

ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA
2015-2017

ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2015-2017

INTRODUCCIÓ

Tant el diàleg com la concertació social són els eixos d'unes relacions laborals basades en l'avinença i la participació dels seus protagonistes, és a dir, organitzacions empresarials i sindicals, sent aquests els elements característics del marc català de relacions laborals. En aquest sentit, els agents socials assumim la nostra responsabilitat en les relacions industrials i laborals, de conformitat amb el principi d'autonomia col·lectiva.

Les parts considerem que la concertació social i la negociació col·lectiva constitueixen els mecanismes més idonis per assolir un sistema de relacions laborals eficaç, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses, i que garanteixi la pau social.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 estableix orientacions, recomanacions, criteris, i desenvolupa matèries com l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, el Tribunal Laboral de Catalunya, l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva, la ultraactivitat, la inaplicació de les condicions establertes en els convenis col·lectius, les comissions paritàries dels convenis col·lectius, els criteris sobre subcontractació i descentralització productiva, la flexibilitat (els criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa, els elements de flexibilitat i seguretat en els processos negociadors per a mantenir o crear ocupació, els criteris salarials i sistemes retributius, la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció, l'organització professional, la formació professional i la promoció, la mobilitat funcional, la participació de la representació dels treballadors en els processos de reestructuració), la responsabilitat social, la igualtat de gènere, l'absentisme, la salut laboral, l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), la mobilitat sostenible als centres de treball, el medi ambient, el teletreball, la innovació i noves tecnologies, la previsió social complementària, els expedients de regulació d'ocupació i negociació col·lectiva, la contractació pública i les polítiques de formació i ocupació.

En conseqüència, aquest AIC recull aquells elements d'anteriors Acords que continuen sent prioritaris per a la millora de les nostres relacions laborals, amb les adaptacions oportunes, i incorpora nous continguts que aporten eines a les parts per gestionar els seus respectius àmbits d'actuació i per avançar cap a un model productiu que doni respostes a les necessitats de les empreses i dels treballadors.

Els signants considerem que les recomanacions establertes en aquest Acord coadjuvaran a modernitzar la nostra negociació col·lectiva, a impulsar mecanismes de flexibilitat negociada, a donar suport a les parts per superar els conflictes en qualsevol situació i moment de les seves relacions laborals, en general, i en l'àmbit de la negociació col·lectiva, en particular, així com a orientar a empreses i treballadors, i als seus representants, en nombroses matèries per assolir un marc de relacions laborals competitiu i de qualitat.

Els diferents Acords Interprofessionals de Catalunya, han contribuït a desenvolupar i consolidar el nostre Marc Català de Relacions Laborals. En concret, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, va ser fonamental per a la modernització de la nostra negociació col·lectiva, per a l'extensió de les millors pràctiques de flexibilitat negociada i la renovació dels continguts dels convenis col·lectius.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, va respondre a la necessitat, en un context de greu crisi econòmica, a través de la concertació social a Catalunya, de trobar alternatives, que afavorissin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els ajustos definitius de plantilles.

Les darreres dades corresponents als diversos àmbits amb implicacions en el mercat de treball, així com l'evolució de les mateixes als darrers mesos, són positives i refermen l'escenari de recuperació econòmica i de creació d'ocupació interanual. Malgrat això, en el moment de la signatura del present acord, a Catalunya hi ha més de mig milió de persones a l'atur i una taxa d'atur del 17,49%.

Aquestes dades demostren que tot i l'indubtable procés de reactivació econòmica i de generació de llocs de treball, és necessari adoptar les mesures i polítiques necessàries que impulsin la creació d'ocupació amb la màxima intensitat i qualitat possible. Les matèries aprovades en aquest Acord Interprofessional Catalunya pretenen aportar solucions per l'assoliment d'aquests reptes i objectius.

ACORDEN

PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord

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

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

3.- L'Acord entrarà en vigor el dia de la seva signatura, sense perjudici de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2017, tot prorrogant-se tàcitament per períodes anuals si no es produeix denúncia expressa d'alguna de les parts, que haurà de comunicar-se a les altres, amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte al seu venciment.

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

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

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

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

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

5.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya en el marc d'aplicació del present Acord Interprofessional de Catalunya té atribuïdes, quan s'escaigui, les següents funcions i competències establertes en el Títol Primer "Estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya"; Títol Segon "Tribunal Laboral de Catalunya", Títol V, Capítol III "Ultraactivitat, i d'altres que es puguin acordar.

6.- La Comissió d'Aplicació i seguiment de l' Acord Interprofessional de Catalunya es compromet a desenvolupar el tractament de les següents matèries:

- Factors determinants de la política salarial: l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, la inflació, la productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.
- Igualtat de gènere
- Absentisme.
- Anàlisis relatiu a les problemàtiques específiques sobre la naturalesa del temps del treball en determinades activitats o sectors.

