



Objectius de la Negociació col·lectiva 2009

Secretaria d'Acció Sindical
Gener, 2009

Aprovat pel Comité Confederal de la CONC

37

DOCUMENTS SINDICALS

Secretaria de Comunicació

Objectius de la Negociació Col·lectiva 2009:

**Fer front a la crisi, contribuir a un model
de desenvolupament alternatiu i
condicions de treball digne.**

Gener, 2009

Aprovat pel Comitè Confederal de la CONC





OBJECTIUS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2009: PLANTAR CARA A LA CRISI, CONTRIBUIR A UN MODEL DE DESENVOLUPAMENT ALTERNATIU I CONDICIONS DE TREBALL DIGNES

El 9è Congrés de CCOO de Catalunya ha centrat la seva preocupació en els efectes de la crisi econòmica, especialment en el seu impacte sobre la vida de les persones treballadores, i en la necessitat urgent de construir un model de desenvolupament economico-social sostenible, alternatiu, basat en la qualitat i el valor afegit de produccions i serveis, la qualitat integral de les condicions de treball i la modernització de les nostres empreses.

Hem posat a punt, amb un acord general, el nostre projecte sindical, al servei d'aquest objectiu, des de tots els àmbits de l'acció del sindicat, i també des de la negociació col·lectiva, com a instrument central del sindicalisme.

Tal com prevèiem, es produeix, en intensitat i extensió, un ràpid empitjorament de la situació econòmica, que es manifesta en la recessió del creixement, l'augment de l'atur i la pèrdua de llocs de treball, un descens brusc del consum i una restricció del crèdit, que afecta molt negativament les famílies i petites i mitjanes empreses.

El nostre Congrés ha resolt plantar cara a la temptació d'estratègies oportunistes de l'empresariat. Comportaments empresarials que vulguin produir injustificats ajustaments d'ocupació, o un empitjorament de les condicions de treball, i els nostres drets en la negociació col·lectiva. Oferint la cobertura i el suport, que solament és possible des del sindicat confederal i general, a totes les mobilitzacions i conflictes.

No acceptem que els treballadors i treballadores de Catalunya paguin una crisi de la qual no són responsables. No acceptem cap



recepta que signifiqui la tornada a les polítiques de la precarietat laboral i social. Justament perquè aquest model de desenvolupament és el que ha provocat que la crisi impacti amb més gravetat en el nostre país.

La negociació col·lectiva és un factor eficient per contribuir al canvi del model de desenvolupament. La millora i la qualitat de les condicions de treball, els salaris i els drets personals i sindicals estan necessàriament associades a un model de competitivitat de qualitat i amb futur.

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

Fins i tot quan la innovació i la modernització dels processos de treball produeixen inevitables pèrdues d'ocupació conjuntural, si la innovació no la produeixen simplement els mecanismes de mercat, sinó que són el producte de la negociació col·lectiva, és més viable modular els seus impactes en l'ocupació. El consegüent augment de productivitat genera la possibilitat de noves ocupacions més estables i amb major continuïtat en el temps.

Per això, la negociació col·lectiva de 2009 ha de continuar, com en els últims anys, sent una negociació col·lectiva forta i amb objectius ambiciosos. Lògicament, els problemes i expectatives seran diversos, en els diferents sectors d'activitat econòmica i empreses, però sempre en el marc d'aquesta estratègia central fortament reivindicativa.

En matèria salarial, convé reafirmar que l'IPC previst oficialment pel Govern, en els Pressupostos Generals de l'Estat, és el 2%. Sobre



aquesta base i les necessàries clàusules de revisió salarial completa i retroactiva, han de predeterminar-se i salvaguardar-se les millores de poder adquisitiu en cada conveni col·lectiu.

Cal prestar especial atenció a majors increments en sectors d'activitat amb baixos salaris estructurals, i amb l'objectiu general d'establir un salari mínim garantit d'almenys el 60% dels salaris mitjans, d'acord amb el que estableix la Carta Social Europea, i que és l'origen de l'emblemàtica reivindicació dels 1.000 euros, com a salari mínim, i la nostra exigència al Govern de continuar incrementant, amb aquest objectiu, el salari mínim interprofessional.

Una política salarial conseqüent en la negociació col·lectiva és un problema de justícia social, i al mateix temps la contribució del sindicalisme a millorar la capacitat de consum de les famílies treballadores en l'actual context de crisi, i a la modernització i la innovació de les empreses.

Generar una negociació col·lectiva de qualitat en les administracions, serveis socials i públics és una peça clau de la mateixa estratègia sindical per al canvi de model. En el mateix sentit, la necessitat d'estendre la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional de TRADE.

Aquest és un bon moment per harmonitzar les nostres estratègies reivindicatives salarials, per donar claredat, qualitat i certesa a les clàusules que determinen els salaris inicials en els convenis col·lectius, operant sobre la inflació prevista, i la seguretat que ofereixen les clàusules de revisió salarial completes.

El nostre món d'interdependència també influeix en les mateixes pràctiques sindicals, i de manera molt especial en la negociació col·lectiva. Per això, és necessari:



- a) Enfortir els mecanismes de socialització i difusió confederal de les millors pràctiques sindicals i acords, per permetre que els precedents acumulats s'estenguin.
- b) Pensar que les pràctiques i solucions negociadores d'un àmbit concret de negociació col·lectiva afecten –i els influeixen– àmbits molt diversos, i en moltes ocasions en la marxa de la negociació col·lectiva general. Per això és necessari compartir els moments de dificultat i les alternatives en joc, per amidar el seu impacte en el conjunt de la negociació.
- c) Els àmbits de negociació col·lectiva no es corresponen amb els àmbits d'una cadena d'organització del treball completa d'una empresa; per això, especialment en la negociació col·lectiva de l'empresa central, és necessari establir mecanismes de cooperació i seguiment amb les empreses subcontractades o els TRADE, i certs vincles amb les empreses subministradores principals. La cooperació és sempre bilateral: el sindicat de l'empresa central necessitarà, en determinades circumstàncies, les empreses perifèriques i viceversa.

L'últim Acord laboral del 2006, amb nous drets de representació sindical per a les empreses subcontractades; la nova Llei de subcontractació de la construcció; el nou Estatut jurídic del treball autònom i els nous drets dels treballadors autònoms dependents obren nous horitzons d'acció sindical i organitzativa del sindicat.

- d) Es converteix en urgent l'establiment de mecanismes de solució sindical per als conflictes de concurrència de convenis col·lectius, de mecanismes per establir les condicions de cooperació sindical en àmbits de negociació col·lectiva compartits.



1. Objectius sindicals de la negociació col·lectiva 2009

La negociació col·lectiva de 2009 ha de comportar avanços significatius al voltant de **tres amplis eixos estratègics**:

a) Enfortiment de la mateixa negociació col·lectiva, millora de la seva estructura i organització, de la seva capacitat de cobertura i protecció efectiva. Organitzar amplis àmbits de negociació col·lectiva sectorial, amb forts drets sindicals d'intervenció i negociació en els centres de treball, és una condició bàsica per a una millora substancial de les condicions de treball i els drets de les persones.

Una negociació col·lectiva amb més i millor capacitat d'intervenció sindical en la transformació i la modernització de les nostres empreses i administracions és una negociació col·lectiva més eficient i dinamitzadora del canvi de model de creixement i competitivitat del nostre país.

Forma part d'aquesta política sindical estratègica el desenvolupament del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, i, molt especialment, de la Comissió de Convenis Col·lectius.

Els nous reptes sindicals de l'extensió de la negociació col·lectiva TRADE –els acords d'interès professional–, i el ple reconeixement de la negociació col·lectiva en la funció pública són elements importants d'aquesta estratègia d'enfortiment de la negociació col·lectiva.

b) Continuar avançant en l'estratègia sindical de lluita integral contra la precarietat de les condicions de treball

Una precarietat laboral que és multidimensional, i que exigeix associar, al mateix temps, una política sindical forta contra: els



baixos salaris estructurals, les borses de precarietat en la contractació i la subcontractació, la desregulació i les prolongacions del temps de treball, els problemes de seguretat i salut, la mobilitat als centres de treball i el medi ambient, les organitzacions i classificacions professionals antiquades –generadores d’inseguretat en els drets professionals de les persones–, els déficits de formació professional o l’arbitrarietat en la promoció i els itineraris professionals.

c) La lluita per la igualtat efectiva de les persones en els centres de treball ha de tenir una nova, i més forta, centralitat en els pròxims convenis.

Hem d’accentuar, en la negociació col·lectiva, la intervenció contra les desigualtats. Desigualtats que són transversals, i que estan associades a un agreujament de la precarietat en les condicions de treball.

La negociació col·lectiva 2009 és un escenari prioritari per al desenvolupament de la nova Llei d’igualtat efectiva d’homes i dones. Un desenvolupament de la llei que intervingui realment –i les corregeixi– en les organitzacions del treball discriminatòries, nucli central de la desigualtat de gènere.

La nostra iniciativa sindical per a l’extensió, en la negociació col·lectiva, dels plans per a la gestió de la diversitat d’origen, cultural o ètnica, és fonamental per produir una veritable integració amb drets de les persones immigrants. La integració laboral és bàsica per a la integració social.

La igualtat real de les condicions de treball i els drets dels nostres joves i les nostres joves és un objectiu de primer ordre en el pròxim període de negociació col·lectiva. És necessari identificar, i corregir, en els convenis col·lectius qualsevol discriminació per raó



d'edat, des de les més explícites, com les dobles escales salarials, fins a aquelles que són encobertes o formen part de les pràctiques d'empresa.

Es igualment important garantir la igualtat per las persones amb discapacitats de tipus funcional i la seva inserció en l'ocupació ordinària.

És imprescindible comprendre que la lluita contra les desigualtats és, al mateix temps que una qüestió de justícia per a les persones que les sofreixen, una condició per conquerir una major qualitat de les condicions de treball de tots i totes.

Organitzar la presència de dones, joves i persones immigrants en les nostres representacions sindicals en la negociació és una necessitat, juntament amb l'ampliació de la seva afiliació, per enfortir la representativitat del sindicat en les negociacions.

Aquests tres amplis eixos reivindicatius han d'estar presents, de forma integral, en la negociació col·lectiva de 2009, perquè s'interrelacionin i es completin.

Per això, és imprescindible una **elaboració rigorosa i participativa de les plataformes reivindicatives**.

És necessari avaluar els continguts dels convenis col·lectius que finalitzen la seva vigència, el seu nivell d'aplicació i desenvolupament concret en les empreses, els punts febles –que fins i tot els nostres més madurs convenis col·lectius tenen–, les noves problemàtiques i el futur previsible en l'evolució d'empreses i sectors d'activitat.

