Generalitat.

1.1 Les organitzacions signants determinaran el nombre i l'àmbit funcional de les comissions de formació paritàries sectorials (CFPS). Cada CFPS estarà integrada pel mateix nombre de representants titulars d'organitzacions sindicals i de representants titulars d'organitzacions empresarials, totes de naturalesa sectorial. El nombre total de representants serà, inicialment, de 24, si bé per acord de cada comissió es podrà augmentar fins a un màxim de 30 representants, tot mantenint-se la paritat entre les organitzacions sindicals i les organitzacions empresarials.

Es designaran, amb la mateixa proporció, representants suplents, que substituiran els representants titulars quan sigui necessari per qualsevol causa.

1.2

a) Les federacions sindicals participants en la negociació col·lectiva dins de l'àmbit de cada CFPS nomenaran, en el nombre que acordin per cada federació, les seves respectives representacions sempre que tinguin com a mínim el 10% de la representativitat en l'àmbit de la comissió.

Donada la diversitat i complexitat de situacions a la negociació col·lectiva, recollint experiències i acords sindicals previs a diferents àmbits i amb l'objectiu d'afavorir la rapidesa en la constitució i l'eficàcia en les tasques a dur a terme per les CFPS, les organitzacions sindicals signants recomanen a les seves federacions sectorials que les representacions respectives en cada cas tinguin el mateix nombre de representants. En els supòsits de discrepàncies s'atindrien a la representativitat en els sectors, subsectors o convenis agrupats.

b) El nombre de representants d'altres organitzacions sindicals, de naturalesa sectorial, serà proporcional a la seva representativitat acreditada en els sectors de referència de la comissió paritària. En tot cas, a efectes del desenvolupament de les funcions de les CFPS es podrà consultar als representants de les organitzacions sindicals representatives del sector, quan es tractin assumptes del seu interès directe.


c) Tenen dret a estar representats en les CFPS les federacions empresarials que representin directament o indirectament el 10% de les empreses i treballadors del sector corresponent a Catalunya. Si no hi hagués federacions, tindran dret les organitzacions que han negociat un conveni dins de l'àmbit funcional de la comissió.

d). El nombre de representants de les federacions o associacions empresarials sectorials en les CFPS serà proporcional al nombre de

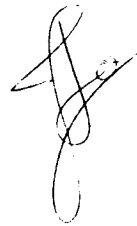
treballadors i empreses amb que comptin, respecte al total de l'àmbit de la comissió. En el cas que alguna organització, pel seu volum, no arribi a la representativitat suficient per tenir un membre de en la CFPS, es garantirà el seu dret a participar en les reunions en què es tractin assumptes del seu interès.

e) En el cas d'organitzacions sindicals o empresarials signants de convenis col·lectius d'àmbit territorial més gran que Catalunya, hauran de ser representats en la CFPS corresponent mitjançant afiliats domiciliats a Catalunya.



2. S'acorda constituir, inicialment, les següents CFPS atenent a l'agrupació dels convenis col·lectius de referència:

- 
- Construcció
 - Metall
 - Tèxtil, Calçat i pell
 - Química
 - Transports, Comunicacions i Mar
 - Comerç.
 - Turisme, Hosteleria i Joc
 - Educació i Formació
 - Sanitat
 - Serveis financers, administratius i d'assegurança
 - Serveis a col·lectius i a les persones
 - Agroalimentària

3. La comissió d'aplicació i seguiment de l'AIC, amb la participació de les organitzacions sectorials, durà a terme les següents actuacions:

- 
- Detallar l'àmbit funcional de les anteriors CFPS.
 - Determinar noves propostes d'agrupació de convenis en noves CFPS.
 - Oferir mediació a les possibles discrepàncies existents.


4. Les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'AIC, en el termini de tres mesos, es comprometen a:

- 
- 
- 4.1. Traslladar al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya el contingut de l'AIC, pel que fa a les CFPS, per tal d'acordar els mitjans tècnics i humans necessaris per a garantir la seva posada en marxa i funcionament.
 - 4.2. Determinar, amb l'Institut Català de Qualificacions Professionals, l'encaix de les CFPS amb les comissions tècniques d'aquest organisme, així com determinar les condicions de la participació dels experts de les organitzacions signants de l'AIC en el desenvolupament del Catàleg de Qualificacions.