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

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

TÍTOL I

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

1.- Les organitzacions signants coincidim en la conveniència d'analitzar l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, desenvolupant una correcta articulació dels diferents nivells de negociació i ampliar la seva cobertura, trobant les millors alternatives territorials i sectorials, conscients del nou marc legislatiu.

És convenient un anàlisi territorial i sectorial dels àmbits de negociació, per operar els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores.

És necessari tenir en consideració que la normativa vigent , reserva, a Catalunya, als acords o convenis d'àmbit català, la capacitat per ordenar l'estructura de la negociació col·lectiva i la seva articulació.

2.- S'acorda potenciar el procediment de racionalització d'estructura de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, que permeti tot respectant l'autonomia i la llibertat negociadora de les parts representatives en els diferents nivells de negociació sectorial, la posada en funcionament dels processos que es considerin oportuns, per tal d'assolir l'objectiu de racionalització de la negociació col·lectiva a Catalunya.

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

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

4.- Les parts signants del present AIC acordem, que és d'interès que la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, sigui informada de les iniciatives relatives a l'establiment d'un nou àmbit de negociació col·lectiva a Catalunya, sigui aquest sectorial, supraempresarial o de grups d'empreses, i, per això recomanem a les parts que s'adrecin a l'esmentada Comissió amb la següent finalitat:

- Conèixer, fer seguiment i analitzar, el mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya.
- Sol·licitar a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, davant la iniciativa de constitució d'un nou àmbit de negociació col·lectiva, que elabori un informe no vinculant, amb el total respecte a l'autonomia de les parts, que tingui com objecte la idoneïtat i viabilitat, a criteri de les organitzacions membres del Consell, del nou àmbit de negociació col·lectiva, i, si escau, la recomanació del manteniment de la seva actual ubicació funcional, o la incorporació a un nou àmbit funcional més idoni, tenint sempre en consideració les problemàtiques relatives a l'evitació de concurrència de convenis col·lectius.

Així mateix, la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, informará a les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius sectorials que es puguin veure afectades per la constitució d'aquest nou àmbit de negociació, per tal que puguin manifestar allò que considerin oportú. En tot cas, i sense ser vinculants, la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya tindrà en compte les manifestacions de les Comissions Paritàries afectades abans d'emetre el seu informe.

5.- S'acorda gestionar amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya un procediment de comunicació àgil, per tal que aquesta informi a la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya de les iniciatives de nous àmbits de negociació de qualsevol conveni que s'hagi denunciat o promogut.

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

En els supòsits de no cobertura, s'analitzaran els mecanismes adequats per poder resoldre aquesta situació, mitjançant l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis. Operant, per a l'extensió i la creació de nous convenis, quan sigui necessari, la nova representativitat atorgada per la normativa vigent a les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

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

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

8.- Les organitzacions signants desenvoluparan pautes i actuacions per a la configuració d'acords marc de Catalunya en sectors amplis de l'àmbit d'aquest acord, per a la utilització de les organitzacions que negocien convenis dins de l'àmbit d'aquests sectors. En qualsevol cas, caldrà evitar la concurrència amb convenis de Catalunya o d'àmbit superior. Els acords marc sectorials contindran estipulacions comunes al sector de referència tenint com a principals finalitats les d'establir disposicions sectorials de temàtiques en què han d'intervenir les organitzacions signants dels convenis de sector, com ara la prevenció de riscos laborals, la formació

professional, els observatoris sectorials o els mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes, entre d'altres.

9.- Es recomana que els convenis sectorials, regulin les regles generals permetent l'articulació i adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva o de serveis. En són alguns exemples: la concreció del temps de treball en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció dels sistemes de salari variable, els plans de formació professional continuada, el sistema de contractació, la classificació professional, la mobilitat funcional i la promoció i la transversalitat de la salut laboral. És convenient, en aquest desenvolupament, la participació de la comissió paritària corresponent, dins de les seves competències.

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

11.- El procediment i les actuacions contingudes en aquest Títol I es desenvoluparan per part de les organitzacions signants i, si s'escau, per les seves respectives organitzacions afiliades, i es podrà recórrer, quan es consideri oportú, a la utilització dels procediments i mitjans de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

12.- Les organitzacions signants considerem positiu el reconeixement previst legalment en quant a la legitimitat per a la negociació col·lectiva en els supòsits de pluralitat d'empreses i de grup d'empreses.

TÍTOL II

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

1.- Ratificació de les competències del Tribunal Laboral de Catalunya establertes en els anteriors Acords Interprofessionals de Catalunya com a òrgan extrajudicial de solució de conflictes laborals a Catalunya.

2.- El TLC s'ha consolidat com a l'organisme extrajudicial de la solució de conflictes laborals de referència de tot l'Estat Espanyol i a nivell internacional.