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



conèixer els problemes reals de les persones treballadores, i construir solucions des de la negociació col·lectiva.

Desenvolupar un procés participatiu en l'elaboració dels objectius sindicals en cada àmbit de negociació és una condició necessària perquè les reivindicacions concretes tinguin el suport de les persones afectades, i adquireixin força en les meses de negociació i en les mobilitzacions eventuais.



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

L'organització de l'estructura de la negociació col·lectiva és l'organització de la nostra capacitat sindical d'intervenció en els canvis de l'organització del treball, de l'organització de les empreses i els sectors d'activitat econòmica.

De l'organització dels àmbits de negociació col·lectiva, i els seus continguts en termes de drets i procediments sindicals d'intervenció, depèn la nostra capacitat per influir en el desenvolupament d'un nou model de competitivitat i orientar-lo; de conquistar una millora substancial de les condicions de treball i nous drets per a les persones; d'ampliar l'afiliació i l'organització del mateix sindicat.

Les nostres federacions sindicals han de posar al dia els seus propis projectes i objectius de reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva, parant esment en la identificació dels buits de cobertura o la seva debilitat, i en l'anàlisi dels convenis col·lectius d'empresa que defraudin el conveni de sector o no hi tinguin suficient articulació. Projectes que hem de compartir entre totes les organitzacions federals per evitar eventuais problemes de concurrència.

És important dissenyar una estratègia i un itinerari sostinguts en el temps. Això exigeix una planificació prèvia, un procés de contactes amb les patronals sectorials, amb independència, i abans, de la negociació dels mateixos convenis que estan afectats pel procés de reforma. Són importants els compromisos de futur, en els mateixos convenis col·lectius implicats, per a produir els canvis d'àmbit de negociació.



La **Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya** és l'organisme, i l'espai concertat, per substanciar els processos de reforma; amb els seus mecanismes d'assessorament, mediació i, si escau, arbitratge.

Les nostres federacions sindicals han d'analitzar la **vigència temporal dels convenis col·lectius**, com una part fonamental de la mateixa estructura de la negociació col·lectiva. La vigència és un element estructural del conveni col·lectiu.

És necessari analitzar l'adequació de les vigències temporals en relació amb els canvis que es produeixen en els sectors d'activitat, l'evolució futura de l'organització del treball, dels processos productius i tecnològics, del desenvolupament dels mercats o les demandes socials i serveis públics, per veure si la vigència permet respondre sindicalment als canvis.

També és necessari avaluar l'existència o no de mecanismes i organismes permanents de negociació sobre matèries concretes, el nivell d'activitat de les comissions paritàries i el seu dinamisme, la capacitat dels convenis col·lectius per generar drets i procediments d'intervenció sindical en els centres de treball.

Ambdues qüestions, vigència temporal i capacitat dinàmica d'intervenció i negociació permanent, han de formar part dels projectes federals de reforma de la negociació col·lectiva.

El conveni col·lectiu, a més d'un àmbit de negociació, és fonamentalment un espai d'organització i activitat sindical. Aquest fet ha d'estar present en les nostres anàlisis sobre l'estructura i la vigència dels convenis col·lectius.

El pròxim període ha de culminar el nostre projecte de **codi de comportament de la negociació col·lectiva**. Tant en relació amb les



garanties i els drets de les persones, com en les relacions entre les nostres mateixes organitzacions. És urgent establir el nostre propi mecanisme intern per a la prevenció i la solució de conflictes. I l'establiment, quan sigui necessari, de les condicions de cooperació sindical en àmbits de negociació col·lectiva compartits. De la mateixa forma, hem d'aprofundir, i estendre, les nostres experiències en relació a altres organitzacions sindicals.

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

2.1. Construir amplis àmbits generals de sector, que incorporin els convenis sectorials febles, i superin l'àmbit territorial arbitrari dels convenis provincials. Els itineraris poden ser múltiples: convenis col·lectius sectorials de Catalunya; acords marc de Catalunya sobre matèries concretes, amb un nucli bàsic de regulació comuna, que conviu amb els convenis preexistents, i els incorpora a poc a poc; processos de convergència pactada en el temps; agrupació de convenis preexistents; adhesió i extensió de convenis, etc.

2.2. Superar petites unitats de negociació en l'àmbit d'empresa. Com la fragmentació que comporten els convenis de centre de treball, o els convenis determinats per l'existència d'una contracta o un servei, o la multiplicitat de convenis d'empresa l'objecte dels quals és defraudar l'aplicació dels convenis sectorials o mantenir l'empresa aïllada de l'activitat sindical general.

2.3. Potenciar la negociació col·lectiva en l'empresa, a través de les línies d'actuació següents:

- a) Els convenis generals de sector han d'establir i regular procediments d'intervenció sindical per a l'aplicació i el desenvolupament en l'empresa, en el marc de les regles generals del mateix conveni de sector, i amb la participació de la



federació sindical, fins i tot on no existeixi representació general dels treballadors.

- b) Generalitzar acords i pactes d'empresa complementaris al conveni col·lectiu general de sector.

2.4. Vincular els convenis col·lectius d'empresa als seus àmbits sectorials, i declarar vinculació expressa al conveni sectorial en determinades matèries, o com a dret supletori. És necessari enfortir l'articulació entre el nivell sectorial i el d'empresa, així com assolir una afectació dels convenis d'empresa pel sectorial, a fi de maximitzar la força sindical en la negociació i la mobilització.

2.5. Contribuir, per part de les nostres federacions de Catalunya, a construir àmbits de negociació sectorial general estatals, en els quals puguem articular la nostra pròpia estructura de negociació col·lectiva, amb garanties de respecte a la nostra pròpia personalitat i autonomia.

El nostre compromís participatiu i corresponsable en la consolidació d'àmbits estatals de negociació és, a més, una garantia per al manteniment de les nostres pròpies condicions de treball contractuals i les nostres expectatives de millora.

2.6. Descentralitzar, a Catalunya, les comissions paritàries dels convenis col·lectius estatals, en aquells casos en què la realitat econòmica, els criteris sindicals organitzatius i l'especial valor del criteri de proximitat així ho aconsellin. Aquesta és, també, una qüestió que ha d'estar present en els projectes de reforma d'estructura de les nostres federacions.



2.7. Negociació col·lectiva en les noves realitats empresarials: estendre la negociació col·lectiva en els grups empresarials, determinar les condicions de treball i la cobertura de les subcontractes o contractes.

És necessari donar resposta, en termes de negociació col·lectiva, als processos de descentralització productiva o de serveis de les empreses, així com als processos de diversificació d'activitats econòmiques. La negociació col·lectiva de grup d'empresa, a partir de la constitució d'organismes estables d'interlocució sindical, permeten mantenir la cobertura de la negociació col·lectiva i mantenir els necessaris vincles i interrelacions entre les diferents empreses del grup.

De la mateixa manera, la negociació col·lectiva d'empresa ha d'adquirir la capacitat de determinar les millors condicions i el conveni col·lectiu aplicable, per a les subcontractades o les contractades.

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

- a) Incorporació d'activitats econòmiques en l'àmbit funcional de convenis col·lectius preexistents.
- b) Extensió territorial de convenis preexistents a àmbits territorials sense cobertura en la mateixa activitat econòmica.
- c) Nous convenis col·lectius sectorials.
- d) Definint més clarament les activitats i els subsectors de l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu. Incorporant les noves realitats professionals a la classificació professional de conveni o les modificacions de tot tipus que sofreixen les



diferents professions. Aquesta ha de ser una tasca permanent en tots els convenis col·lectius, amb l'objectiu que reflecteixin i regulin, en el conveni, els canvis en l'organització del treball dels sectors d'activitat i les empreses.

2.9. Les comissions paritàries dels convenis col·lectius, les comissions especialitzades, de treball, o de negociació i desenvolupament sobre matèries concretes

El conjunt de les comissions per a l'aplicació, la interpretació, el seguiment, el desenvolupament o la negociació, per mandat del mateix conveni col·lectiu, són elements estructurals del conveni col·lectiu. Són espais fonamentals per a la intervenció sindical i per donar resposta als canvis sobrevinguts en els sectors i empreses.

Aquests organismes han de tenir una vida àgil i dinàmica. Els convenis col·lectius han d'establir regles que garanteixin el dinamisme de les comissions: regles de convocatòria, terminis de culminació de processos de negociació, mecanismes de seguiment des del sector a l'empresa, mecanismes de solució extrajudicial en casos de desacord, etc.

A més, les comissions paritàries o especialitzades han de ser un mecanisme per a la intervenció directa de les federacions sindicals, en l'aplicació i el desenvolupament del conveni sectorial en l'empresa. Fins i tot en les empreses on no existeix representació general, són mecanismes que garanteixen la sindicalització del conveni col·lectiu.

2.10. Estendre les primeres experiències de negociació col·lectiva TRADE: els acords d'interès professional

La Llei de l'Estatut del treball autònom (LETA) reconeix per primera vegada, encara que amb insuficiències, un marc jurídic de drets



per als treballadors autònoms. En particular, fruit de la nostra reivindicació sindical, reconeix els treballadors autònoms econòmicament dependents, els TRADE, i especialment el seu dret a la negociació col·lectiva, amb la denominació d'acords d'interès professional.

Aquesta és una importantíssima novetat en relació amb l'estructura de la negociació col·lectiva, en clau d'ampliació de la cobertura, de l'exercici de la llibertat sindical i del dret de negociació.

La nostra Federació Sindical TRADE és la titular de la competència de negociació col·lectiva en aquest àmbit. De forma organitzada i planificada, el conjunt de les nostres federacions i seccions sindicals d'empresa han de cooperar amb la nostra Federació TRADE, en l'extensió dels acords d'interès professional i els processos d'extensió organitzativa i afiliativa.

Entre les peculiaritats de règim jurídic dels acords d'interès professional, destaquen:

- La naturalesa jurídica de sindicat més representatiu de la nostra Federació Sindical TRADE, com a organització confederada a la CONC, i per tant amb legitimitat contractual en tots els àmbits contractuals TRADE.
- El dret general aplicable, a més del LETA –determinant en les condicions de treball i prestació de serveis–, el dret civil i mercantil.
- La ubicació, a l'efecte processal, en l'àmbit de la jurisdicció social. Cosa que permet que l'àmbit extrajudicial de solució de conflictes sigui el TLC, amb un mecanisme i procediment propi: el TRIBUNAL TRADE DE CATALUNYA.



- Els acords d'interès professional, d'empresa o sectorials, tenen eficàcia limitada, afecten les persones afiliades a les organitzacions signants.

