

S'ha signat el nou Acord interprofessional de Catalunya, una estratègia sindical contra la reforma laboral que activa la negociació col·lectiva

La signatura de l'acord ha estat validada majoritàriament per l'afiliació de CCOO de Catalunya. Unes 11.300 persones afiliades han participat en la consulta interna organitzada pel sindicat.



El divendres 27 de novembre ha tingut lloc la signatura de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) per part de les patronals catalanes, CCOO de Catalunya i la UGT de Catalunya. Després de llargs mesos de negociació i diversos moments de bloqueig, fa unes setmanes es va arribar a un principi d'acord per renovar l'AIC. CCOO de Catalunya, assumint les propostes votades a l'Assemblea sindical oberta, ha sotmès a consulta de la seva afiliació la signatura del IV Acord interprofessional de Catalunya. 11.300 persones al sindicat han participat i han donat el seu vistiplau de manera majoritària a la signatura d'aquest acord.

L'AIC pretén desenvolupar el marc català de relacions sociolaborals, potenciant l'articulació de la negociació col·lectiva a Catalunya, i impulsar instruments i iniciatives per a una millor regulació de les relacions laborals mitjançant la negociació i l'acord. El gran objectiu de l'AIC és disposar d'un instrument estratègic per fer front a la reforma laboral,

en especial, combatre els intents d'afeblir la negociació col·lectiva, evitant el bloqueig i la pèrdua de vigència dels convenis, i introduir límits a la unilateralitat que la reforma atorga als empresaris en determinats aspectes, en especial inaplicacions, flexibilitat i lliure disponibilitat. El 2015 la negociació col·lectiva a Catalunya afectarà 167 convenis sectorials que regulen les condicions laborals de més de 1.000.000 de treballadors i treballadores. CCOO, assumint els compromisos adquirits a l'Assemblea sindical oberta, ha fet un procés de debat i consulta interna entre l'afiliació. S'ha realitzat mitjançant assemblees d'afiliats i afiliades, i per primer cop s'ha obert també un procés de consulta en línia i una bústia oberta per resoldre dubtes i recollir propostes i suggeriments. En aquest procés han participat 11.300 persones, de les quals 4.562 ho han fet de forma telemàtica. El resultat global de la consulta han validat per una gran majoria (80% a favor, un 7% en contra i un 13% d'abstencions) la signatura de l'acord.

La Comissió Executiva de CCOO de Catalunya, recollint els resultats dels òrgans de direcció de les federacions sectorials i les unions territorials, i del procés de consulta a l'afiliació, va aprovar la signatura de l'AIC.

Organitzacions sindicals més representatives

L'AIC, el signen les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya. La representativitat ve determinada pels resultats de les eleccions sin-

dicals, que també determina la composició de les meses negociadores dels convenis col·lectius. ■

editorial

Comencem a implementar l'Assemblea sindical oberta

El dia 7 de novembre, a l'acte de cloenda del procés participatiu de l'Assemblea sindical oberta (ASO), vam votar les 25 mesures prioritàries a implementar al sindicat i, en el mateix acte, en Joan Carles Gallego, en nom dels òrgans de direcció, va expressar el compromís del sindicat en la implementació de les mesures. Així es donava el tret de sortida a la fase de posar en marxa totes les mesures proposades i votades per la gent que ha participat a l'ASO.

En aquest sentit, hem posat en marxa dues iniciatives que implementen algunes d'aquestes mesures. La primera, fer pública l'agenda de la direcció del sindicat per continuar avançant en la transparència i el rendiment de comptes del sindicat amb l'afiliació i el conjunt de la societat.

La segona ha estat incorporar un procediment de consulta i votació, entre l'afiliació, de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC). Els nostres mecanismes de participació es basen en les assemblees i en les reunions dels òrgans de direcció que són escollits en els congressos. Però en aquest cas hem fet un pas més, amb la incorporació d'una consulta *on line* als procediments participatius presencials.

El camí per avançar en la participació directa de l'afiliació no té retorn i la resposta de la gent així ho demostra. ■

La representació sindical a Catalunya el 31 d'octubre del 2015 és la següent:

TOTAL DELEGATS/ES	CCOO	UGT	USOC	CGT	CSC	CSIF	ALTRES
49.617	20.570	19.571	2.348	1.254	239	516	Agrupa sindicats d'àmbit d'empresa i sector
100%	41,46%	39,44%	4,73%	2,53%	0,48%	1,04%	

Els resultats de l'enquesta clickant aquí: <http://bit.ly/1XkyZY4>

Trobareu els principals continguts i novetats de l'Acord interprofessional de Catalunya a les pàgines 6,7 i 8 d'aquest *Digital*.