L'elevat nombre d'acords assolits en els actes de conciliació i mediació, així com respecte a les vagues desconvocades fruit de l'actuació del Tribunal, comporta un estalvi econòmic rellevant a l'Administració, les empreses i els treballadors de Catalunya.

El nombre d'expedients tramitats al TLC s'ha incrementat progressivament als darrers anys i, com a conseqüència de les noves competències que les normatives estatals i catalanes en matèria laboral i de negociació col·lectiva atribueixen al TLC, es preveu un augment en l'activitat de l'organisme.

Per consolidar el funcionament del TLC s'ha d'establir la consignació d'una partida pressupostària nominativa, específica i suficient en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per tal d'atendre les seves actuacions. Tanmateix, s'ha de garantir l'estabilitat de les dotacions pressupostàries del TLC mitjançant l'aprovació d'acords pluriennals.

3.- Mitjançant el present Acord Interprofessional de Catalunya, s'estableix l'adaptació del Reglament i els procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per l'assumpció de les competències, en matèria de conciliació, mediació i arbitratge, que estableixen la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la Reforma del Mercat de Treball; el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la Reforma de la Negociació Col·lectiva, la Llei 36/2011, de 10 d'octubre de 2011, reguladora de la Jurisdicció Social, la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, Reial Decret 1362/2012, de 28 de setembre, pel que es regula la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments

d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada i Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals i la Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social.

4.- D'acord amb l'establert a la legislació vigent i als punts anteriors, el Tribunal Laboral de Catalunya és la única instància extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixen a Catalunya.

5.- Compromís d'extensió a tota la Negociació Col·lectiva de Catalunya les clàusules de sotmetiment als procediments de solució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

6.- Compromís de les organitzacions signants de comunicar a les seves empreses associades i representació sindical, en les que les relacions laborals no siguin regulades per Conveni sectorial, la importància d'incloure la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als seus Acords, Pactes o Convenis d'Empresa.

7.- Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya l'extensió de la inclusió de la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als Convenis Col·lectius del personal laboral de les administracions públiques a Catalunya.

8.- Potenciar i actualitzar el Cos d'Àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya incorporant nous perfils no estrictament jurídics, per afavorir la solució de conflictes en els que el caràcter econòmic o d'organització del treball, sota criteris de formació professional i acadèmica adequada, d'acreditació de la seva competència i de no exercir càrrec orgànic o tècnic a les organitzacions empresarials o sindicals.

9.- Generalitzar, com a forma àgil i eficient de solució del conflicte, les propostes mediadores des de la mediació inicial i afavorir la solució arbitral un cop finalitzada la mediació sense acord. En aquest sentit, l'arbitratge seria delegat pel propi Tribunal en conflictes que no tinguin caràcter jurídic.

10.- Activar, amb més intensitat, la intervenció de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya: la Comissió Econòmica, la

Comissió de Previsió Social, Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva, la Comissió d'Organització del Treball i Mobilitat Sostenible, la Comissió de Salut Laboral i la línia especialitzada de Mediació en matèria d'Igualtat de gènere. Les Comissions han d'exercir no només com a suport tècnic en la solució de conflictes, sinó també amb caràcter preventiu i d'assessorament a les parts.

11.- Les organitzacions signants acorden que el procediment arbitral davant les divergències en la negociació d'un conveni col·lectiu (article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors) tindrà el caràcter de voluntari, en el marc de la autonomia de les parts en el procés de negociació col·lectiva. En aquest cas, quan les parts acordin la submissió al procediment arbitral, aquest s'ha de substanciar mitjançant arbitratge delegat del propi tribunal o mitjançant arbitratge plural del cos d'àrbitres.

12.- Les empreses regulades per Convenis Col·lectius que tinguin clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de diferències en la negociació de la Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors), o inaplicació de Conveni Col·lectiu (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

13.- Els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya també podran substituir els períodes de consultes en procediments de Regulació d'Ocupació (article 28 Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada, Art. 47.1 i article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'Expedients de suspensió del contracte o reducció de jornada i d'extincions Col·lectives, respectivament), procediments concursals (article 48.5 de la Llei 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal) Mobilitat Geogràfica (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 de l'Estatut dels Treballadors) i inaplicació del Conveni Col·lectiu (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), si així ho acorden les parts implicades.

14.- El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Tribunal Laboral de Catalunya en relació a l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva regulat al Títol III, i les qüestions derivades de la possible incorporació en la negociació col·lectiva de mecanismes que promoguin la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció, regulat al Títol VII, Capítol II, analitzarà l'evolució d'aquestes matèries i la seva repercussió econòmica pel Tribunal Laboral de Catalunya, i prendrà, si fos necessari, les decisions que escaiguin per no comprometre l'estabilitat financera de l'Organisme.