Els nostres objectius sindicals en la negociació col·lectiva dels acords d'interès professional:

- Estendre l'afiliació i l'organització de la nostra Federació Sindical TRADE. L'eficàcia limitada i el mandat exprés de les persones afectades pels acords d'interès professional són una oportunitat per donar rellevància al fet afiliatiu.
- La millora de les condicions mínimes establertes per la LETA.
- El reconeixement, quant a garanties de representació sindical –no discriminació, causa injustificada per a l'extinció del contracte TRADE, permisos sindicals retribuïts, etc.–, per a les persones de la Federació TRADE que participen en la negociació i el desenvolupament dels acords d'interès professional.
- Igualtat de condicions per a tots els treballadors autònoms: quan en un col·lectiu de treballadors autònoms coexisteixin treballadors reconeguts legalment com a TRADE (75% de dependència econòmica) i treballadors autònoms que no tenen aquest reconeixement legal, que siguin d'aplicació, per a aquests últims, allò establert en l'acord d'interès professional, mitjançant la incorporació dels seus continguts al contracte mercantil de prestació de serveis.
- Remissió als mecanismes extrajudicials de solució de conflictes del Tribunal TRADE de Catalunya, en l'àmbit del Tribunal Laboral de Catalunya.



2.11. Estendre i desenvolupar l'Estatut bàsic de l'empleat públic: consolidar el ple reconeixement del dret a la negociació col·lectiva

L'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) constitueix una conquesta sindical fonamental, perseguida pel nostre sindicat des de l'inici de la democràcia. Amb independència de la concertació del seu futur desenvolupament autonòmic i reglamentari, el EBEP suposa, en si mateix, un element qualitatiu important per a l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya.

Principalment, consolida els actuals marcs de negociació en la funció pública; reconeix la negociació general per a tots els empleats públics –laborals i funcionaris– en un mateix marc; reconeix l'àmbit contractual supramunicipal –cosa que permetrà donar força a la nostra iniciativa d'acord marc de Catalunya per a les administracions locals–; estableix mecanismes per agilitar les negociacions; s'amplien els drets sindicals de participació i informació; s'obren les portes a una rica articulació de la negociació col·lectiva –segons els acords de caràcter general i pactes–; permet revitalitzar la nostra proposta de constitució, en el marc del TLC, de l'organisme extrajudicial de solució de conflictes de la funció pública, etc.

En definitiva, elements positius en relació amb l'exercici de la llibertat sindical i la mateixa negociació col·lectiva, i portes obertes a una ampliació de la cobertura de la negociació col·lectiva.

El nostre objectiu es un desenvolupament integral i complet del EBEP a Catalunya, que desenvolupi la carrera administrativa i la promoció interna, la jubilació parcial, l'avaluació del acompliment, i reguli els drets a la conciliació.



2.12. Promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit europeu i internacional

Les experiències són, ara com ara, incipients i puntuals, però necessitem la consolidació progressiva de la negociació col·lectiva en aquests àmbits. La contractualitat creixent dels comitès d'empresa europeus ha demostrat ser causa viable per establir acords de negociació col·lectiva sobre matèries concretes.

Un enfocament sindical contractual de la responsabilitat social i la constitució d'organismes sindicals estables d'interlocució en els grans grups multinacionals està generant un conjunt d'acords internacionals, que, encara que tenen una naturalesa més generalista –respecte dels drets bàsics dels convenis de l'OIT i altres instruments internacionals–, són d'una gran importància. Especialment, quan estableixen, com en molts casos, procediments concrets d'intervenció sindical en el conjunt de la cadena de producció en el món. Així es consoliden, també, la interlocució de les nostres federacions europees de la CES i internacionals de la CSI.



3. La lluita per la millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris: eradicar els baixos salaris estructurals

Necessitem la continuïtat d'una política salarial més forta en la negociació col·lectiva del 2009. Especialment en els convenis col·lectius que tenen baixos salaris estructurals. Els baixos salaris estructurals són una expressió fonamental de la precarietat laboral. A més d'una situació injusta socialment per a les persones afectades, els baixos salaris són un fre a la modernització de les nostres empreses.

La lluita sindical per dignificar els baixos salaris és, també, necessària per construir un nou model de competitivitat i creixement, eficient, sostenible i amb futur.

Dintre de la lògica diversitat de situacions dels diferents àmbits de negociació, sectors i empreses, la proposta general és **arribar a l'eradicació progressiva i planificada en el temps dels salaris inferiors a 1.000 €, durant la vigència dels pròxims convenis.**

Els 1.000 €, a més de ser emblemàtics, suposen una important aproximació general a allò que la Carta Social Europea defineix com un salari mínim digne: el 60% del salari mitjà.

Al costat d'una política salarial forta en la negociació col·lectiva és necessari protegir les propostes sindicals per a la **dignificació del salari mínim interprofessional**. El nostre objectiu és que l'SMI tingui un creixement del 8% entre 2009 i 2012 fins a arribar, també, als 1.000 €, i complir allò establert en la Carta Social Europea.

Un creixement significatiu de l'SMI té conseqüències positives en la lluita contra els baixos salaris estructurals, i en el conjunt general



de les retribucions. No obstant això, no hem de creure en el miratge que l'evolució de l'SMI, una decisió política en última instància, pot substituir els nostres esforços sindicals en la negociació col·lectiva. Per contra, és una inflexió seriosa en el creixement dels salaris conveni la que ajudarà a un major creixement de l'SMI.

3.1. Conquistar una millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris: incorporant la clàusula de **revisió salarial** en els convenis que no la tinguin regulada i perfeccionant les clàusules fins a convertir-les en clàusules de garantia completa, és a dir, sense limitacions i retroactives a l'inici de la vigència del conveni.

Decidint en cada àmbit de negociació les **millores de poder adquisitiu real** que tenim com a objectiu, segons el diferencial del salari inicial pactat i la previsió d'inflació a partir de la qual opera, plenament, la revisió salarial, i d'acord amb diversos factors:

- a) Situació econòmica i expectatives de futur del projecte empresarial o els sectors d'activitat de l'àmbit del conveni, inversions, estratègies d'innovació tecnològiques i organitzatives, productivitat, nous mercats o línies d'activitat, marges de beneficis previsibles i beneficis acumulats, etc.
- b) Existència de salaris baixos estructurals en sectors i empreses. Establint salaris mínims garantits sectorials. Increments superiors per als grups i categories professionals pitjor retribuïdes. Correcció de les clàusules abusives de compensació i absorció dels augments del conveni col·lectiu amb l'objecte d'obtenir increments reals del salari. Eliminació de desigualtats salarials discriminatòries: de gènere, d'edat, salaris de nou ingrés, dobles escales, etc.



- c) Presència en la negociació del valor de la demanda de determinades professions i qualificacions en el mercat de treball. Donar valor a la formació professional.
- d) Conveniència de les clàusules pactades d'inaplicació o desvinculació salarial, en la mesura que permeten la intervenció sindical en situacions de dificultat empresarial per a aplicar el conveni. Mai no han de ser automàtiques, sinó que han de regular el procediment d'intervenció sindical en l'apreciació documental de les dificultats econòmiques. Han d'establir dues fases de negociació: empresa i Comissió Paritària Sectorial i resolució de divergències en el TLC.

3.2. Els convenis col·lectius han de superar la negociació salarial nominal i avançar en la negociació del conjunt salarial i les retribucions de tot tipus: des dels convenis sectorials s'ha de regular la negociació en l'empresa de totes les retribucions i sistemes d'incrementius.

- a) La negociació col·lectiva ha d'intervenir sobre el conjunt del salari variable, sigui quina sigui la seva naturalesa, i el seu origen, des dels clàssics que retribueixen la quantitat o la qualitat de treball, fins al salari per objectius, o que s'estableixen segons l'acceptació personal de certes condicions de responsabilitat, disponibilitat o l'especial capacitació professional de la persona.
- b) Al mateix temps és necessari establir l'obligatorietat de negociar l'impacte sobre els sistemes de salari variable quan es produeixen canvis organitzatius, innovació tecnològica, canvis en les expectatives de mercat o canvis en l'estratègia empresarial de competència.



- c) Els convenis han d'establir que la negociació sobre el salari variable ha de realitzar-se en funció d'una informació documental suficient sobre la lògica del sistema. Establir un període experimental, realitzar una revisió periòdica dels resultats. El dret de les persones a rebre una informació personalitzada dels resultats del sistema, amb l'objecte d'afavorir l'autogestió del treball propi.
- d) Regular, en el conveni, mecanismes àgils per resoldre controvèrsies, col·lectives o individuals, en relació amb el salari variable. Una fase en l'àmbit d'empresa i, en cas de persistir, en el TLC.
- e) Corregir les clàusules de compensació i absorció generals, de manera que solament puguin compensar-se i absorbir-se els plusos que específicament es determinin com a contraprestació a una determinada tasca transitòria; substituir les millores voluntàries unilaterals per veritables sistemes d'incentius col·lectius o personals; incorporar al conveni col·lectiu les categories professionals que no tinguin referenciats els seus salaris en el conveni col·lectiu i evitar exclusions. Els convenis col·lectius han de determinar que els seus increments afectin el conjunt de la retribució. Quan així es consideri, és útil establir increments sobre el conjunt de la massa salarial.

3.3. Rebutjar les dobles escales salarials i corregir les desigualtats de gènere, i analitzar la classificació professional discriminatòria per fer realitat el principi d'igual retribució per a feines d'igual valor. Igualment, analitzar qualsevol possible tracte discriminatori derivat de la data d'ingrés en l'empresa o l'edat.

3.4. En matèria de previsió social complementària: extensió dels plans de pensions sectorials i millora dels plans de pensions



d'empresa. Aprofitar les noves oportunitats per a l'extensió dels plans de pensions en l'àmbit de les administracions locals. En aquesta matèria cal tenir en consideració l'obertura d'una nova línia d'assessorament i de solució de conflictes especialitzada en el TLC, a partir de la Comissió Econòmica d'Experts. És necessari aprofundir el treball sindical en la gestió dels plans per incorporar criteris d'inversió socialment responsable.



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

4.1. Causalitzar la contractació i eradicar la contractació temporal injustificada i prestar una atenció especial als sectors d'activitat i empreses que concentren "bosses de precarietat" en la contractació i alts índexs de rotació de contractes en un mateix lloc de treball.

És necessari definir, des del conveni col·lectiu o regulant els procediments d'intervenció sindical previs a la contractació, la modalitat de contracte temporal que connecti millor amb la naturalesa de l'activitat econòmica, la necessitat organitzativa i l'evolució temporal de què es tracti. A aquest efecte és important analitzar les activitats econòmiques típiques i les circumstàncies professionals més comunes de cada àmbit funcional del conveni col·lectiu.