CCOO denuncia públicament la manca de personal al Centre Penitenciari Lledoners

CCOO ha denunciat la manca de personal crònica al Centre Penitenciari Lledoners, a la comarca del Bages, que es remunta a la inauguració, l'any 2014, del Centre Penitenciari Puig de les Basses i a la consegüent marxa d'un bon nombre de funcionaris i funcionàries a aquest centre. En els darrers mesos, però, s'està arribant a una situació límit i s'està posant en risc la seguretat i la integritat personal del funcionari. A les decisions de l'equip directiu del centre —que fa temps que va decidir no cobrir la totalitat de vacants que té aquest centre— s'hi afegeix una política de gestió de personal restrictiva i temerària. Per evidenciar la protesta, la Secció Sindical de CCOO al Centre Penitenciari Lledoners va realitzar un tancament simbòlic al centre durant la nit del dilluns 23 de novembre. ■

CCOO denuncia persecució sindical a les empreses Reverté i Dispropa

CCOO d'Indústria de Catalunya denuncia la greu conducta antisindical de l'empresa SA Reverté Productos Minerales (de Castellet i la Gornal), que ha acomiadat un treballador que és delegat de CCOO. Tot i que l'empresa addueix causes econòmiques per justificar l'acomiadament, CCOO denuncia que darrere d'aquest argument s'hi amaga una situació de persecució sindical. CCOO exigeix a l'empresa la readmissió immediata del treballador acomiadat i que aquesta rectifiqui en la seva actitud antisindical, ja que aquest no és el primer cas que es dona a l'empresa i suposa un nou atac a un dret fonamental dels treballadors i treballadores. També l'empresa Dispropa de Púbol ha exercit pràctiques antisindicals contra representants de CCOO. La Direcció ha acomiadat els components de la candidatura de CCOO que no van resultar escollits a les darreres eleccions sindicals, i ha canviat de lloc de treball els que si van sortir escollits en una clara actitud d'assetjament contra els representants dels treballadors. ■

Taller d'eines i recursos per treballar en català organitzat pel Servei Lingüístic

Us convidem a participar en el Taller d'eines i recursos per treballar en català, que està organitzat pel Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya. El taller consisteix en la presentació d'una sèrie de recursos telemàtics (diccionaris, traductors, enciclopèdies, cercadors, etc.) que poden ajudar quan s'ha de redactar qualsevol tipus de documentació en català. A banda de l'exposició teòrica, hi ha una gran part de la sessió de caire pràctic, en què es resolen una sèrie d'exercicis a partir dels materials presentats. Està dirigit a un públic ampli (en principi qualsevol persona que redacti textos), té una durada de dues hores i es porta a terme en una aula equipada amb ordinadors. El curs tindrà lloc el dijous 17 de desembre, de 10.30 h a 12.30 h, a l'aula 810 (8a planta) de la seu de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, de Barcelona). Si us hi voleu inscriure podeu enviar un correu a: sl@cco.cat. ■

Milers de ciutadans es manifesten contra les guerres i el terrorisme



La Plataforma Mai Més, formada per diverses associacions de Catalunya que treballen per la pau, els drets humans i la justícia social, entre elles CCOO de Catalunya, així com també entitats del món de la cultura i persones a títol individual, van convocar el passat dissabte, 28 de novembre, una manifestació contra les guerres i el terrorisme. Milers de persones van participar en aquesta con-

vocatòria per mostrar el rebuig de la ciutadania a la violència, sigui exercida per grups o governs, i per reclamar als nostres governants una política exterior que compleixi i garanteixi els drets humans aquí i arreu. CCOO de Catalunya va participar activament en aquesta manifestació amb l'assistència del seu secretari general, Joan Carles Gallego, que va formar part de la capçalera. ■

Important participació en els actes programats amb motiu del 25 de Novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència envers les Dones



CCOO valora molt positivament la bona participació en els actes programats arreu de Catalunya, amb motiu del 25 de Novembre, Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència envers de les Do-

nes. L'acte central va tenir lloc el dimarts 24, a l'Espai Francesca Bonnemaison de Barcelona, on es va fer una taula rodona amb el títol "Un món laboral lliure de violències masclistes i prou d'assetjament sexual per raó de sexe", amb una important assistència. El dimecres 25, CCOO va participar activament mitjançant la seva Secretaria de la Dona i Cohesió social en la manifestació unitària que va començar a la rambla de Canaletes i va anar fins a la plaça de Sant Jaume de Barcelona. En la manifestació va participar també el nostre secretari general, Joan Carles Gallego. ■

CCOO de Catalunya fa pública en el seu portal de transparència l'agenda de la Comissió Executiva

El portal de transparència de CCOO de Catalunya disposa des de la setmana passada d'una nova eina informativa. Es tracta de l'agenda pública de la Comissió Executiva del nostre sindicat. Allà trobareu totes les reunions, actes públics o altres convocatòries relacionades amb l'activitat dels membres de la direcció de CCOO de Catalunya. Amb aquest nou pas es dona resposta a les demandes fetes per la nostra afiliació en l'Assemblea sindical oberta en relació amb els valors i l'ètica sindical. Aquesta agenda organitzativa, la trobareu en aquest enllaç:

http://www.ccoo.cat/aspnet/agenda_organitzativa.aspx ■

Els sindicats de la Mesa General de la Funció Pública augmenten la pressió a la Generalitat

A la reunió de la Mesa General de la Funció Pública del passat dimarts, la representació del Govern va continuar sense fer cap proposta que permeti als treballadors i treballadores de la Generalitat la recuperació de la paga de Nadal del 2012 ni dels dies de permís personal per antiguitat. Aquests drets ja han estat restablerts a la resta de les administracions públiques de Catalunya així com a 14 de les 17 administracions autonòmiques. Davant d'aquesta situació, la part sindical de la mesa va decidir fer un tancament de 24 hores a la seu del Departament d'Empresa i Ocupació del carrer Sepúlveda de Barcelona. La tancada tam-



bé va tenir lloc a les delegacions del Govern de Lleida, Tarragona i Girona així com a altres seus d'Educació i Sanitat. Al migdia del dia 24 es va fer una concentració a la plaça de Sant Jaume de Barcelona coincidint amb la reunió del Consell Executiu per fer-li arribar les demandes de forma directa. ■