- 4.3. Concretar l'àmbit funcional de cada CFPS que inclogui els sectors amb conveni col·lectiu, els sectors sense conveni de referència i les qualificacions professionals i famílies professionals adscrites a cada CFPS.
5. Les organitzacions signants de l'AIC es comprometen a desenvolupar les prioritats formatives dels sectors no coberts per convenis col·lectius, dins de l'àmbit funcional de cada CFPS.
6. Les organitzacions signants elaboraran un reglament de funcionament intern de les CFPS que determinarà el suport tècnic necessari per part del Consorci i per part de les entitats signants pel conjunt de les CFPS.

TÍTOL V TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.


PRIMER: Comissions tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya





Comissió Tècnica d'Economia i Finances: Potenciar la intervenció de l'esmentada Comissió en els aspectes tècnics economicofinancers relacionats amb les clàusules d'inaplicació salarial, expedients de regulació d'ocupació i aplicació de conceptes salarials directament relacionats amb la situació econòmica de l'empresa.



Ampliar les competències de l'esmentada comissió per tal que, a petició de treballadors i empresa, pugui intervenir en possibles conflictes laborals derivats de l'aplicació d'externalització dels compromisos per pensions en matèria de previsió social complementària i sobre els plans prèviament constituïts. A aquest efecte, les organitzacions respectives es comprometen a ampliar el nombre de membres de l'esmentada comissió, aportant experts en la matèria indicada, així com a modificar la seva denominació actual, que passarà a ser la de "Comissió Tècnica d'Economia i Previsió Social Complementària del Tribunal Laboral de Catalunya".



Comissió Tècnica d'Organització del Treball: Ampliar les competències i funcions d'aquesta comissió als supòsits de més temps invertit, problemes de desplaçaments i mitjans de transport com a conseqüència del trasllat del centre de treball d'una empresa i, en general, a problemes de mobilitat dels treballadors als centres de treball. Així com el possible assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball a les empreses.



Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral: Potenciar les competències i funcions d'aquesta comissió en els supòsits previstos de discrepàncies en matèria de drets i deures dels treballadors i els representants dels treballadors; drets i obligacions de les empreses; funcions del Servei de Prevenció; competències del Comitè de Seguretat i

Salut Laboral; criteris a aplicar en les mesures establertes pels serveis de prevenció; anàlisi i dictamen sobre plans de prevenció; i ampliar les seves funcions en aquells supòsits que es determinin per part del Tribunal Laboral de Catalunya i siguin compatibles legalment amb les pròpies competències de la Comissió.

SEGON: Conflictes per motius de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats

Les organitzacions signants dels presents acords, conscients i sensibles amb la conflictivitat existent en les relacions laborals per motiu de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats, acorden ampliar la llista de mediadors de cadascuna de les organitzacions, si s'escau segons criteri de cada organització, amb mediadores/rs especialitzades/ts en els temes abans esmentats.

TERCER: Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

El Tribunal Laboral de Catalunya, des de la seva constitució, abasta tres procediments fonamentals: conciliació, mediació i arbitratge. Mitjançant els més de 5.000 expedients, l'experiència ha demostrat que el tràmit de mediació a vegades no pot dur-se a terme per raons alienes a la voluntat dels mediadors.

D'altra banda, els que subscriuen aquests pactes entenen que la mediació per ella mateixa és de vital importància per tal d'evitar conflictes a les empreses, i cal, per tant, potenciar aquesta figura, la qual cosa representarà una ajuda més per a la desjudicialització dels conflictes laborals, més projecció del Tribunal Laboral de Catalunya entre empresaris i treballadors i un nou servei que, sens dubte, serà de gran ajuda, protecció i solució de la conflictivitat a les empreses.