La negociació col·lectiva, en un sentit ampli, del conveni, del pacte o de la negociació específica en matèria d'ocupació, és l'instrument per provocar un canvi en les pautes de contractació en l'empresa. És important tenir en compte que, des de l'1 de gener de 2007, no hi ha bonificacions ni incentius a la conversió de contractes temporals en indefinits.

Ara totes les bonificacions i incentius es concentren en la contractació indefinida d'inici. **La contractació indefinida d'inici ha de ser la regla general en l'accés al treball; la contractació temporal ha de ser excepcional i causal.**

És oportú recordar que tot contracte temporal, sigui quina sigui la seva modalitat, que no està justificat, que no tingui una causalitat correcta, és un contracte en frau de llei, i la seva naturalesa és la d'un contracte indefinit. Aquesta és l'única negociació possible per adaptar-lo a la legalitat.



4.2. Intervenir sindicalment contra la successió i la rotació de contractes temporals en un mateix lloc de treball. L'Acord laboral de 2006, i el conegut RDL 5/2006, traduït en el nou art. 15.5 de l'IT, estableix que els treballadors que estiguin contractats més de 24 mesos, de manera continuada o amb interrupcions, amb dos contractes temporals o més, en el marc d'un període de 30 mesos, adquireixen la condició de treballadors amb contracte indefinit.

Per a una interpretació correcta de l'actual legislació i els mandats que realitza en la negociació col·lectiva, cal tenir en compte els criteris següents:

- a) Els contractes en frau de llei són contractes indefinits amb caràcter general. La jurisprudència assenyala que el contracte indefinit producte d'un contracte en frau de llei és sempre un contracte indefinit ordinari.
- b) La prohibició d'encadenament de contractes temporals en un mateix lloc de treball afecta aquests contractes, fins i tot quan siguin legals i causals.
- c) Per analitzar l'encadenament de dos o més contractes temporals es consideren tots els contractes temporals existents, sigui quina sigui la seva modalitat, fins i tot els contractes d'ETT. Solament s'exceptuen els contractes temporals formatius, els temporals de relleu i el d'interinitat.
- d) Es consideren, per al còmput de 24 mesos, els contractes vigents en el moment de l'entrada en vigor de la llei, el 15 de juny de 2006, i des de la data d'inici del contracte. Si en aquesta data existia una pròrroga d'un contracte temporal es compta des de la data d'inici del contracte temporal inicial.



- e) La negociació col·lectiva pot reduir els termes establerts per llei tant els 24 mesos com el període de referència de 30 mesos. És necessari realitzar una anàlisi del tipus de llocs de treball o activitat professional que justifiquin el període més ampli que estableix la llei, i, en conseqüència, reduir aquests termes, amb caràcter general, per a la resta.

- f) “El concepte de lloc de treball no és un concepte físic o material la –taula, l’ordinador, el lloc en la cadena de producció, l’obra o servei executat, etc. El concepte de lloc de treball correcte és essencialment funcional, és a dir, tasques o funcions anàlogues o assimilables.” És aquesta orientació, entre cometes, la que cal que sigui traslladada als convenis col·lectius per a una correcta interpretació legislativa.

La lògica de la legislació actual consisteix a analitzar si s’encadenen successivament contractes temporals en una mateixa funció professional, amb totes les possibles polivalències d’aquesta funció o treball.

- g) Si hi ha subrogació de plantilles per canvi de la titularitat de l’empresa, també operen els còmputos de la successió de contractes perquè el contracte ha estat assumit per l’empresa amb totes les condicions preexistents en el passat.

- h) L’encadenament de contractes temporals en les administracions públiques afecta tots els treballadors que tinguin un contracte laboral, igual que en l’empresa privada; quan se superin els límits establerts en la llei, o en l’acord o pacte de funció pública, el contracte laboral del treballador és indefinit.



La particularitat apareix quan aquest lloc de treball surt a concurs d'oposició i un altre treballador obté la plaça; en aquest cas, el treballador prèviament afectat pel límit de l'encadenament de contractes, amb un contracte indefinit ordinari, ha de ser objecte de recol·locació en un lloc de treball que correspongui a la seva categoria. Els acords i els pactes de funció pública han de regular la participació sindical en aquests supòsits.

L'actual legislació "obliga" la negociació col·lectiva a establir requisits per evitar possibles conductes fraudulentament de l'empresari, consistents a contractar temporalment diferents treballadors per a un mateix lloc de treball. Es tracta d'un mandat legal, d'un veritable deure que cal negociar en els convenis col·lectius.

Proposem aquesta clàusula tipus perquè l'adoptin els convenis col·lectius:

****LIMITACIONS A LA UTILITZACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL SUCCESSIVA PER PART D'UNA MATEIXA EMPRESA, DE DIFERENTS TREBALLADORS O TREBALLADORES, PER OCUPAR EL MATEIX LLOC DE TREBALL:**

En el marc del desplegament de la previsió establerta en el segon paràgraf de l'apartat 5, de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, les empreses, per a la realització de la mateixa feina, poden contractar dos treballadors o més, sempre que aquests contractes de treball no superin el període de 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, durant el termini de 30 mesos.

A aquest efecte es computen tots els contractes temporals, excepte els formatius, de relleu i d'interinitat; també computen els contractes temporals de posada a disposició que s'hagin realitzat a través d'una ETT.



Quan se superi el terme de contractació temporal que s'estableix en el primer apartat, l'empresa ha de convertir en treballador indefinit, entre tots aquells que treballin, la persona que faci més temps que treballa en l'empresa, en el grup o en la categoria professional corresponent a la feina o a la funció que es realitzi amb els contractes temporals successius.

La representació legal dels treballadors en l'empresa ha de ser informada sobre la totalitat dels contractes temporals existents, amb relació al grup o la categoria professional que correspongui al treball o la funció, d'acord amb l'apartat anterior, i abans d'adoptar la decisió empresarial respecte que el treballador adquirirà la condició de fix.**

4.3. És important regular, en conveni col·lectiu, l'obligació empresarial d'analitzar periòdicament, amb la representació sindical, l'evolució de les necessitats de plantilla i la naturalesa estructural o temporal dels llocs de treball, amb la finalitat de convertir en indefinits els contractes temporals o de pactar la modalitat temporal o indefinida dels nous contractes necessaris.

Aquesta operació es pot regular com a obligatòria, com a mínim una vegada a l'any, i sempre que es presentin noves necessitats de contractació, en funció de l'evolució del projecte empresarial.

Respecte de la contractació temporal justificada, és important preveure mecanismes que permetin realitzar un seguiment de la seva evolució, de manera que, progressivament, s'adquireixin fórmules de contractació més estables: fixos discontinus, ampliació de jornada en els contractes a temps parcial, fins a acabar convertint-los en indefinits a temps complet. El mecanisme d'intervenció sindical és el mateix que hem proposat en l'apartat anterior.



Per establir més la situació dels contractes temporals o les subcontractacions en l'empresa, és convenient regular, en els convenis col·lectius, la prioritat d'aquests treballadors o treballadores per ocupar els nous llocs de treball de contractació indefinida.

4.4. Nous drets sindicals amb relació a la subcontractació i les contractes.

L'Acord laboral de 2006, i el consegüent RDL 5/2006, en matèria de contractes i subcontractes, reforma els articles 42.4 i 81 de l'ET, amb l'objectiu de fer més transparent l'externalització d'activitats. La reforma legal concertada amplia els drets d'informació, de representació i de reunió sindical.

En essència, es tracta d'establir un llibre de registre, a la disposició de la representació sindical de l'empresa central, on s'inscriguin les dades de les empreses contractades i subcontractades que treballen en el centre de treball de l'empresa principal; el dret de representació del sindicat de l'empresa principal respecte dels treballadors d'aquestes contractes i subcontractes, quan no tinguin representació pròpia en el centre de treball, i respecte de les condicions de treball i dels problemes de la seva activitat laboral en el centre; el dret de reunió entre els treballadors de l'empresa principal i els de les contractes i subcontractes, que inclou la utilització dels mitjans sindicals, els locals i els mitjans d'informació.

Per a una interpretació correcta de la legislació, i la seva possible adaptació i el desenvolupament en la negociació col·lectiva, hem de tenir en consideració els criteris següents:

- a) La norma es refereix al conjunt de la cadena de subcontractació.



- b) Aquesta regulació afecta, també, els treballadors autònoms depenents, fins i tot els teletreballadors, en la mesura que formen part del centre de treball a distància.
- c) El concepte de centre de treball és ampli, no exclusivament físic, sinó que també afecta les persones que en la seva activitat laboral, connectada amb l'organització del treball del centre, treballen de forma itinerant fora del centre físic de treball, per exemple, comercials, personal de manteniment exterior, controladors, distribuïdors, etc.
- d) El dret de representació sindical del sindicat de l'empresa principal s'exerceix quan no hi ha representants sindicals dels treballadors de les contractes o subcontractes en el centre concret de treball, amb independència que pugui haver-hi representació sindical en la contracta o subcontracta, fora d'aquest centre concret.
- e) Els nous drets sindicals de representació, reunió i informació s'exerceixen amb independència que els treballadors de la contracta o subcontracta realitzin activitats pròpies de l'empresa principal o no.
- f) Els nous drets sindicals són de la representació legal dels treballadors, és a dir, tant de la representació general com de la representació sindical, és a dir, del sindicat en l'empresa o la secció sindical.

La reforma legal crea les condicions per estendre i consolidar **la cultura sindical de la cooperació** en l'acció sindical i en l'activitat organitzativa. A partir d'aquest moment, els treballadors de les empreses contractades o subcontractades tenen el dret de plantejar la defensa i la representació dels seus problemes laborals a la representació sindical de l'empresa principal.



Les representacions sindicals en les empreses principals han d'incorporar, en la seva agenda d'activitats, la posada en funcionament de l'exercici dels nous drets sindicals.

Una iniciativa sindical important consistiria a realitzar reunions periòdiques amb les persones de las contractes i subcontractes, amb la finalitat de fer-los partícips dels problemes laborals del centre, la preparació i els objectius de la negociació col·lectiva en l'empresa principal, i les condicions d'ús comú dels mitjans sindicals, locals i sistemes d'informació. Al mateix temps, caldria compartir els problemes de les mateixes contractes i subcontractes. Un objectiu sindical bàsic és la cooperació amb les contractes i subcontractes per a la realització d'eleccions sindicals.