CCOO guanya una sentència d'un jutjat social de Barcelona que en contradiu una del TC que negava als pensionistes el seu dret de revaloració de les pensions

El Jutjat Social número 12 de Barcelona ha dictat una sentència que dona la raó a CCOO en el sentit que les pensions s'han de revalorar amb la referència de l'IPC. Aquesta és una nova resolució judicial guanyada pel Gabinet Tècnic Jurídic de CCOO de Catalunya, en la qual es diu que la normativa espanyola vulnera greument les normes internacionals sobre seguretat social. Concretament, la llei espanyola vulnera la Carta social europea en la versió del 1961, ratificada per Espanya, i el Protocol del 1988, també ratificat per l'Estat espanyol. Així mateix, vulnera el Conveni de l'Organització Internacional del Treball (OIT) número 102, sobre seguretat social. I també és contrària al Codi europeu de seguretat social, signat a Estrasburg el 16 d'abril del 1964 i ratificat el 4 de febrer del 1994 per Espanya i publicat al BOE número 65 de 17 de març del 1995.

Aquesta sentència és posterior a la del Tribunal Constitucional que negava als pensionistes el fet de tenir el dret que les seves pensions fossin revalorades perquè entenia que era una "mera expectativa de dret".

La sentència del Jutjat Social número 12 de Barcelona argumenta que els jutges estan obligats a aplicar la normativa internacional que hem descrit i que forma part de l'ordenament jurídic nacional. Així ho entén la doctrina científica i diverses resolucions judicials, fins i tot del mateix Tribunal Constitucional. ■

Convocada una vaga a Autoliv Kle contra el seu tancament

Davant el bloqueig de les negociacions a Autoliv Kle, el comitè d'empresa ha convocat onze jornades de vaga el mes de desembre per exigir a la direcció de l'empresa que faci marxa enrere en els seus plantejaments i s'assegui amb veritable voluntat negociadora per trobar una alternativa industrial al tancament de la planta de Granollers. La vaga està convocada els dies 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 16 i 17 de desembre. La setmana passada, els treballadors i treballadores ja van iniciar les mobilitzacions amb concentracions a les portes de la fàbrica durant l'hora d'esmorzar per pressionar la direcció de l'empresa a desencallar la situació i avançar en les negociacions. ■

Volkswagen confirma que les inversions a les plantes de Catalunya i Navarra no estan en dubte



En la darrera reunió del grup de coordinació i seguiment del programa d'inversions de Volkswagen a Espanya, format per les administracions públiques (Ministeri d'Indústria, Ministeri d'Ocupació, Govern de la Generalitat de Catalunya i Govern Foral de Navarra), les federacions estatals d'Indústria de CCOO i UGT, i la representació d'UGT i CCOO de Seat i de VW Pamplona, el responsable del grup Volkswagen a Espanya ha assegurat que les inversions previstes a les plantes de Seat de Catalunya i de Volkswagen de Navarra no estan en dubte, i ha assegurat que som el segon país en importància en les inversions del grup.

CCOO ha demanat que, en aquestes reunions, es faciliti el detall de la distribució de les inversions, perquè afecten tant les empreses principals com les proveïdores, així com els terminis d'execució d'aquestes, per poder analitzar el seu impacte en l'ocupació del sector.

CCOO insta la Generalitat a fer efectiu el compromís de crear una comissió de seguiment per poder analitzar aquest impacte a Catalunya, tant a Seat com al parc de proveïdors, un compromís que es va assolir en la reunió amb el president Mas el passat 16 d'octubre, però que encara no s'ha dut a terme. Així mateix, CCOO li recorda al Govern català que al ministeri ja s'han fet tres reunions d'aquest grup de seguiment, mentre que a Catalunya encara està pendent que es constitueixi. ■

CCOO participa en el programa Creació d'entorns plurals innovadors de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat

Vicenç Tarrats
secretari de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya

CCOO participa activament en el programa Creació d'entorns plurals innovadors, impulsat per l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat, amb el suport del Servei d'Ocupació de Catalunya i amb el finançament del Fons Social Europeu.

El passat dia 5 de novembre es va celebrar el primer dels seminaris participatius i de debat previstos en el programa. La primera sessió s'ha dedicat a extreure coneixements compartits de les dinàmiques de cooperació i treball conjunt generades en el marc de l'Acord per l'ocupació i el desenvolupament econòmic local de l'Hospitalet 2012-2015 (ACODELH), una de les no gaire abundants experiències de concertació local que resten actives en aquests darrers quatre anys. Es va presentar i es va valorar una de les aportacions de CCOO, finalment convertida en dels productes a disposició de la ciutadania fruit de l'ACODELH, consistent en una guia de recursos per a l'ocupació disponibles a la ciutat que integra tant l'Ajuntament com la totalitat d'entitats membres de l'acord i d'altres que hi són com a col·laboradores.