TÍTOL III

OBSERVATORI DE LA CONJUNTURA ECONÒMICA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

L'esperit de l'Acord Interprofessional de Catalunya és orientar a la negociació col·lectiva en els diferents escenaris en que aquesta es dona facilitant la resolució pacífica i acordada de les diferents qüestions que es poden plantejar en les meses de negociació en els marcs sectorials i d'empresa.

Amb aquest objectiu, les organitzacions signants del present Acord Interprofessional de Catalunya, establim criteris de negociació en diferents matèries, al mateix temps que acordem la creació d'instruments o l'adaptació dels existents que han d'ajudar a facilitar la negociació i preveure els possibles conflictes que poden bloquejar les meses de negociació.

És per això que les organitzacions signants del present Acord Interprofessional de Catalunya acordem la creació de l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva.

És en aquests sentit acordem que la Comissió Tècnica d'Economia i Previsió Social Complementària del Tribunal Laboral de Catalunya, es divideixi en tres comissions: la Comissió Tècnica d'Economia, la Comissió Tècnica de Previsió Social complementària i l'Observatori de la conjuntura econòmica de la Negociació Col·lectiva amb les següents funcions generals:

- La Comissió Tècnica d'Economia mantindrà les tasques que en l'actualitat l'ocupen referents a l'anàlisi de l'empresa com a unitat productiva.
- La Comissió Tècnica de Previsió Social Complementària analitzarà iniciatives que impulsin la previsió social complementària a Catalunya.
- L'Observatori de la conjuntura econòmica de la Negociació Col·lectiva realitzarà informes relacionant les diferents variables econòmiques clau dels sectors que es considerin oportunes per les parts negociadores durant el procés de negociació.

Els estudis es realitzaran a petició dels negociadors i amb acord en el marc de la comissió negociadora.

El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'Acord interprofessional de Catalunya desenvoluparà els corresponents reglaments de funcionament per a cada una de les Comissions Tècniques, així com de l'Observatori de Conjuntura de la Negociació Col·lectiva.

TÍTULO IV

ULTRAActivitat

Les organitzacions signants expressen el seu acord en el valor de la regulació de les relacions laborals mitjançant convenis col·lectius d'eficàcia general, i per tant el seu compromís de fomentar el manteniment i extensió de la vigència i cobertura dels mateixos.

Tot partint de la premissa ineludible del total respecte de la autonomia de la voluntat de les unitats de negociació, de conformitat amb l'article 82.1 de l'Estatut dels Treballadors, considerem que les meses negociadores de convenis col·lectius que poguessin resultar afectades per la possible pèrdua de vigència, han de mantenir una pro-activitat que comporti la renovació i actualització dels convenis.

Per això, recomanem la inclusió en tots els convenis col·lectius sectorials o d'empresa, que no inclogui una regulació específica que estableixi la seva pròpia ultraactivitat indefinida, d'una clàusula que garanteixi la continuïtat del procés de negociació en els termes que es preveuen a continuació.

En aquest sentit, i a títol orientatiu, es proposa el següent redactat:

“Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut.

Finalitzat el període de negociació, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està exhaurida. En aquest cas, ambdues parts, de comú acord o qualsevol d'elles podrà decidir instar algun dels següents procediments:

- Mediació expressa de la Comissió de Seguiment i aplicació de l'acord interprofessional de Catalunya que s'iniciarà en un termini de 7 dies hàbils.

La Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya, emetrà un informe no vinculant a les parts legitimades en el procés de negociació que pot consistir, entre d'altres, en:

- L'orientació concreta de mesures tendents a la solució de divergències en el procés de negociació col·lectiva,
- La determinació d'una pròrroga en el procés de negociació, sempre preservant mentrestant la vigència del conveni col·lectiu anterior,
- O si escau, la recomanació sobre la realització d'un estudi que analitzi la possibilitat d'incorporar aquest àmbit de negociació col·lectiva a un altre conveni col·lectiu preexistent.
- Derivar el cas al procediment de conciliació o mediació amb arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, exigint-se en aquest darrer cas l'acord d'ambdues parts.

- Directament el procediment de conciliació i/o el de mediació amb arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació, exigint-se en aquest darrer cas mutu acord, segons l'establert als procediments de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, a que fa referència el Títol II.

En la mediació amb l'arbitratge delegat de la pròpia comissió de mediació les persones que formen l'esmentada comissió actuaran com a àrbitres per designació conjunta de les parts i el laude es dictarà per unanimitat de tots els membres.

Fins a la finalització d'aquest procediments es mantindrà la vigència del Conveni Col·lectiu.