4.5. Intervenir sindicalment en els processos de subcontractació i contractes

Amb caràcter general, sempre és preferible establir mesures de flexibilitat interna, abans que procedir a adoptar mesures de flexibilitat externa, especialment en els processos de descentralització o subcontractació. És important analitzar si existeixen altres alternatives.

Els convenis col·lectius han de regular procediments d'intervenció sindical, abans de la decisió empresarial definitiva de produir una subcontractació. El procediment ha d'incloure la necessitat d'una informació suficient per part de l'empresari respecte de les causes i l'activitat objecte de subcontractació; ha d'analitzar les possibles mesures alternatives i ha d'anar consolidant, per aquesta via, criteris objectius sobre quines activitats poden ser objecte de subcontractació i quines no.



A més, es pot regular que, en aquests processos de negociació, s'estableixin:

- a) Les condicions mínimes d'estabilitat de les plantilles de l'empresa subcontractada, limitar la subcontractació en cadena i prohibir la subcontractació de la subcontractada.
- b) Clàusules de subrogació de plantilles quan es produeixi la successió i el canvi de titularitat en la contracta o la subcontractada.
- c) Evitar qualsevol regulació, conveni o pacte, que estableixi que l'extinció del contracte de treball dels treballadors subcontractats o de la contracta estigui vinculada a l'extinció o la finalització del contracte mercantil de la contracta o subcontractada, o a la finalització de la concessió administrativa. La finalització de la contracta o la subcontractada no pot ser causa vàlida per a l'extinció del contracte de treball.
- d) Garantir el dret dels treballadors subcontractats o de les contractes a participar del transport col·lectiu i de les infraestructures socials de l'empresa principal, amb el mateix dret que tenen els treballadors d'ETT, fins i tot si són treballadors autònoms dependents.
- e) Integrar plenament els treballadors de contractes i subcontractes en els plans de prevenció de riscos de l'empresa principal, desenvolupant l'article 24 de la LPRL i el RD 171/2.004. És important l'experiència de coordinació en matèria de prevenció, entre empreses contractistes o subcontractistes entre si. No obstant això, no és suficient si no es garanteix la coordinació preventiva amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal.



- f) **TRADE**, els treballadors autònoms depenents, han de ser considerats amb caràcter general, com a afectats pel que reguli el conveni respecte de la subcontractació.

La representació sindical en l'empresa principal té dret a conèixer els continguts bàsics dels contractes firmats per la seva empresa com a client dels treballadors autònoms dependents.

Els convenis col·lectius han d'explicitar la inclusió dels TRADE en els plans de prevenció de riscos, drets de formació contínua, dret a l'ús de les infraestructures socials (menjador, transport col·lectiu, etc.), i dret de la representació sindical a ser preavisada abans de l'extinció del contracte mercantil d'un treballador autònom dependent, amb l'objecte de poder intervenir sindicalment.

- g) En el cas de les administracions públiques, es pot establir, en acords i pactes, que aquestes condicions s'incorporin als plecs de condicions.
- h) En el cas específic de la construcció, a més del que regula amb caràcter general l'Acord laboral 2006, és necessari tenir en consideració la seva regulació específica, amb la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

4.6. La cessió il·legal de treballadors és com a conseqüència de l'Acord laboral de 2006, i el consegüent RDL 5/2006, que reforma l'art. 43 de l'ET i incorpora, per primera vegada, la seva definició legal. La negociació col·lectiva en l'empresa, sigui a través del conveni col·lectiu, de la negociació per desenvolupar-lo, o del pacte d'empresa posterior al conveni sectorial, és un moment oportú per analitzar els supòsits de cessió il·legal existents, amb l'objectiu de possibilitar la incorporació d'aquests treballadors a l'empresa.



El criteri que estableix la norma és la presumpció de cessió il·legal quan:

- a) L'objecte del contracte de serveis entre empreses es limiti a la mera posada a disposició de treballadors de l'empresa que cedeix a l'empresa cessionària o principal. Solament les ETT poden cedir treballadors, i exclusivament per a certes activitats laborals i en certs supòsits.
- b) L'empresa que cedeix no tingui activitat o organització pròpia i estable. Ha de ser una activitat sostinguda en el temps per a diversos clients.
- c) L'empresa que cedeix no disposi de mitjans propis per dur a terme la seva activitat.
- d) L'empresa que cedeix no operi amb una organització del treball pròpia, amb una cadena de comandament i una organització jeràrquica pròpia i autònoma, i amb autonomia en la presa de decisions per complir el servei que li ha estat contractat o subcontractat.

És el cas de les denominades falses empreses de serveis integrals, respecte de les quals és necessari continuar amb l'objectiu sindical d'eradicar-les. Els convenis col·lectius han de reflectir les noves disposicions i drets legals per conèixer la subcontractació i generalitzar-ho a la contractació de serveis en general.

4.7. Estendre el contracte de relleu com a instrument útil per a la renovació de plantilles i el manteniment de l'ocupació.

4.8. Els convenis col·lectius han d'incorporar la **jubilació obligatòria als 65 anys**, i han de vincular-la a mesures de creació d'ocupació i de conversió de contractes temporals en indefinits. Així mateix, és necessari evitar l'amortització del lloc de treball.



4.9. Regular les condicions en què es desenvolupen les pràctiques en alternança, per evitar que perdin el seu veritable sentit i que es converteixin en un element de precarietat laboral. Garantir les condicions per adquirir una veritable experiència professional, mitjançant l'existència real de tutors; no cobrir llocs de treball estructurals en l'empresa; garantir el dret a la utilització de les infraestructures socials de l'empresa; garantir el dret de representació i tutela sindical; i regular l'abonament de les despeses, els desplaçaments, les dietes i les compensacions econòmiques.

4.10. Els convenis col·lectius han de ser instruments útils per a la inserció laboral i la promoció social de les persones amb discapacitats funcionals. La negociació col·lectiva ha de garantir el compliment de la quota de reserva de llocs de treball, de conformitat amb l'art. 38 de la LISMI, del 2% en les empreses de més de 50 treballadors, o bé de menys, si així l'estableix el conveni col·lectiu. L'elecció de mesures alternatives, previstes en el RDL 27/2000, ha de tenir caràcter excepcional, i el conveni col·lectiu pot regular el fet que, amb caràcter general, s'han d'adoptar de comú acord amb la representació sindical.

Una altra línia d'actuació en la negociació col·lectiva és establir criteris de selecció no discriminatoris per a les persones discapacitades; l'adaptació dels llocs de treball i el seu entorn; i la flexibilitat personalitzada del temps de treball quan ho necessiti la persona discapacitada.

La Guia per a la inserció de les persones discapacitades, que pot consultar-se en la pàgina web www.ccoo.cat/sase/documents/arxius_pdf/guia_sindical_integracio_discapacitat.pdf, és un instrument sindical fonamental en aquesta matèria.



5. L'objectiu sindical de la salut laboral: un element central en l'acció sindical i en la negociació col·lectiva

Del nostre balanç es desprèn una escassa satisfacció pels resultats de la negociació col·lectiva considerant les qüestions de salut laboral, lògicament no sense excepcions. D'aquí, la necessitat que els convenis de 2009 facin realitat una discontinuïtat important. La salut laboral ha d'adquirir una centralitat important en els pròxims convenis.

Els acords amb relació a l'estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2007-2012 assenyalen un escenari més favorable per al desenvolupament de les nostres línies d'acció sindical més importants.

Els convenis col·lectius han de regular:

5.1. El dret de codecisió en l'elecció i el canvi de mútua i servei de prevenció. D'igual manera respecte de la gestió de la IT per part de la mútua. L'estratègia general concertada ha d'afavorir aquest fet a partir de:

- a) En les empreses de més de 50 treballadors, el nou dret sindical que cal negociar, l'avaluació prèvia, la modalitat preventiva i, si escau, la renovació del servei de prevenció, amb l'obligació empresarial de motivar la seva decisió en cas de desacord i la possibilitat d'acudir a una mediació o arbitratge, en aquest cas davant el TLC.
- b) En el mateix sentit, amb la nova obligació empresarial de presentar una memòria anual, en el si del CSS, sobre l'activitat del servei de prevenció, i amb la possibilitat, si no n'estem satisfets, de poder fer un informe davant l'autoritat laboral, exigint mesures correctores. Aquest procediment



obre noves perspectives a la negociació del model preventiu, que també pot incloure actuacions davant el TLC.

A partir de les experiències concretes en aquesta matèria, ha de ser més viable l'extensió de clàusules en els convenis col·lectius i en els acords que explicitin el dret de codecisió, tant respecte de la mútua com del servei de prevenció, que és el nostre objectiu sindical central.

5.2. Extensió dels delegats sectorials i/o territorials de prevenció, segons les noves experiències que possibilita l'estratègia general concertada a partir de:

- a) En les empreses d'entre 6 i 50 treballadors, que no tinguin representació legal dels treballadors, el nou dret a realitzar visites realitzar informes, a través de la nova figura de l'agent de prevenció sectorial o territorial.

Els convenis col·lectius sectorials de Catalunya han de constituir un òrgan específic, excepte si existeix la comissió de salut laboral corresponent, que pot assumir la competència, a fi de dissenyar programes i criteris d'actuació.

Les nostres federacions sindicals de Catalunya han de contribuir a la constitució dels acords i dels òrgans específics estatals, necessaris per canalitzar el finançament de les actuacions.

5.3. Els convenis col·lectius han d'incorporar, de manera específica, la instància a la **Comissió de Salut Laboral del TLC**, després d'haver realitzat prèviament una conciliació, amb la finalitat de resoldre divergències i conflictes en matèria de prevenció de riscos, o bé per prevenir-los o assessorar les parts.



5.4. Establir **organismes estables de coordinació preventiva**, no solament entre les contractes i subcontractes; és imprescindible garantir la relació i la vinculació amb el CSS de l'empresa principal. Aquest es el desenvolupament més adient de l'article 24 de la LPRL i del RD 171/2.004.

5.5. Regular en els convenis col·lectius **la integració en l'avaluació de riscos, i en el pla de prevenció de tots els col·lectius de persones que participen en una organització del treball determinada**, fins i tot aquelles que se senten persones externes s'hi vinculen amb una certa habitualitat.

5.6. És pedagògic que el conveni col·lectiu reguli que **l'avaluació de riscos ha de renovar-se, al costat del pla de prevenció corresponent**, quan es produeixen canvis en l'organització del treball, o quan tinguin lloc modificacions substancials de les condicions, o noves línies d'activitat empresarial o innovació tecnològica. Tanmateix, el pla de prevenció deurà integrar-se en el sistema de gestió de l'empresa, i inclourà l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions i els recursos necessaris per la seva gestió.