Cal dir que en aquest primer seminari, a més de les experiències pròpies, es va presentar també l'experiència de concertació local de la ciutat de Terrassa, prou interessant en si mateixa i útil per referenciar l'experiència pròpia de l'Hospitalet.

Finalment, una taula rodona amb debat obert va servir per analitzar els marcs locals de concertació des de la regidoria corresponent de l'ajuntament, conjuntament amb l'associació empresarial AEBALL, CCOO i UGT, en la perspectiva d'incorporar tots els inputs positius, les dinàmiques de treball ja testades i els coneixements acumulats en els darrers anys a la ciutat de l'Hospitalet, com a elements de valor en el nou projecte per desenvolupar en els propers anys.

Els objectius generals del futur projecte, previst per als propers quatre anys, i on CCOO serà present, són els de promoure l'ocupació i l'activitat econòmica al municipi, per fer front als principals problemes socials i de ciutat, que són l'atur i la precarietat. Valorant i aprofitant l'experiència adquirida, el projecte es desenvoluparà mitjançant la col·laboració dels principals actors econòmics i socials, i públics i privats de l'Hospitalet, i també cercarà les col·laboracions necessàries d'altres actors en l'àmbit metropolità. ■



Compromís de CCOO de Catalunya amb el medi ambient

Aquest desembre, els representants de 195 països es reuneixen a la Cimera de les Nacions Unides pel Clima (COP21) a París, amb el propòsit d'arribar a un acord vinculant i ambiciós per reduir globalment les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle i per prendre mesures decidides per fer front a l'escalfament del planeta. CCOO de Catalunya, junt amb diverses associacions ecologistes, veïnals i d'estudiants, entre d'altres, que formem part del Moviment per la Justícia Climàtica (MJC) hem passat unes setmanes intenses preparant accions per informar la ciutadania sobre aquest greu problema mediambiental i per difondre una sèrie de propostes orientades a minimitzar i adaptar-nos als impactes del canvi climàtic.

Una d'aquestes iniciatives va consistir en la participació i el suport logístic a la Marxa en Bici contra el Canvi Climàtic Barcelona-París. El 20 i 21 de novembre, alguns companys i companyes del sindicat es van sumar a una ruta en bicicleta que va travessar diverses comarques catalanes en direcció a l'Aragó i que va portar el missatge de la justícia climàtica.

Ahir diumenge, 29 de novembre, també es va celebrar la Marxa Mundial pel Clima a Barcelona, una mobilització ciutadana reivindicativa, plena d'activitats lúdiques que va reunir milers de persones en un recorregut que va sortir de l'avinguda de la Catedral i va acabar al parc de la Ciutadella, on els esperava un concert de música en viu. L'acció, organitzada pel MJC, se sumava a centenars de marxes similars arreu del món, convocades en el context d'una jornada mundial dedicada a l'activisme i la sensibilització sobre les causes i les conseqüències del canvi climàtic. ■

Laura Diéguez Ferrer

Mor l'històric afiliat i de més edat de Girona, Francesc Pararols

CCOO de les Comarques Gironines lamenta la mort del seu afiliat històric i de més edat, Francesc Pararols i Mercader, als 96 anys.

En Francesc Pararols ha mantingut el seu compromís amb el sindicat fins al darrer dia, com també va fer efectiu el seu compromís polític com a regidor o com a militant del PSUC, sempre fidel a les classes populars de les comarques gironines.

Testimoni de primera línia dels grans enfrontaments del segle XX, va mantenir els seus ideals fins al darrer moment, com a treballador a la indústria i com a dirigent sindical a CCOO de les Comarques Gironines.

Lluitador aferrissat, persona afable i magnífic conversador, va ser sempre proper a tot-hom. Descansa en pau, company. ■



CCOO organitza el 3 de desembre la 2a Jornada sobre Responsabilitat Social de l'Empresa i Inversió Socialment Responsable als Plans de Pensions d'Ocupació



Jordi Giménez Maluenda,
Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO de Catalunya

CCOO considera imprescindible desenvolupar la responsabilitat social i la inversió socialment responsable com a dues expressions del compromís de les empreses amb la societat i l'entorn.

CCOO organitza el 3 de desembre la 2a Jornada sobre Responsabilitat Social de l'Empresa i Inversió Socialment Responsable als Plans de Pensions d'Ocupació, que tindrà lloc a la sala d'actes de la seu central de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, de Barcelona). Aquesta 2a Jornada sobre Responsabilitat Social de l'Empresa i Inversió Socialment Responsable als Plans de Pensions d'Ocupació té un caràcter confederal, ja que és organitzada per CCOO de Catalunya i la CS de CCOO d'Espanya. Els objectius de la jornada són fer un diagnòstic sobre el desenvolupament d'ambdues qüestions després de l'aprovació, l'any passat, tant del document del CERSE sobre "Estratègia espanyola per al desenvolupament de la RSE" com del RD 681/2014, que, entre d'altres qüestions, descriu el contingut mínim de les clàusules d'inversió socialment responsable (ISR) de les declaracions de principis de política d'inversió dels fons de pensions d'ocupació.