PROCEDIMENT RELATIU A LA REGULACIÓ DE MEDIACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ULTRAActivITAT

1. Qualsevol de les parts de la comissió negociador s'adreçaran a la Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya quan constatin que s'ha produït la situació de bloqueig de la negociació col·lectiva. Aquesta situació es justificarà mitjançant la presentació de l'acta pertinent de la comissió negociadora.
2. La Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya en el termini màxim de 7 dies hàbils de rebre la petició citarà a les parts per realitzar una mediació expressa del conflicte plantejat en la qual participaran les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

3. Les parts prèviament a la seva compareixença hauran d'aportar la documentació sol·licitada per la Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya
4. La Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya citarà a les parts tantes vegades com consideri convenient per aconseguir un acord satisfactori pels interessos de les parts afectades.
5. Les parts, en cas d'acord amb l'informe no vinculant es comprometen a incloure-la en el text articulat del corresponent conveni col·lectiu.
6. Aquest acord es concretarà en un acte que signaran les parts i Comissió de Seguiment i Aplicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

TÍTOL V

INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS ESTABLERTES EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS

Les organitzacions signants expressen el seu acord en el valor que tenen els convenis col·lectius sectorials en una doble dimensió. En primer lloc com a instruments convencionals que estableixen la regulació col·lectiva de les relacions de treball, i en segon lloc, el valor del conveni col·lectiu sectorial com a regulador de les condicions de competència en tant que instrument que proporciona equilibri, mitjançant l'homogeneïtzació de les condicions de treball, entre empreses d'un mateix sector d'activitat econòmica.

Per això acordem que, per afavorir l'interès general de l'activitat econòmica en els diferents sectors i afavorir la competència lliure i lleial

entre les empreses, és convenient que les iniciatives empresarials de processos d'inaplicació de convenis col·lectius sectorials es posin en coneixement de les organitzacions signants d'aquests convenis, per combatre i evitar les pràctiques de competència deslleial i frau de llei.

Per això recomanem que les Comissions Paritàries dels convenis col·lectius sectorials siguin informades de les iniciatives d'inaplicació de les empreses, i que els esmentats convenis col·lectius regulin aquest aspecte.

En aquest sentit, es proposa que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de conveni a l'empara de l'art. 82.3. de l'Estatut dels Treballadors ho comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu Sectorial així com el resultat final. Aquesta comunicació haurà d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar la mesura.

Es recomana que els convenis col·lectius regulin, atès el caràcter legalment transitori de la inaplicació del conveni col·lectiu, la possible revisió de les mesures d'inaplicació, en la mesura que es modifiquin les causes que van donar lloc a la mateixa, mitjançant un procediment simplificat. El resultat serà comunicat a la comissió paritària sectorial.

El Conveni col·lectiu que incorpori clàusula de submissió als procediments extrajudicials de previsió i solució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, podrà establir, sobre la base de l'autonomia de les parts, el caràcter voluntari o obligatori del procediment arbitral, cas de divergències respecte de les causes acreditatives de la inaplicació o del contingut i abast de la mateixa, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres de Tribunal Laboral de Catalunya.

Les Organitzacions signants acorden gestionar davant la Generalitat de Catalunya, per assegurar el compliment de les seves competències en matèria de treball, un sistema que garanteixi la submissió al control de legalitat dels acords d'inaplicació de conveni col·lectiu, amb la suficient

informació a les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

TÍTOL VI

COMISSIONS PARITÀRIES DELS CONVENIS COL·LECTIUS

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

2.- Les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius han adquirit, i un major protagonisme que obliga als propis Convenis Col·lectius a regular, com a contingut obligatori, els criteris de la seva actuació, no tan sols en plenari, sinó també en comissions delegades sota els principis d'eficiència, simplificació i dinamisme.

3.- Davant de Conflictes Col·lectius i/o individuals d'interpretació i/o aplicació, del Conveni Col·lectiu (article 91 de l'Estatut dels Treballadors), la Comissió Paritària podrà recórrer a les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en el Conveni Col·lectiu, es sotmetrà als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4.- Els Convenis Col·lectius han de regular la consulta prèvia i àgil a la Comissió Paritària en els Conflictes Col·lectius d'interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu. En cas de que la Comissió Paritària no resolgui en el termini màxim de set dies, les parts s'obliguen a acudir als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL VII

CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

CAPÍTOL I

CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ I DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

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

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

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

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

4.1. Els empresaris titulars i/o principals i els empresaris concurrents en un centre de treball s'informaran recíprocament sobre els riscos

específics que puguin afectar la seguretat i la salut de les persones treballadores. Aquesta informació es tindrà en compte pel conjunt dels empresaris en l'elaboració del pla de prevenció, així com en la realització de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Aquests documents s'aportaran al Comitè de Seguretat i Salut. En cas de danys a la salut, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut per tal de que valori les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