5.7. Tota avaluació de riscos i pla de prevenció han de tenir en consideració la **dimensió de gènere. Els convenis col·lectius han d'explicitar-ho.**

5.8. Els convenis col·lectius han de regular que l'avaluació de riscos ha d'incloure –com indica la llei– l'avaluació de **riscos psicosocials**, i, al mateix temps, han d'indicar que el mètode **ISTAS-21** –denominat, també, PSQ CAT21 COPSQ– ha de ser d'aplicació, ja que s'ha demostrat la metodologia més avançada i experimentada per a l'avaluació de riscos psicosocials.



5.9. La negociació col·lectiva ha de regular clàusules preventives de l'assetjament moral i, molt especialment, procediments àgils per a la protecció de les persones i la resolució de les situacions produïdes.

5.10. És necessari crear plans de prevenció, assistència i reinserció en les empreses sobre **alcoholisme i altres drogodependències**. Aquests plans s'han d'abordar amb una formació específica del CSS i dels delegats de prevenció.

5.11. És convenient un seguiment negociat del desenvolupament i de l'aplicació del **Pla nacional de prevenció i control del tabaquisme**, en el qual la importància del diàleg és bàsica. Aquesta és l'orientació pactada amb la patronal catalana.

5.12. La negociació col·lectiva ha de regular que els **acords adoptats en el CSS** tinguin la consideració d'acords de conveni col·lectiu, amb la finalitat de donar rang de norma a les pràctiques pactades.



6. Les polítiques d'igualtat de gènere i conciliació: intervenció sindical en les organitzacions del treball discriminatòries

L'estratègia sindical en la negociació col·lectiva 2009 per aconseguir una organització del treball més igualitària ha de centrar-se en l'aplicació i el desenvolupament de la **Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes**.

La igualtat entre dones i homes és una qüestió de justícia, però és, al mateix temps, una necessitat social, una necessitat de les persones i una necessitat de la nostra economia i de les nostres empreses per a la seva modernització. Un model de competitivitat basat en la qualitat dels productes i serveis i el major valor afegit, està associat a la igualtat real, entre dones i homes, en els centres de treball.

Tenim, a més, el conjunt d'orientacions pactades amb les patronals, en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

La llei estableix per a l'empresariat "**el deure de negociar**", i ens trobem davant una veritable obligació de negociar, que reforça la nostra exigència que la negociació es realitzi realment –evitant qualsevol compliment purament nominal–, i atorga al sindicat un paper insubstituïble com a interlocutor en la negociació.

La llei assenyala com a continguts d'aquesta negociació les mesures i els plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat són, com el seu nom indica, una opció més completa i integral per al desenvolupament de la llei. Amb l'establiment d'organismes estables i comissions d'igualtat per a la seva gestió. Comissions d'igualtat que són mecanismes de participació sindical permanent i avaluació periòdica del pla. Aquesta ha de ser l'opció sindical preferent.



Les mesures d'igualtat també tenen importància perquè permeten, des dels convenis col·lectius sectorials, estendre l'aplicació de la llei a les petites empreses. Establint comissions d'igualtat sectorials per avaluar i fer seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat.

Com és lògic, la mateixa dinàmica temporal de negociació del conveni col·lectiu impedeix, en el seu propi procés de negociació, ultimar la negociació del pla d'igualtat. Però el conveni col·lectiu, d'empresa o de sector, ha d'anticipar i establir un conjunt de criteris i compromisos que predeterminin les característiques del pla d'igualtat o la naturalesa de les mesures d'igualtat.

Els convenis col·lectius han de:

6.1. Adaptar la regulació del conveni col·lectiu a la legislació mínima i obligatòria en tot allò relacionat amb qüestions de gènere: conciliació de la vida laboral i la personal, assetjament sexual i per raó de gènere, violència de gènere, permisos retribuïts, prevenció de riscos i gènere, etc.

Una vegada realitzada l'anàlisi de la correcta aplicació de la normativa laboral mínima, és important considerar que la **negociació col·lectiva té la capacitat legal de millorar-la**. Aquest és un objectiu sindical en tots els terrenys.

6.2. Obrir un espai de negociació específic per als plans d'igualtat. És convenient que siguin les mateixes comissions d'igualtat que estableixi el conveni. Ara bé, els criteris que predeterminen les característiques dels plans i les mateixes mesures d'igualtat han de formar part del cos del conveni i han de resoldre's en la seva negociació. Finalment, el pla definitiu ha d'annexionar-se al conveni.

6.3. Els convenis col·lectius sectorials han de dimensionar les empreses en les quals s'establiran necessàriament plans d'igual-



tat. Sent obligatori el pla d'igualtat en les empreses de més de 250 persones de plantilla, el conveni ha de preveure'l. El conveni sectorial té la capacitat d'estendre els plans d'igualtat a empreses de dimensió més reduïda. L'opció sindical ha de respondre a les característiques de cada sector d'activitat econòmica.

6.4. Els convenis col·lectius han d'establir la constitució de les comissions d'igualtat per a la gestió del pla d'igualtat en l'empresa, i les comissions d'igualtat sectorials per a l'avaluació de l'aplicació de les mesures d'igualtat, i conèixer el desenvolupament dels plans d'empresa. Referenciar la solució de conflictes en matèria de gènere i la mateixa prevenció de conflictes o assessorament a les parts en el Tribunal Laboral de Catalunya.

6.5. Els convenis col·lectius han de regular, com a metodologia de treball en la negociació, una fase de diagnòstic i avaluació de desigualtats. Han d'establir el dret a rebre de l'empresa, de forma prèvia al diagnòstic, informació objectiva, en clau de gènere, amb relació a totes les qüestions que han de ser objecte de negociació. Tant per a la negociació dels plans d'igualtat com per avaluar l'aplicació de les mesures d'igualtat.

Aquesta informació es referirà a l'evolució, en un marc temporal determinat, de la composició de les plantilles, les contractacions i la naturalesa dels contractes, la composició dels grups professionals, les categories i les activitats funcionals o llocs de treball, la promoció professional i l'organització jeràrquica de l'empresa, la formació professional en l'empresa, l'absentisme i la IT, l'anàlisi de gènere dels permisos retribuïts i excedències, l'anàlisi de les masses salarials i la seva estructura, la fotografia de gènere dels horaris, els ajustaments de plantilla objectius i voluntaris, la utilització dels mitjans de transport col·lectiu, el pla de prevenció i gènere, les incidències d'assetjament sexual, etc.



6.6. El conveni col·lectiu ha d'establir que, amb diagnòstic previ, es determinin, en l'empresa, **els objectius del pla d'igualtat o, en defecte d'això, de les mesures d'igualtat.**

Objectius, quantificats i avaluables, quan sigui possible, i objectius en els diversos camps relacionats amb la qüestió de gènere.

6.7. Els convenis col·lectius han de determinar que les comissions d'igualtat, quan s'hagin constituït, **siguin els organismes estables per a la gestió del pla d'igualtat.** Quan no existeixi la Comissió d'Igualtat, ha de ser la representació sindical en l'empresa a través de reunions amb la direcció de l'empresa.

6.8. El conveni col·lectiu ha de regular que els plans d'igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, **tinguin una avaluació periòdica** en l'empresa. La llei estableix una periodicitat en l'avaluació d'almenys un any. La negociació col·lectiva pot establir una periodicitat inferior, per exemple, cada 6 mesos.

Els plans d'igualtat i l'aplicació concreta de mesures d'igualtat són, per la seva mateixa naturalesa, dinàmics. **Els convenis col·lectius han de regular que els plans d'igualtat han d'avaluar l'impacte, en termes de gènere, de canvis significatius en la vida de les empreses:** volum important de noves contractacions, nous horaris i torns, promocions generalitzades o reclassificacions, noves necessitats de formació professional, noves activitats econòmiques, canvis de centre de treball, ajustaments de plantilla, etc.

6.9. El conveni col·lectiu ha d'establir que els mecanismes d'informació, consulta i participació sindical, amb relació a la implementació del pla d'igualtat o les mesures d'igualtat, davant les noves situacions han de funcionar amb antelació a l'adopció definitiva de la decisió empresarial.



6.10. Els convenis col·lectius han de concretar els àmbits materials i criteris principals que han de contenir els plans d'igualtat. I han d'establir que aquests constitueixin, també, la base de les mesures d'igualtat:

- a) Establiment de **criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en què la dona estigui subrepresentada**, en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació –garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i evitar qualsevol discriminació amb relació a la situació de les persones–, formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustaments de plantilla.
- b) **Anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius**, a fi de corregir possibles discriminacions. S'ha d'establir, com a sistema per a la valoració de llocs de treball, el manual de VPT del Tribunal Laboral de Catalunya.
- c) **Pla de prevenció de riscos laborals**, que garanteixi tant l'avaluació com el mateix pla i que prengui en consideració la dimensió de gènere. S'ha d'establir com a mètode per a l'avaluació de riscos psicosocials l'ISTAS 21, adoptat com a propi per la Generalitat de Catalunya, que inclou, en la seva metodologia, la dimensió de gènere.
- d) **Millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball**, amb l'objecte d'augmentar les garanties i la seguretat per a les persones i la capacitat d'autogestió del temps de treball. Consideració de les situacions personals diverses; per exemple, tenir persones a càrrec o formació. Incorporar, de forma prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.



- e) **Conciliació de la vida laboral i la personal**, i saber que les previsions legals tenen el caràcter de dret mínim i la negociació col·lectiva ha de millorar-les.
- f) **Llei de violència de gènere**. És important la seva difusió a través dels plans d'igualtat i dels convenis col·lectius, i la seva millora a través de la negociació col·lectiva o el pla d'igualtat.
- g) **Implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o assetjament per raó de gènere**. Enfortint, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima, i les garanties del lloc de treball. El pla d'igualtat o les mesures d'igualtat han de considerar les persones subcontractades en el centre de treball com a part de l'àmbit de prevenció i de protecció enfront de l'assetjament.
- h) **Ajudes complementàries a les situacions de dependència**, no substitutòries de les polítiques públiques necessàries. Per exemple, "xecs guarderia", ajudes econòmiques per a persones a càrrec, etc.
- i) **Anàlisi de les possibles raons de gènere quan, en circumstàncies diverses, es produeix la pèrdua d'ocupació de la dona**. Establir criteris i atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.
- j) **Anàlisi dels problemes específics de mobilitat sostenible amb relació al gènere**.