La participació d'especialistes en la consultoria social i del món acadèmic, de representants d'empreses i de sindicalistes, de representants de promotors i de participants en les comissions de control dels plans de pensions, de representants de l'Administració, d'associacions com SPAINSIF i d'entitats gestores especialitzades en la ISR permetrà tenir una diversitat de punts de vista i una visió global de les qüestions sotmeses a consideració. A més a més, hi participarà Pierre Habbard, membre del Secretariat del CWC (Comitè del Capital dels Treballadors), consultor principal de la CSI i representant de la TUAC, òrgan de representació de la CSI davant l'OCDE.

Durant la jornada, es presentarà el projecte de CCOO d'elaboració d'un mapa de les clàusules ISR a les DPPI (Declaracions de Principis de Política d'Inversió) dels fons de pensions d'ocupació a Espanya. Recordem que aquest any, CCOO i UGT de Catalunya han signat un acord amb VidaCaixa per implantar una clàusula tipus sobre la ISR, i introduir-la a les DPPI dels fons de pensions gestionats per aquesta entitat gestora. També aquest any, l'Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO ha acordat amb GPP-BBVA una clàusula ISR per a les DPPI de diversos fons de pensions que serà aplicada a qualsevol fons de pensions

gestionat per ells i que la seva Comissió de Control així ho aprovi.

Aprofitant l'ocasió, es farà pública l'adhesió del pla de pensions del sistema associat de CCOO als principis d'inversió responsable de les Nacions Unides (UN-PRI). Aquesta 2a jornada va dirigida a membres de comissions de control de plans de pensions, a sindicalistes en general i a persones interessades en la ISR i la RSE, i representa un moment tant de reflexió com de debat, i una ocasió tan interessant com oportuna per reforçar el vincle i la relació de les empreses amb la societat i el seu entorn. ■

PROGRAMA	
9,00 - 9,15	CREDENCIALES Y DOCUMENTACIÓN
9,15 - 9,30	AFERTURA JORDI GIMÉNEZ SALVADOR SELVA JOAN CARLES GALLEGO
	Responsable Área de Previsión Social Complementaria. CCOO. Catalunya. CO-PRESENTADOR Responsable de RSE de CCOO. de Catalunya. CO-PRESENTADOR Secretario General. CCOO. de Catalunya.
9,30 - 10,30	EL DESARROLLO DE LA RSE EN ESPAÑA JOSÉ CACHINERO SALVADOR SELVA RAQUEL BOTO M. ÀNGELS PUJOLS
	Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de CCOO. de Catalunya. (MODERADOR). Responsable de RSE de CCOO. de Catalunya. Responsable RSE. C.SCCOO. Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
10,30 - 11,00	EL COMITÉ DEL CAPITAL DE LOS TRABAJADORES: UNA ESTRATEGIA GLOBAL DEL SINDICALISMO GLOBAL POR EL DESARROLLO DE LA ISR ALFONSO DELARA PIERRE HABBARD
	Presidente del Plan de Pensiones Asociado de CCOO. Secretariado del CWC (Committee on Worker's Capital), asesor principal sobre políticas de la TUAC y la CSI.
11,00 - 11,30	PAUSA CAFÉ
11,30 - 12,00	PRESENTACIÓN DEL MAPA DE LAS CLÁUSULAS ISR EN LOS MANDATOS DE GESTIÓN DE LOS FONDOS DE PENSIONES DE EM PLEO FCO. JAVIER GARAYOA SERGI GOMILA JORDI GIMÉNEZ
	Director General. SPAINSIF. Área de Previsión Social Complementaria de CCOO. de Catalunya. Ámbito ISR Responsable Área de Previsión Social Complementaria. CCOO. Catalunya.
12,00 - 12,45	LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA ISR ALBERTO GOICOECHEA JEAN PIERRE POULET DOMINGO TORRES FERNÁNDEZ MARIO SÁNCHEZ
	Responsable de ISR. Consultora de Pensiones y Previsión Social (CPS). (MODERADOR). Responsable Relación con Comisiones de Control y Control de calidad. AMUNDI Internacional. Responsable de Distribución. LAZARD FRÈRES GESTION España. Responsable de ISR. C.SCCOO.
12,45 - 13,30	LA RSE Y LA ISR: DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA JORDI GIMÉNEZ MARIA ÀNGELS FERNÁNDEZ XAVIER MINGUILLÓN JOSÉ ÀNGEL HERNÁNDEZ
	Responsable Área de Previsión Social Complementaria. CCOO. Catalunya. (MODERADOR). UNIVERSITAT JAUME I. Coordinadora Grupo "Sostenibilidad de las Organizaciones y Gestión de la Responsabilidad Social-MF" Director Oficina del Partícipe. Plan de Pensiones de la Generalitat de Catalunya. Vicepresidente REPSOL II, Fondo de Pensiones.
13,30 - 13,45	CLAUJURA CARLOS BRAVO JOSÉ CACHINERO
	Secretario de Protección Social y Políticas Públicas. C.SCCOO. Secretario de Acción Sindical y Política Sectorial de CCOO. de Catalunya.

Raons i objectius sindicals de fons en la negociació de l'Acord interprofessional de Catalunya

- L'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) és l'eix central que sosté i desenvolupa el nostre marc català de relacions sociolaborals, ja que és l'organitzador, l'articulador i l'impulsor de la negociació col·lectiva a Catalunya, dona vida al nostre sistema autònom extrajudicial de prevenció i solució de conflictes de treball (Tribunal Laboral de Catalunya o, d'ara endavant, TLC) i és el marc de les iniciatives sindicals vinculades a la negociació col·lectiva en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, i, al mateix temps, d'iniciatives sociolaborals com les relacionades, en aquest AIC, amb el sistema de formació professional en totes les seves dimensions o el nou Observatori de Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva.