- 4.2.** L'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i subcontractiste, abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, i que acreditin per escrit haver realitzat les obres i serveis contractats, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com l'acompliment de les seves obligacions en matèria d'informació i formació. Tot això serà informat, en els termes que assenyala la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.
- 4.3.** L'empresari titular i/o principal vigilarà el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es desenvolupin en el seu centre de treball, informant al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva anàlisi, amb la periodicitat que es determini.
- 4.4.** En aquells centres de treball en què la naturalesa dels riscos es pugui veure agreujada o modificada per les circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats i/o aquests siguin qualificats com a greus o molt greus, la negociació col·lectiva podrà contemplar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut de les empreses concurrents o altres mesures d'actuació coordinada. Es podrà constituir un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes, en casos d'especial gravetat, per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts. Aquest organisme podrà reunir-se amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa titular amb la periodicitat que es determini. La vigència dels comitès intercontractes vindrà determinada pel manteniment de les condicions de concurrència que van aconsellar-ne la seva constitució.

CAPÍTOL II

FLEXIBILITAT

INTRODUCCIÓ

Les empreses i, en conseqüència, les persones treballadores, han de fer front , cada vegada amb més agilitat a les adaptacions en matèries de producció o activitat. Les empreses requereixen adaptacions tecnològiques, organitzatives, i, en casos concrets, processos de transició importants. És per això que la configuració d'un nou model de competitivitat responsable i sostenible requereix incorporar en els Convenis Col·lectius aquells elements estratègics que garanteixin el desenvolupament de l'empresa o sector i de les persones treballadores implicades, tenint en compte:

- La millora de la posició competitiva de la nostra economia i de les nostres empreses, requereix disposar d'un marc flexible de relacions laborals, inversions i avenços en la dotació i qualitat del capital tecnològic i humà, així com disposar d'un entorn institucional competitiu i adequat per a impulsar la innovació, la gestió del coneixement del capital humà i de l'organització comportant un valor afegit per millorar la capacitat d'adaptació de l'empresa.
- Les necessitats de les persones treballadores de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció, mitjançant una formació professional adequada per tal d'oferir-los més seguretat i perspectives de futur, tot i que s'hagin de produir canvis, de permetre'ls la conciliació amb la seva vida personal i familiar, de tenir un paper més compromès a l'empresa i de millorar les seves condicions de treball.
- La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.

El concepte flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i, incorpora altres elements com la contractació i l'ocupació, la mobilitat i la polivalència, les modificacions de les condicions de treball, i el salari, entre

d'altres, que necessàriament s'interrelacionen, ja que l'aplicació de models d'organització d'empresa més flexible requereix un tractament integral.

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

Caldrà tenir present el recurs als mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), quan sigui necessari superar els problemes que puguin sorgir durant la negociació o la seva aplicació.

Les organitzacions signants coincidim en destacar la rellevància cabdal de la flexibilitat negociada en les diverses vessants i condicions de les relacions laborals, per dotar a les empreses d'un marc adequat per adaptar-se a les demandes que han de complir quant sigui necessari. De tal manera que l'existència de mecanismes flexibilitzadors de les relacions laborals han de permetre a les empreses disposar de la necessària capacitat d'adaptació en un context econòmic en constant canvi , en mercats més oberts, amb la implantació d'innovacions tecnològiques més immediates, amb fluctuacions constants de la demanda que la fa imprevisible, i amb fenòmens imparables com la internacionalització i la globalització econòmica.

L'objectiu és l'assoliment d'empreses més competitives i viables, amb capacitat de gestionar-se eficientment i, en definitiva, utilitzar les mesures de flexibilitat interna abans d'acudir a ajustos externs i traumàtics.

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

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

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

2.- Els Convenis Col·lectius han d'establir el còmput anual de la jornada i la seva distribució irregular a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, així com, la flexibilitat del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: distribució irregular de la jornada, borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

4.- En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de les mateixes, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada irregular i el seu calendari, així com, establir els mecanismes per aplicar modificacions en el seu desenvolupament.

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

6.- Els convenis col·lectius facilitaran que les empreses puguin distribuir irregularment la jornada anual ordinària, en els percentatges que es considerin necessaris, podent afectar a la jornada màxima setmanal o mensual i als horaris diaris, sense perjudici del respecte als límits que preveu l'Estatut dels Treballadors.

Per potenciar la distribució irregular del temps de treball es permet regularitzar els excessos o defectes de jornada derivats de la distribució irregular més enllà de l'any en curs. És per això que es recomana que els Convenis Col·lectius regulin la compensació de les diferències per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada. En defecte de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de quedar compensades en el període que es determini.

7.- D'altra banda, els convenis col·lectius possibilitaran una borsa d'hores a l'any, en què es pot alterar la distribució prevista en el calendari anual, i fixaran els criteris i procediments per a l'aplicació d'aquesta borsa d'hores.

8.- Les parts signants del present AIC som conscients de la importància de la regulació en la negociació col·lectiva de l'organització flexible del temps de treball, com una alternativa per poder assolir acords de flexibilitat tot considerant la diversitat de les necessitats objectives de les activitats econòmiques i les realitats d'organització del treball divers que existeixen en els diferents sectors econòmics i empresarials.