El centre i l'eix estratègic dels plans d'igualtat o les mesures d'igualtat ha de ser l'organització del treball en l'empresa. Les orga-



nitzacions del treball discriminatòries, que col·loquen la dona en una posició desigual i subalterna, són grans motors de desigualtat de gènere i desigualtat social. Són l'arrel central del problema de la discriminació de gènere en els centres de treball. Les polítiques i les mesures de conciliació són importants perquè ajuden a "sobreviure" en els nous sistemes flexibles de treball i tenen caràcter complementari.

La Llei d'igualtat estableix la creació d'un registre públic per als plans d'igualtat i l'obtenció de certificacions per a les empreses que els materialitzin. Es consoliden, així, les polítiques d'igualtat com a polítiques de responsabilitat social d'empresa publicables.

És necessari evitar la "mercantilització" del desenvolupament de la Llei d'igualtat i els plans. Ens oposem a les polítiques empresarials de simple màrqueting i recordem que tots els plans d'igualtat han de ser negociats, i, per tant, han de comptar amb l'acceptació sindical.



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

7.1. Reduir el temps efectiu de treball cap a les 35 hores, reorganitzant els temps reals. La reducció del temps de treball solament es converteix en una realitat efectiva amb la negociació dels canvis de l'organització del treball en la seva dimensió temporal.

7.2. Millorar els actuals sistemes de flexibilitat negociada del temps de treball. Millora dels procediments d'intervenció sindical en la concreció de la flexibilitat negociada en l'empresa. Des dels convenis col·lectius sectorials s'han d'establir els mecanismes i el dret sindical per concretar els horaris flexibles i les seves variacions en cada centre de treball dintre de les regles generals de flexibilitat que regula el mateix conveni sectorial. Sempre amb criteri d'anticipació. El mateix tractament respecte dels calendaris laborals i les seves possibles variacions.

Els sistemes de flexibilitat negociada són, també, un bon mecanisme per a, en situacions de crisi conjuntural, evitar ajustaments bruscos de plantilla.

7.3. Els convenis col·lectius han de regular l'avaluació periòdica del temps de treball i el sistema de flexibilitat entre la representació sindical i l'empresa, inclòs l'anàlisi de l'evolució de les hores extraordinàries i les prolongacions de jornada. D'aquesta avaluació han de derivar-se alternatives per a una reducció real dels temps de treball, relacionant-la amb la creació de nous llocs de treball.

En aquesta avaluació periòdica ha d'incloure's l'anàlisi dels problemes de **conciliació de la vida personal i la laboral**, així com els **problemes de mobilitat i transport al centre de treball**.



7.4. Millorar les garanties per a les persones i la seva capacitat d'autogestió del temps, en la regulació dels sistemes de flexibilitat: coneixement previ de calendaris personals i canvis, regulació de preavisos suficients davant les prolongacions de jornada o canvi en l'assignació de torns i horaris, drets personals de no-acceptació i alternatives, desenvolupament de sistemes flexibles que incorporin la voluntarietat i la permuta entre les persones en els canvis horaris o de torn, drets personals en la fixació de descansos compensatoris per prolongació de jornada i augmentar el descans amb relació a l'equivalència de temps treballat, dies d'assumptes personals retribuïts sense justificació.

Els sistemes flexibles de temps de treball han de tenir en consideració les **diverses situacions personals**: persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.

Les persones afectades per sistemes flexibles han de tenir capacitat de control documental de l'evolució de la seva jornada personalitzada.



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

8.1. Donar continuïtat, en la negociació col·lectiva, a la modernització de la classificació i l'organització professional per adequar-la a les noves organitzacions del treball i per aconseguir nous drets professionals. Els convenis col·lectius han de regular la garantia que tota innovació tecnològica o organitzativa, tota nova línia d'activitat empresarial, amidi el seu impacte en termes formatius i el seu reflex en la classificació professional.

8.2. La negociació col·lectiva ha de regular procediments i organismes paritaris estables per a la intervenció sindical en la valoració de llocs de treball, per als processos de promoció i per a les peticions de reclassificació.

8.3. Els convenis col·lectius han de regular la intervenció del TLC i la seva Comissió d'Experts en organització del treball, amb la finalitat de resoldre divergències o de rebre assessorament en matèria d'organització professional, classificació i promoció.

Especialment amb relació a la valoració de llocs de treball, el **manual de valoració del TLC**, per la seva garantia d'objectivitat, ha de ser adoptat pels convenis col·lectius sectorials i d'empresa, com el manual aplicable en el seu àmbit.

8.4. Els convenis col·lectius han d'establir el dret sindical per negociar la formació contínua en l'empresa, la subvencionada i la finançada per l'empresari, la previsió de les necessitats formatives, la planificació d'aquesta formació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada amb relació a la promoció i la classificació professional, la naturalesa del temps de formació a l'efecte del temps de treball, la conciliació de la vida



personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i els criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.

8.5. És necessari mantenir la nostra implicació en el desenvolupament del **nou sistema de qualificacions professionals**.



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

És necessari que el 2009 sigui l'escenari de la incorporació del tractament dels problemes de la mobilitat sostenible als convenis col·lectius i als pactes o acords d'empresa.

9.1. La negociació col·lectiva, sectorial o d'empresa, ha de regular que **la mobilitat dels treballadors sigui objecte d'anàlisi conjunta**, entre l'empresa i la representació sindical, de manera periòdica (per exemple una vegada a l'any), amb l'objectiu d'establir mesures concretes que afavoreixin la mobilitat sostenible de les persones.

9.2. **Tot canvi substancial de l'organització del treball i els horaris** i l'obertura de nous centres de treball o activitats itinerants han d'amidar el seu impacte en termes de mobilitat sostenible, a través d'una anàlisi conjunta, entre l'empresa i la representació sindical, amb l'objecte de trobar les millors alternatives de mobilitat sostenible.

9.3. La negociació col·lectiva ha d'orientar que les empreses del seu àmbit, situades en **polígons industrials o espais multiactivitat**, a través d'iniciatives conjuntes, de les empreses i el sindicat, proposin al conjunt d'empreses situades en aquests espais una anàlisi comuna dels problemes de mobilitat i les seves alternatives més sostenibles.

9.4. S'han d'establir sistemes paritaris permanents de seguiment de l'evolució dels problemes de mobilitat. En les grans empreses és necessari instituir **coordinadors de mobilitat** en polígons i espais multiactivitat, crear els consells de mobilitat i implantar el **gestor de mobilitat**. Aquestes iniciatives tenen la seva base legal en el desenvolupament de la Llei 9/2003, de mobilitat de Catalunya i els decrets 226/2.006 i 152/2.007.



9.5. La negociació col·lectiva ha d'establir com a criteri que els plans de mobilitat sostenible han de tenir en consideració **l'empresa de manera integral**: plantilles pròpies, subcontractades, ETT, treballadors autònoms dependents, etc.

9.6. És necessària una **defensa del transport col·lectiu existent i la seva extensió** a tota la plantilla, amb independència de la data d'ingrés; en aquest sentit, cal evitar que el dret al transport col·lectiu generi una situació de desigualtat. És necessària una negociació de la transformació de compensacions econòmiques o **drets parcials, en drets personals al títol de transport col·lectiu**. L'empresa ha de subvencionar, de manera negociada, la utilització dels mitjans de transport col·lectiu.

9.7. La negociació col·lectiva ha d'establir que la mobilitat i les situacions "in itinere" s'incorporin a **l'avaluació de riscos i al pla de prevenció conseqüent**.

9.8. La negociació col·lectiva pot determinar com a bona pràctica que l'empresa incorpori una **auditoria de mobilitat** en el moment que es realitzen els estudis per obtenir un sistema de certificat de qualitat, EMAS o ISO.

9.9. La negociació col·lectiva pot establir com a criteris per a la gestió de la mobilitat la **diversitat de situacions personals**, especialment per als col·lectius amb més desigualtats en matèria de mobilitat: dones, immigrants, joves i persones discapacitades. La intenció és incentivar la trobada d'alternatives personalitzades amb relació als problemes de mobilitat.

De la mateixa manera, la negociació col·lectiva ha d'excloure explícitament el permís de conduir i la propietat del cotxe com a criteri de selecció de personal. En tot cas, solament poden ser condicions complementàries, no requisits de selecció.



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

9.11. La negociació col·lectiva pot establir com a criteri en la gestió de la mobilitat, com una alternativa més, la implantació de sistemes de cotxes **multiusuaris** (*car sharing*) en l'empresa, tant en la flota pròpia com entre els treballadors.



10. Medi ambient: la sostenibilitat en la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva del pròxim període ha de realitzar una aposta decidida en matèria mediambiental:

10.1. La negociació col·lectiva, sectorial i la d'empresa han de regular la necessitat d'establir plans **de prevenció i gestió mediambiental**.

10.2. La negociació col·lectiva ha d'establir la **participació sindical** en el seguiment periòdic del pla de prevenció i gestió mediambiental i, al mateix temps, ha de regular que la formació en matèria de riscos laborals incorpori, també, formació mediambiental. Si, a més, el conveni col·lectiu explicita l'orientació que s'utilitzi el sistema de gestió mediambiental europeu, **EMAS II**, es reforcen els elements de participació sindical i personal en la gestió.

10.3. La negociació col·lectiva pot establir, com a criteri, que els **plans de prevenció mediambiental són, per la seva mateixa naturalesa, dinàmics**. Tota nova activitat empresarial, tota nova producció o primera matèria, tot canvi organitzatiu o tecnològic important, han de ser amidats en termes del seu impacte mediambiental.

10.4. La negociació col·lectiva ha de regular i establir competències en matèria de prevenció mediambiental per als comitès de seguretat i salut i ha d'organitzar la responsabilitat del **delegat sindical de prevenció mediambiental** en el mateix comitè, amb crèdit horari suplementari, i les fórmules més adequades de participació en la gestió.



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

11.1. La negociació col·lectiva, de sector i d'empresa, ha de **regular i construir procediments concrets d'intervenció sindical**, l'objecte dels quals és regular el dret de la representació sindical en l'empresa a intervenir de manera negociada en tots els canvis que es produeixin en l'organització del treball i a participar en l'evolució dels projectes empresarials de més llarg abast. Això és, especialment important en la conjuntura de crisi actual, i s'ha d'estendre als drets sindicals de la LOLS, millorant els seus continguts.

Aquests procediments han de tenir les característiques següents: ser previs a l'engegada de la decisió empresarial, concretar una fase d'informació suficient i documental, un període de negociació temporalitzat –i disponible per a les parts–, una fase de concreció d'acords o de resolució de divergències a través dels sistemes de solució extrajudicial, una fase d'intervenció sindical en el desenvolupament i l'execució, i una fase de verificació i balanç.