Per això, és positiu preservar-lo i desenvolupar-lo, i convertir-lo en realitat concreta en la negociació col·lectiva.

- L'AIC ha de suposar un instrument estratègic del sindicat per fer front, des del mateix marc legal possible, a la reforma laboral, especialment en relació amb la reforma mateixa de la negociació col·lectiva: mantenir la vigència dels convenis col·lectius i la seva ultraactivitat, i evitar la inaplicació unilateral dels convenis col·lectius, i els convenis d'empresa en frau del conveni sectorial.

Es tracta de construir mecanismes que permetin la intervenció sindical per superar els desequilibris de poder de la reforma laboral, que afavoreix el govern unilateral del conveni col·lectiu i de les relacions laborals per part de l'empresari.

- L'AIC ha de permetre i ha d'encoratjar la recuperació i la dignificació de les condicions de treball concretes en la negociació col·lectiva i la qualitat del salari i de l'ocupació.

Garantir que la flexibilitat sigui sempre negociada per preservar els drets de les persones, ja sigui en relació amb l'organització del temps de treball, de les mobilitats funcionals o geogràfiques, o de la modificació de les condicions de treball, i també per promoure que la flexibilitat interna, quan estigui justificada, sigui un mecanisme per evitar els ajustos de plantilla i l'acomiadament.

En el mateix sentit, busca l'extensió de la igualtat de gènere i en relació amb l'orientació sexual de



les persones, establir garanties en els processos de subcontractació, i respecte als drets de les persones treballadores en els processos de contractació pública, participació de les persones treballadores en els beneficis dels processos d'innovació i intervenció sindical en la responsabilitat social de les empreses, per protegir drets de les persones treballadores, també, més enllà de les nostres fronteres.

PRINCIPALS CONTINGUTS I NOVETATS DE L'ACORD INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA

- L'estructuració i l'organització dels àmbits de negociació col·lectiva són una qüestió bàsica si volem convenis col·lectius forts que sostinguin millors condicions de treball i drets. L'AIC continua apostant per amplis àmbits de negociació col·lectiva sectorial que superin els petits convenis col·lectius sectorials i la negociació provincial (font de desigualtats i competència deslleial), a favor d'àmbits de negociació col·lectiva de Catalunya.

Al mateix temps, l'AIC compromet nous mecanismes de control i d'intervenció sindical per evitar l'aparició descontrolada de nous àmbits de negociació col·lectiva sectorial que persegueixin la pèrdua de condicions de treball o costos laborals més baixos. També compromet un mecanisme per fer front a l'aparició de convenis col·lectius d'empresa quan els únics objectius siguin defraudar i no aplicar els convenis col·lectius sectorials. En tots dos

casos, es tracta d'intervenir davant "l'obertura" de negociacions de nous àmbits de negociació.

- El manteniment de la ultraactivitat dels convenis col·lectius davant el risc de pèrdua de vigència era un dels objectius centrals de l'acord.

L'AIC estableix el respecte a les clàusules dels convenis col·lectius que regulen la ultraactivitat indefinida.

Al mateix temps, estableix la necessitat general de donar continuïtat al procés negociador i, en el cas dels convenis col·lectius que no regulen la ultraactivitat, un procediment de mediació de la mateixa Comissió Paritària de l'AIC, per orientar les parts cap a una solució negociada que culminï en el manteniment del conveni col·lectiu o en una nova ubicació sectorial que garanteixi les millors cobertura i protecció.

- La inaplicació dels convenis col·lectius que possibilita la reforma laboral era un dels greus riscos que calia resoldre. L'AIC aposta per una inaplicació transitòria i ordenada, mitjançant processos de negociació que garanteixin la justificació, la proporcionalitat i la racionalitat de la inaplicació.

Per això, l'AIC estableix el compromís perquè les "iniciatives d'inaplicació" d'un conveni sectorial en una empresa hagin de ser comunicades a la comissió paritària del conveni col·lectiu sectorial, simultàniament a l'obertura del procediment d'inaplicació. És l'únic sistema que garanteix la possibilitat d'intervenció sindical. Els convenis col·lectius sectorials han d'incorporar una clàusula en aquest sentit.

Raons i objectius sindicals de fons en la negociació de l'Acord interprofessional de Catalunya

En el mateix sentit, l'AIC reconeix els acords amb l'Administració laboral per al control de la legalitat de les inaplicacions irregulars del conveni que constitueixen un frau de llei.

- **L'Observatori de Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva** és un nou instrument de l'AIC que ha de possibilitar que la negociació dels convenis col·lectius es desenvolupi sobre un coneixement real, al més objectiu possible, de la realitat econòmica dels sectors d'activitat, de les necessitats derivades de l'evolució dels mercats o dels processos tecnològics i organitzatius. Es tracta d'un mecanisme, amb participació d'experts sindicals, per disputar els arguments econòmics de l'empresariat en la negociació.