El nostre objectiu comú és que tots els convenis col·lectius realitzin una regulació negociada de la flexibilitat del temps de treball, adaptada a la seva específica realitat i de conformitat amb les orientacions del propi AIC.

Per tot això, per als supòsits de convenis col·lectius en els que no existeixi encara regulació convencional de la flexibilitat negociada del temps de treball, s'insta a que s'utilitzi el TLC, per trobar una solució en aquesta matèria.

9.- En matèria de conciliació de la vida laboral i personal, és positiu que els Convenis Col·lectius en relació a la flexibilitat de la jornada establiran la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris.

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

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

12.- Las organitzacions signants coincidim en valorar positivament les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores, acordades en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

13.- Tanmateix, les organitzacions signants coincidim en valorar positivament i d'utilitat els acords als quals s'han arribat en "Informe

sobre la gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària” elaborat en el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Així mateix, Les parts signants de l’Acord Interprofessional de Catalunya continuarem participant en el diàleg amb la “Iniciativa per a la reforma horària” amb l’objecte de revisar els usos del temps, harmonitzant els diversos factors i necessitats que intervenen en la qüestió: racionalització de l’ordenació del temps de treball, eficiència i competitivitat del conjunt del sistema econòmic, harmonització integral dels serveis públics i socials, i el millor desenvolupament de la vida social i ciutadana sota el principi de benestar de les persones en totes les seves dimensions, equilibradament amb les necessitats empresarials.

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

1.- Els Convenis Col·lectius podran articular fórmules de flexibilitat amb la perspectiva que els mecanismes d’adaptació interns són preferibles als ajustos d’ocupació, i es recomana a les parts que utilitzin la flexibilitat interna com a mecanisme per evitar acomiadaments.

2.- Els Convenis Col·lectius podran establir davant de nous contractes indefinits la preferència per les persones treballadores que hagin estat contractades temporalment o subcontractades.

3.- Atenent a les peculiaritats de cada activitat i a les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva ha d’establir requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per ocupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d’aquest caràcter, amb o sense solució de continuïtat, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

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

5.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa podran regular la informació periòdica que ha de facilitar-se sobre els projectes empresarials en relació a la previsió d'ocupació i/o les seves possibles variacions, així com de la naturalesa i modalitat dels contractes previstos, per tal que sigui analitzada per la Representació Legal dels Treballadors.

6.- Les parts consideren que els contractes indefinits a temps parcial poden ser una alternativa a la contractació temporal. En aquest sentit es recomana que els Convenis Sectorials o d'empresa adaptin, en el marc d'allò establert legalment, la seva regulació a la realitat organitzativa i econòmica diversa de les empreses i sectors d'activitat, així com també, analitzar en l'àmbit del Conveni, i en funció de les característiques del sector, la conveniència d'establir el màxim de número d'hores complementàries legalment establert, així com, el termini de preavis.

Criteris salarials i sistemes retributius

1.- En els darrers anys, els salaris s'han vist afectats per la situació crítica de l'economia i les empreses, i per procediments excepcionals aliens als convenis col·lectius (inaplicacions, EROs).

En vies de sortida de la crisi, les parts considerem que el creixement de l'activitat econòmica, l'augment del consum intern, la millora de la productivitat i de la competitivitat empresarial, són ara factors clau per la consolidació de la recuperació econòmica i de l'ocupació.

En aquest sentit, les parts recomanem que els increments salarials que s'acordin en la negociació col·lectiva prenguin en consideració aquests factors i es basin en la realitat i situació general i de cada sector i/o empresa, superant aquell llarg període en que s'han fitxat mitjançant procediments i criteris excepcionals.

2.-La Negociació Col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que han de basar-se en paràmetres objectius i medibles relacionats amb el compliment dels objectius d'empresa i són

un factor de millora de la productivitat. Han de racionalitzar-se i establir-se de manera negociada, les condicions econòmiques, l'establiment d'aquestes variables es compatible amb altres sistemes retributius suprimint models salarials obsolets i determinats complements improductius.

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

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

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

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

5.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa han d'establir procediments àgils per a la solució de controvèrsies en relació amb els salaris variables i, en el seu cas, la remissió als mecanismes de solució extrajudicial del Tribunal Laboral de Catalunya.

6.- Les parts signants d'aquest acord reconeixen la importància d'analitzar detalladament els criteris d'aplicació de les retribucions a l'empresa en l'actual escenari econòmic, i per això es reuniran de manera monogràfica per realitzar aquest anàlisi en el si de la Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció

La Llei 24/2015, de patents, regula en el seu Títol IV, les normes relatives a les "Invencions realitzades en el marc d'una relació d'ocupació o serveis". Els signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, conscients de que la negociació col·lectiva té un paper fonamental en el desenvolupament d'aquest aspecte de modernització del nostre sistema de relacions laborals, i que la dinamització de la innovació és un factor essencial en la construcció d'un nou model productiu i de competitivitat, orienten els convenis col·lectius a què incorporin aquesta matèria.