Per tot això, s'acorda la constitució de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, que es regirà en funció de les característiques tècniques i procedimentals següents:

A.-Denominació: Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (CMTLC).

B.-Composició: La Comissió de Mediació del TLC tindrà una composició permanent formada per 26 mediadors designats per les organitzacions de la forma següent: 10 designats per Foment del Treball Nacional, 8 per CONC i 8 per la UGT.

En cada intervenció mediadora, la Comissió de Mediació estarà formada, pel que fa a conflictes de caire col·lectiu, per 4 membres, dos d'ells designats per Foment del Treball Nacional, un per CONC i un per la UGT; i en aquells procediments de caràcter individual i conflictes col·lectius que afectin una empresa amb menys de 30 treballadors, la Comissió estarà formada per dos mediadors, un de Foment del Treball Nacional i un altre de la UGT o CONC, depenent de l'afiliació sindical o la petició expressa en

l'instant del conflicte. En el cas que no existeixi aquesta petició s'utilitzarà un torn rotatiu.

Tots els membres que actuïn en els actes de mediació de la Comissió hauran de pertànyer al cos permanent de mediadors de la Comissió.

En qualsevol cas, la intervenció d'un mediador en un acte previ de conciliació l'impossibilitarà per a participar, després, en la mediació de la Comissió de Mediació, en el cas que també en formés part.

C.-Procediment:

1.- Finalitzat un acte de conciliació sense avenença, els mediadors hauran d'indicar a ambdues representacions la possibilitat d'acollir-se al tràmit d'arbitratge en les seves dues vessants contemplades en el Reglament de Funcionament del TLC, o al tràmit de mediació, mitjançant la intervenció de la Comissió de Mediació.

2.- El fet de sotmetre's expressament a la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya ha de ser voluntari i consensuat per ambdues representacions, ja sigui un cop finalitzat l'acte de conciliació previ o, no havent-se produït aquest, mitjançant la sol·licitud directa d'ambdues representacions al tràmit de mediació de l'esmentat organisme, o tàcit mitjançant la inclusió de la clàusula genèrica de sotmetiment al tràmit de mediació en conveni col·lectiu o pacte d'empresa.

La secretaria del TLC posarà a disposició de treballadors i empreses un model normalitzat de sotmetiment exprés a aquest tràmit.

3.- Finalitzat l'acte de conciliació sense possibilitat d'acord entre les parts, si aquestes acorden sotmetre's al tràmit especial de mediació previst en aquests apartats, se suspendrà el tancament de l'expedient fins que no se celebri el tràmit indicat davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (CMTLC), en aquest cas caldrà fer constar en l'acta definitiva el següent:

a) La finalització de l'acte de conciliació sense avenença entre les parts.

b) El sotmetiment exprés d'ambdues representacions al tràmit especial de mediació de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

c) El contingut literal de la proposta mediadora de la CMTLC, si s'ha produït.

d) El resultat final de la mediació amb avenença de les parts i, si s'escau, acceptació de la proposta mediadora, o finalització

sense avinença entre les respectives representacions i, si s'escau, no acceptació de la proposta mediadora.

e) Constatació que l'acte de conciliació/mediació dut a terme, en el cas de finalitzar sense avinença, produirà els efectes previstos a la Llei de Procediment Laboral com a tràmit previ per a la judicialització de l'expedient.

f) En el cas que el sotmetiment al tràmit de mediació de la CMTLC hagués estat exprés, per part d'ambdues representacions, i directe sense passar pel tràmit de Conciliació, el caràcter de l'acte definit i previst en l'apartat anterior (e) no serà d'aplicació.

4.- El procediment haurà de celebrar-se en el termini màxim de 3 dies hàbils, a la seu del Tribunal Laboral de Catalunya de Barcelona, encara que els actes de conciliació previs s'hagin celebrat en altres delegacions.

5.- Constituïda la Comissió de Mediació del TLC, en cada cas haurà de celebrar, obligatòriament, una reunió conjunta amb ambdues representacions. Després de la reunió conjunta, en funció del cas, els mediadors podran reunir-se, per separat, amb cadascuna de les representacions, tot actuant, sempre, col·legiadament.