- **Criteris salarials i sistemes retributius.** L'AIC realitza un reconeixement explícit que la negociació col·lectiva dels salaris, la nostra economia i les persones treballadores, per justícia, necessiten situar-se al canvi de cicle econòmic. Un cicle de recuperació econòmica que no acaba de concretar-se en una millora de les condicions econòmiques de les persones treballadores.

Per tant, cal que els convenis col·lectius facin possible la **recuperació del poder adquisitiu dels salaris**, atenent la lògica diversitat i les possibilitats de sectors econòmics d'activitat i empreses, de manera que augmenti la capacitat de consum de les famílies treballadores com a factor de reactivació econòmica i de distribució més igualitària de les noves i millors expectatives de l'economia.

L'AIC torna a prestar atenció a la necessitat de regular, en la negociació col·lectiva, els criteris perquè l'establiment de salaris variables i per objectius es realitzi de forma negociada i amb garantia per a les persones treballadores.

Una important novetat consisteix en l'acord perquè els convenis col·lectius regulin la participació de les persones treballadores, **mitjançant retribució o compensació, en els beneficis derivats de les millores i innovacions que aportin als processos de treball.**

- **Subcontractació i descentralització productiva.** L'AIC continua orientant que els convenis col·lectius prestin especial atenció a l'establiment de sistemes de participació sindical en l'adopció de decisions de subcontractació d'activitats, la necessitat de regular la subrogació de plantilles quan es produeix successió de contractes o subcontractes i pel que fa a la coordinació de la prevenció de riscos labo-

ral entre les empreses centrals i les contractes o subcontractes, per afrontar de manera integral i integrada l'activitat preventiva i la salut laboral.

- **Flexibilitat i temps de treball.** L'AIC manté l'orientació que els convenis col·lectius regulin la flexibilitat negociada del temps de treball, evitant tota unilateralitat per part de l'empresa en la seva organització.

Es tracta de garantir els drets de les persones a prendre decisions sobre la gestió del seu temps de treball en els sistemes flexibles i en el marc de la negociació i la intervenció sindical com a dimensió col·lectiva de la protecció d'aquests drets. És l'aposta per una flexibilitat que no només estigui al servei de les necessitats objectives i justificades de l'empresa sinó, a més, al servei de les necessitats de les persones i, en especial, al de les necessitats de conciliació de la vida personal i la laboral.

Per fer front a la reforma laboral, que obliga el conveni a regular o activar la lliure disposició per part de l'empresari o empresària de fins a un 10% de la jornada anual com a flexible, l'AIC estableix com a orientació, en aquells convenis col·lectius que no hagin regulat la flexibilitat, que s'acudeixi a l'assessorament del TLC, que farà la mediació amb els criteris del mateix AIC.

Així mateix es compromet un procés d'anàlisi i negociació en la Comissió Paritària de l'AIC, en relació amb les problemàtiques específiques sobre la naturalesa del temps de treball en certes activitats, com, per exemple, els treballs itinerants.

- **Flexibilitat i qualitat en l'ocupació.** L'AIC orienta cap al fet que la negociació col·lectiva pugui comprometre processos de transformació de contractes temporals o subcontractats en contractes indefinits. De la mateixa manera, vol evitar l'encadenament abusiu de contractes de treball temporals o afavorir l'ús del contracte de relleu.

Així mateix, els convenis col·lectius poden establir mecanismes de participació sindical diaris al seguiment de la contractació, el volum d'ocupació i les seves expectatives de futur, així com de les decisions de contractació més adequades.

- **Contractació pública.** L'AIC estableix que els convenis col·lectius sectorials a Catalunya creïn una comissió de seguiment de la contractació pública, amb l'objecte de vigilar que es realitzi amb concursos que respectin els convenis col·lectius aplicables i mai amb costos salarials inferiors als del grup professional que estableixi el conveni col·lectiu.

- **L'organització professional, la formació professional, la promoció i la mobilitat funcional.** L'AIC orienta els convenis col·lectius cap a l'establiment de procediments negociadors de la formació professional a l'empresa, els plans, l'acreditació i el reconeixement de competències, la seva relació amb la promoció professional, els criteris d'igualtat i no-discriminació en la formació, la promoció, i el mateix accés a la contractació, etc.

L'AIC orienta la negociació col·lectiva cap al desenvolupament de les recomanacions pactades al Consell de Relacions Laborals de Catalunya en matèria de formació professionalitzadora.

Té especial rellevància l'acord en l'AIC d'obrir un procés de concertació per aconseguir el primer **Acord social per a la formació professional de Catalunya**, que tindrà per objecte tractar totes les dimensions de la formació professional en la seva integritat.

S'estimula la valoració de llocs de treball a través del TLC, útil també per implementar mesures d'igualtat o corregir classificacions professionals discriminatòries.

En matèria de mobilitat funcional s'aposta per la mobilitat amb garanties i drets de reconeixement professional.

Pel que fa a l'obligatorietat que estableix la reforma laboral de la classificació professional en grups professionals i la persistència de classificacions professionals organitzades a partir de categories professionals, l'AIC orienta cap a l'assessorament en el TLC, per realitzar una transformació de categories en grups professionals, amb el màxim de garanties per a les persones.

- **La igualtat de gènere** és una peça clau per a l'AIC i la seva extensió en la negociació col·lectiva.