Lògicament, aquests procediments han de respectar les disposicions legals mínimes, referides a la modificació substancial de condicions de treball.

Aquests procediments arriben a totes les matèries i problemes laborals: l'evolució de l'ocupació i les plantilles, la subcontractació i l'externalització, l'evolució del temps de treball i els sistemes de flexibilitat, la innovació tecnològica i organitzativa i els seus impactes, els nous projectes empresarials i els seus efectes, la formació i la promoció professional, la mobilitat sostenible, el medi ambient i la salut laboral, els sistemes retributius i incentius, la igualtat d'oportunitats, la gestió de la diversitat, etc.



11.2 La negociació col·lectiva ha de continuar estenent els **ciberdrets sindicals** com a instrument imprescindible per a l'organització sindical en "xarxa". El passat AIC 2005-2007 permet traslladar als convenis, textualment i sense modificacions, la clàusula relativa a la utilització sindical de la xarxa.

11.3 És necessari incorporar a la negociació col·lectiva la **regulació del teletreball** com una nova forma d'organització del treball per aconseguir protecció i garanties per a les persones teletreballadores –assalariats i treballadors autònoms dependents–, segons l'Acord europeu de teletreball, que per ser aplicable necessita ser adoptat pels convenis col·lectius d'aplicació.

11.4. Els compromisos de **responsabilitat social** són voluntaris per part de les empreses i administracions. Ara bé, que siguin voluntaris no equival al fet que siguin unilaterals, ni en la formulació, ni en el seguiment i la verificació. El sindicat està interessat a promoure pràctiques reals de responsabilitat social, però la nostra concepció de la responsabilitat social és contractual.

Els convenis col·lectius de sector i empresa, o acords en les administracions, han de regular que els compromisos voluntaris de responsabilitat social han de ser negociats amb el sindicat, al mateix temps que el dret sindical a participar del seu seguiment i verificació periòdica per produir les correccions negociades necessàries quan no s'han complert els objectius.

En les grans empreses multinacionals la intervenció sindical ha de permetre la nostra presència –i la de les nostres organitzacions internacionals– en els països d'origen de la xarxa de subministradors o subcontractistes.



12. La negociació col·lectiva i la gestió de la diversitat vinculada als nous fluxos migratoris, una necessitat imperiosa en el context de la crisi

La integració de les persones immigrants en el treball, en una situació d'igualtat efectiva i de no-discriminació, en plenitud de drets i deures, és una condició bàsica per a la seva integració social i per al manteniment de la nostra cohesió social. L'actual crisi que copeja de forma més greu sectors amb forta presència d'immigrants, ocupacions fràgils, i feble protecció, exigeix un esforç d'integració social.

Generar una igualtat efectiva en els centres de treball exigeix reconèixer i gestionar la diversitat, de tipus molt diferent, que la incorporació de persones estrangeres comporta i que se suma a la diversitat ja existent en els nostres centres de treball. En aquest sentit, és necessari donar resposta a les problemàtiques específiques que els afecten, especialment en els primers temps de la seva entrada en el nostre país i en el seu ingrés a l'empresa.

D'aquí la importància de la iniciativa sindical de la nostra Secretaria d'Immigració de la CONC per promoure l'adopció de plans de gestió de la diversitat i la no-discriminació en les empreses. La negociació col·lectiva, en sentit ampli, els convenis col·lectius i els acords específics en l'empresa són un element fonamental per desenvolupar aquesta iniciativa sindical.

Convé destacar que aquesta iniciativa no ha d'entendre's exclusivament vinculada a la presència de treballadors estrangers, sinó que ha de redundar en favor de tots els treballadors i treballadores que s'incorporin a l'empresa.



Els convenis col·lectius de sector o empresa han de:

12.1. Establir una regulació clara contra la discriminació per raó d'origen, ètnia o cultura de procedència, segons la **Directiva europea 43/2000** i de la **Llei 62/2003**, de la qual es deriva la clàusula següent, que s'ha de traslladar, textualment, als convenis:

“Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir proves i criteris objectius amb 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.”

12.2. L'adopció dels **plans de gestió de la diversitat** encara que en aquesta fase siguin, en principi, d'iniciativa voluntària de l'empresari, han de comptar amb una implicació decidida del sindicat en l'empresa, amb la concreció de compromisos sindicals interns per a l'acompanyament al pla.

Seria important concertar amb la Generalitat de Catalunya l'establiment d'un registre públic –amb la supervisió necessària i el control sindical– on s'inscriguin les empreses que desenvolupin el pla de gestió de la diversitat. Periòdicament s'hauria de realitzar un seguiment del compliment dels acords previstos en el pla, a partir dels informes del sindicat i de l'empresa sobre la seva evolució.

S'haurien de garantir mecanismes de difusió pública pel seu caràcter exemplar com a pràctiques socialment responsables.

Els convenis col·lectius de sector han de recomanar –i donar-hi valor– la negociació dels plans de gestió de la diversitat. Els convenis col·lectius d'empresa, o els acords o pactes específics en l'empresa, poden comprometre directament l'elaboració del pla.



Una vegada adoptada la decisió voluntària d'iniciar l'elaboració del pla, els mateixos convenis col·lectius han d'establir un mínim de pautes per seguir.

Els plans han de ser **negociats, entre l'empresa i la representació sindical**, i s'han de determinar els seus continguts, la constitució d'un organisme específic paritari de gestió del pla –en defecte d'això la representació sindical i empresarial ordinària–, l'avaluació periòdica del pla –per exemple, semestral– amb l'objecte de realitzar les correccions oportunes o d'ampliar les seves mesures i continguts.

Entre els possibles **continguts materials del pla**, tenim:

- Plans d'acollida en l'empresa, amb explicació de la pròpia organització, elements bàsics de la realitat social i administrativa del país, drets i deures laborals i ciutadans, etc.
- Ajuda i assessorament personalitzat en els primers moments per part d'un responsable de recursos humans i un responsable sindical, a fi de conèixer les necessitats i problemàtiques més immediates, i canalitzar-les en els àmbits corresponents. Formació bàsica d'aquests responsables, també, en elements bàsics de la diversitat cultural.
- Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o solució de conflictes de convivència. El pla general ha de prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc., que afavoreixin la convivència i el coneixement mutu.
- Establir un pla de formació lingüística, que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. El mecanisme de les "parelles lingüístiques" ha demostrat ser un



bon instrument de normalització en l'ús del català en les empreses. També és necessari promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres a les llengües més habituals en l'empresa o sector –per exemple, el conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos, etc. En aquest sentit, es poden concertar col·laboracions amb les diferents administracions públiques.

- Utilitzar la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per possibilitar calendaris de treball que permetin la conciliació del temps de treball i del personal, amb relació a la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors. Aquesta flexibilitat en cap cas ha de suposar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.
- Ampliació de permisos a les persones immigrants quan la causa del permís suposi trasllat als seus països d'origen.
- Analitzar i donar resposta a les necessitats específiques en matèria de formació professional, i molt especialment, amb relació a la formació en prevenció de riscos. Establir un mòdul formatiu per a quadres d'empresa amb relació a la gestió de la diversitat i la no-discriminació. El mateix per a la representació sindical.

El sindicat a l'empresa també ha d'establir el seu propi pla sindical organitzatiu intern, amb l'objecte de gestionar la seva mateixa diversitat, i ampliar l'organització i la representació dels treballadors immigrants.



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

El desenvolupament de l'AIC ha implicat l'obertura de noves possibilitats en el desenvolupament del nostre TLC, que tenen com a objectiu estimular la solució extrajudicial de conflictes, possibilitar nous instruments d'assessorament i prevenció del conflicte en noves matèries.

13.1. S'incorporen experts, sindicals i patronals, en matèria de **previsió social complementària**, a la Comissió Econòmica, amb la finalitat d'emetre informes, en situació de divergència o conflicte, i assessorar les parts en aquesta matèria.

13.2. S'incorporen experts, sindicals i patronals, en matèria de **mobilitat sostenible**, a la Comissió d'Organització del treball, amb capacitat per emetre informes sobre problemes de mobilitat, sigui en situació de conflicte o per assessorament a les parts.

13.3. Es potencien les competències de l'actual **Comissió de Salut Laboral**, en matèria de drets i deures dels treballadors i els seus representants, drets i obligacions de les empreses, funcions del servei de prevenció, competències del Comitè de Seguretat i Salut, criteris que és necessari aplicar en les mesures establertes pels serveis de prevenció, anàlisi i dictamen sobre plans de prevenció, etc.

13.4. S'incorporen, al cos de conciliadors del TLC, conciliadores especialitzades en la resolució o la prevenció de conflictes relatius a la **igualtat de gènere** en totes les seves dimensions.

13.5. Es crea un nou procediment de **mediació pura**, al qual es pot accedir directament o a partir de la conciliació prèvia, que es



caracteritza per culminar cada procediment, obligatòriament, amb una proposta mediatadora com a solució al conflicte.

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

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

13.8. Com a conseqüència de la Llei de l'Estatut del treball autònom, s'estableix, en el marc del TLC, el nou **sistema extrajudicial de solució de conflictes per als treballadors autònoms dependents: el Tribunal TRADE de Catalunya.**

13.9. En el pròxim període ha de revitalitzar-se la iniciativa de constituir el **sistema extrajudicial de la funció pública de Catalunya.**



OBJETIUS SINDICALS PRIORITARIS

Els tres amplis eixos estratègics que s'inscriuen en el conjunt dels objectius sindicals per a la negociació col·lectiva 2009 poden prioritzar-se amb caràcter general:

1. La reorganització dels àmbits de negociació col·lectiva per construir amplis convenis col·lectius generals de sector, amb drets sindicals i capacitat d'intervenir en els centres de treball, empreses i administracions; és l'instrument més útil per a una millora substancial de les condicions de treball.
2. Una política sindical forta contra els baixos salaris de molts àmbits de negociació col·lectiva; és el millor camí per a la lluita contra la precarietat laboral de les condicions de treball en totes les seves dimensions.
3. El desenvolupament de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes; és, aquest any, l'element central per a la lluita contra totes les desigualtats.

Barcelona, gener 2009



****RECORDATORI IMPORTANT**

Des de fa uns quants anys, el sindicat està fent un esforç perquè la negociació col·lectiva sigui, també, un escenari de normalització lingüística. Els convenis col·lectius han de ser signats, simultàniament, en català i en castellà. El Servei Lingüístic de la CONC ofereix el suport necessari per al compliment d'aquesta política sindical.



MAQUETACIÓ: Service Point

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Via Laietana, 16, 08003 Barcelona
www.ccoo.cat