6.- Intentada la Mediació sense possibilitat d'acord, la Comissió de Mediació haurà de dictar, obligatòriament, una proposta mediadora, que serà lliurada a ambdues representacions per tal que la contestin, globalment i sense possibilitats de modificació parcial, en el mateix acte, després d'un recés apropiat o com a màxim en el termini de 24 hores, per compareixença personal, via fax o correu electrònic.


La proposta mediadora haurà de ser consensuada i degudament fonamentada pels mediadors sense intervenció de les representacions respectives.

7.- Acceptada la proposta mediadora per ambdues representacions, finalitzarà l'acte de conciliació/mediació amb acord. Contràriament, si una o ambdues parts no assumeixen la proposta mediadora, s'aixecarà acta amb el resultat de sense acord, en la qual la Comissió recollirà les posicions definitives de les parts respecte a aquella. En ambdós casos caldrà deixar constància del contingut de la proposta mediadora.

8.- En el cas que ambdues parts presentessin alteracions a la proposta mediadora, i manifestessin la seva intenció de debatre-les, per tal de facilitar l'obtenció d'un acord, els mediadors hauran d'acceptar la proposta conjunta de les parts fins que finalment s'assoleixi l'acord o s'intueixi la impossibilitat d'aquest.

QUART.- Delegació del Tribunal Laboral de Catalunya en matèria de serveis de manteniment: Essent conseqüents amb tot allò que han sol·licitat, reiteradament, els treballadors i les empreses, les organitzacions que subscriuen el present document creuen imprescindible la creació d'una delegació específica, en el marc procedimental del Tribunal Laboral de Catalunya, per a determinar, en cas de vaga, els serveis de manteniment que hagin d'aplicar-se en una o més empreses, i la determinació dels quals no sigui competència de l'Autoritat Laboral.


Els terminis per a la celebració de l'acte de conciliació corresponents hauran d'escurçar-se respecte dels generals establerts en el Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya, ateses les característiques especials del conflicte, i caldrà celebrar el procediment conciliatori dins dels 3 dies hàbils següents a la presentació de l'escrit introductor.



Ambdues representacions, de comú acord, podran sotmetre's al tràmit d'arbitratge de la pròpia Delegació del TLC que intervingui en la conciliació, en aquest cas el laude respectiu haurà de dictar-se en el termini de 2 dies hàbils des de la data de sotmetiment a arbitratge.

CINQUÈ.- Les organitzacions que formen el Tribunal Laboral de Catalunya designaran mediadors locals corresponents a les delegacions de Girona, Lleida i Tarragona per a la celebració dels procediments que es formalitzin en les delegacions esmentades, amb caràcter general.

S'acorda que en el termini de dos mesos a comptar des de la data de signatura de la present acta, els mediadors abans esmentats actuïn en els procediments corresponents a cada Delegació.





SISÈ.- Les organitzacions compareixents acorden procedir a una nova redacció de la clàusula tipus de sotmetiment al Tribunal Laboral de Catalunya, en funció de la diferenciació de procediments: conciliació, mediació i arbitratge, previstos després de la constitució de la Comissió de Mediació del TLC i la Delegació específica en matèria de serveis de manteniment.



En conseqüència, s'acorda:

a) La clàusula tipus referenciada queda redactada en la forma següent:



Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

-Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

-Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

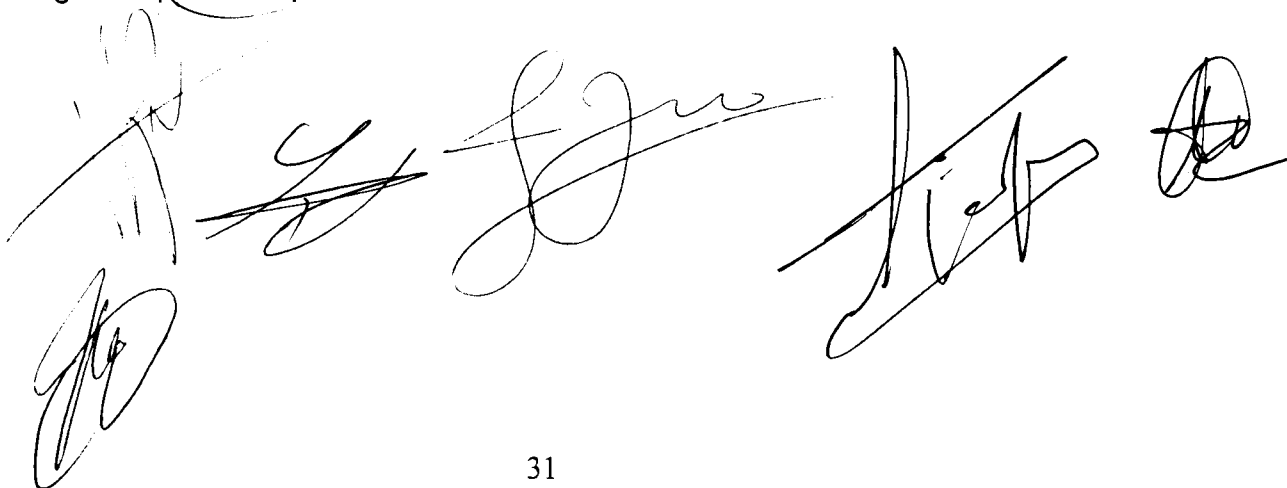
-Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

b) Les organitzacions Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya es comprometen, formalment, a realitzar la suficient difusió i potenciació de la clàusula indicada, a l'efecte que pugui ser introduïda en els convenis col·lectius d'aplicació a Catalunya, qualsevol que sigui el seu àmbit territorial: empresa, local, comarcal, provincial o autonòmic.

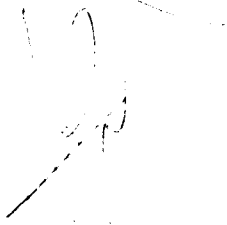
c) Sense perjudici de l'anterior, continuarà vigent la clàusula reglamentària en què s'estableix la competència del Tribunal Laboral de Catalunya a efectes procedimentals en els casos d'aplicació d'un conveni interprovincial que afecti empreses amb centre de treball a Catalunya.

SETÈ.- Les organitzacions signants del present pacte acorden establir relacions i possibles convenis de col·laboració amb altres organismes de caràcter públic o privat, per a una millor atenció i solució dels conflictes tramitats pel Tribunal Laboral de Catalunya. Específicament, seria convenient acordar la col·laboració en matèria de seguretat i salut laboral, amb el Centre de Seguretat i Condicions de Salut Laboral en el Treball i amb l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

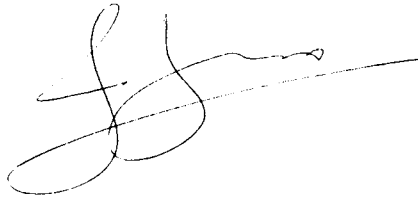
VUITÈ.- En el termini d'un mes des de la signatura del present acord, les organitzacions compareixents es comprometen a modificar el Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya d'acord amb el que estipula el present pacte, tot procedint als tràmits corresponents per al seu registre i posterior publicació.



Per Foment del Treball Nacional



Sr. Juan Pujol Segarra

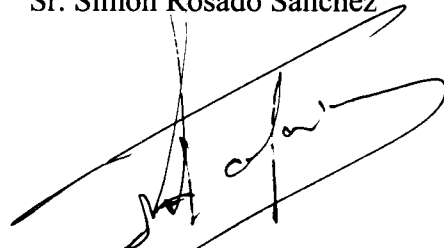


Sr. Javier Ibars Álvaro

Per Comissió Obrera Nacional de Catalunya



Sr. Simón Rosado Sánchez



Sr. Juan-Manuel Tapia Rubio

Per Unió General de Treballadors de Catalunya



Sra. Carmen Rangil Ortega



Sr. Josep Montoya Barberà