L'AIC promou l'extensió en la negociació col·lectiva de criteris per a l'establiment dels plans d'igualtat i per a l'extensió d'aquests a les empreses no obligades legalment, generalitzant en tots els casos la regulació pactada de mesures d'igualtat.

L'AIC fa seva la recomanació per a l'adopció del Protocol sobre assetjament sexual i per raó de gènere, acordat per les parts en el marc del Consell de Relacions Laborals.

L'AIC orienta la negociació col·lectiva cap a l'extensió del coneixement i de les previsions de la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, per eradicar tota discriminació en l'àmbit laboral.

Raons i objectius sindicals de fons en la negociació de l'Acord interprofessional de Catalunya

L'AIC orienta cap al desenvolupament en la negociació col·lectiva de les recomanacions sobre igualtat i temps de treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

L'AIC, com a novetat important, orienta cap al fet que la negociació col·lectiva analitzi i adopti mesures per a l'eradicació dels factors que contribueixen a l'existència de la bretxa salarial i la desigualtat retributiva entre dones i homes, posant atenció a l'àmplia legislació de l'OIT, i la UE i, en especial, a mesures concretes antidiscriminatòries, tant en relació amb l'enquadrament i la classificació professional com amb els criteris retributius poc transparents o amb efectes discriminatoris per les característiques de la carrera professional de la dona. Finalment, les organitzacions patronals no han acceptat el desenvolupament en l'AIC de la Llei de Catalunya 17/2015, sobre igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta important llei necessita el desenvolupament en la negociació col·lectiva d'aspectes d'interès complementaris a la mateixa llei orgànica d'igualtat, i, de fet, hi obliga. El sindicat exigirà el seu desenvolupament en els convenis col·lectius de Catalunya.

Cal recordar també que l'AIC ha establert una mediació especialitzada en matèria d'igualtat de gènere que ha de ser un mecanisme en l'assessorament, la prevenció i la solució de conflictes.

- **Responsabilitat social.** L'AIC, per primera vegada, acorda que els convenis col·lectius i acords d'empresa específics han d'abordar les qüestions relacionades amb els compromisos de responsabilitat social corporativa.

L'AIC reconeix les persones treballadores i el sindicat com a grup d'interès fonamental en els pro-

cessos de responsabilitat social, de manera que aquests compromisos, un cop les empreses tenen iniciatives voluntàries de responsabilitat social, han de ser negociats i tenir participació sindical en el seu seguiment i la seva avaluació. La Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals de Catalunya pot ser un espai idoni d'assessorament en aquesta matèria.

Tanmateix, la responsabilitat social pot ser una via cap a la negociació col·lectiva internacional a les nostres empreses multinacionals i en tota la seva cadena de valor, i una contribució important del nostre sindicalisme al treball digne al món.

- **Salut laboral.** L'AIC, continua orientant la negociació col·lectiva cap a la incorporació del tractament i la regulació de les qüestions de prevenció de riscos laborals, tant mitjançant una part específica de l'articulat dels convenis col·lectius com amb una visió transversal que afecti totes les dimensions de les condicions de treball.

- **Ús de tecnologies de la informació i la comunicació.** L'AIC renova la seva orientació cap al fet que siguin objecte de negociació mitjançant conveni col·lectiu o acord específic. Els criteris que estableix són equilibrats per protegir el dret a la intimitat de les persones i el dret a l'ús sindical de la xarxa en l'activitat organitzativa i d'acció sindical, els denominats ciberdrets sindicals.

- **Medi ambient i mobilitat sostenible als centres de treball.** L'AIC orienta per primera vegada cap al fet que els temes mediambientals siguin objecte de tractament en els convenis col·lectius. Es dona rellevància a la participació sindical i a la formació de les persones treballadores en matèria mediambiental. Respecte de la mobilitat sostenible, ha de

continuar el seu desenvolupament en la negociació col·lectiva.

- **Teletreball.** L'AIC torna a plantejar la importància, en aquells convenis col·lectius que encara no tenen regulació, d'adaptar als seus àmbits la regulació del teletreball, tal com realitza l'Acord europeu de teletreball, amb els criteris que conté, com ara: voluntarietat, dret de reversió, control de càrregues de treball i temps, combinació amb temps presencial, igualtat de tracte i drets personals de formació i promoció, etc.

- **Previsió social complementària.** La principal novetat d'aquest AIC és la constitució específica d'una comissió tècnica en l'àmbit del TLC que serà un nou instrument de promoció dels plans de pensions en la negociació col·lectiva, així com d'assessorament tècnic i prevenció de conflictes.

- **Tribunal Laboral de Catalunya.** L'AIC suposa la constitució de nous instruments tècnics, com l'observatori de conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva o la comissió tècnica de previsió social complementària.

També l'obertura i aprofundiment de nous impulsos a les seves funcions d'assessorament i prevenció del conflicte, per exemple en la transformació de les classificacions professionals de categories a grups, l'establiment de sistemes d'ordenació flexible de la jornada de treball anual, la resolució de qüestions relacionades amb la compensació i la retribució de les persones treballadores per innovació, o un impuls per activar la mediació especialitzada en matèria d'igualtat de gènere.

Barcelona, novembre de 2015

eCARNET CCOO

notícies, enquestes, locals, publicacions, formació, convenis, assessorament, missatgeria, vídeos, ...i el teu eCarnet

DESCARREGA-TE' L

CCOO Carnet