La negociació col·lectiva sectorial podrà incorporar articulats que promoguin la retribució o compensació a les persones treballadores per innovació o invenció a les empreses del seu àmbit d'aplicació, no obstant això, i donada la diversitat de situacions existents, i de processos productius o de serveis, és necessari que la concreció d'aquesta regulació convencional es realitzi en l'àmbit de l'empresa mitjançant pactes o acords complementaris al conveni sectorial o conveni d'empresa propi.

El Tribunal Laboral de Catalunya, a través de la seva Comissió Tècnica d'Organització del Treball, és un mecanisme apropiat per assessorar les parts en aquesta matèria, i per a la prevenció de conflictes, per la qual cosa es reforçarà el seu quadre d'experts amb els perfils professionals més idonis a les casuístiques possibles.

L'organització professional, la formació professional i la promoció

1.- La negociació de les necessitats de formació contínua a l'empresa i la seva planificació, en funció de les necessitats, són imprescindibles per a la innovació permanent. La formació contínua s'ha de desenvolupar, especialment, en relació amb les previsions i actuacions del Consorci de

Formació Professional Contínua de Catalunya, de la “Fundación Estatal para la Formación en el Empleo”, i d’altres.

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

Així mateix els Convenis Col·lectius han de promoure entre les persones treballadores, l’acreditació i reconeixement de competències professionals adquirides per experiència laboral. El reconeixement i acreditació de competència professional serà un factor a considerar a efectes d’una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional .

3.- La Negociació Col·lectiva sectorial i d’empresa ha de fer una actualització permanent de l’organització professional dels Convenis Col·lectius per tal d’adaptar-la als canvis en l’organització del treball. Han de regular-se les noves realitats professionals emergents, les noves funcions, drets i deures professionals de les noves activitats. També, els canvis generats per la innovació tecnològica en les professions i llocs de treball. Els sistemes de classificació professional basats en grups professionals han demostrat ser un factor positiu en la modernització de l’organització professional.

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

5.- Els sistemes de valoració de llocs de treball, amb plenes garanties d’objectivitat i de neutralitat, són un instrument imprescindible per a una eficient organització del treball. Els Convenis Col·lectius sectorials i/o d’empresa podran acordar la utilització de la Comissió Tècnica d’Experts en l’Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya a l’efecte de

valorar els llocs de treball per a la solució de divergències. Tanmateix, es podrà acordar la utilització del manual de valoració del Tribunal Laboral de Catalunya prèvia adaptació a la realitat del propi Conveni Col·lectiu.

6.- En compliment de la Directiva Europea 43/2000 contra la discriminació racial i la xenofòbia i l'apartat en matèria d'igualtat i no discriminació de la Llei 62/2003 de mesures fiscals, és convenient que els Convenis Col·lectius incorporin la següent clàusula en relació a la no discriminació per raó de raça, ètnia o cultura i procedència: "Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona."

Mobilitat funcional

1.- Les modernes organitzacions del treball necessiten cada cop més que les persones treballadores assumeixin tasques més diverses, sent la polivalència un element a tenir en compte dins de la negociació col·lectiva a nivell sectorial i de empresa, en el marc d'una organització i classificació professional en grups professionals.

2.- La tendència actual se centra en rols i aspectes més amplis i no en llocs tancats. Igualment, l'adscripció de les persones treballadores a funcions molt limitades durant períodes de temps llargs comporta una pèrdua de capacitat d'adaptació i una menor ocupabilitat de la persona treballadora.

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

- Les classificacions professionals han d'establir-se mitjançant grups professionals. Els Convenis Col·lectius concretaran els procediments d'adaptació de les categories preexistents als nous grups professionals. Per supòsits de convenis col·lectius que encara no hagin adaptat la seva classificació professional de categories a grups professionals, s'insta a que s'utilitzi el Tribunal Laboral de Catalunya, per trobar una solució en aquesta matèria.
- Cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses a situacions que ho requereixin. L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional

regulada pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla. De la mateixa forma, les persones treballadores han de veure garantida la certesa de les seves funcions professionals i la seva qualificació professional.

- La mobilitat funcional ha d'articular-se amb el límit de la idoneïtat i aptituds necessàries per al desenvolupament de les tasques encomanades, de la qual cosa es desprèn la importància de la formació professional continuada.
- Per raons tècniques o organitzatives justificades en que hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la Negociació Col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de l'ascens.
- La figura de la polivalència funcional pot ser un mecanisme idoni per a efectuar canvis verticals de lloc de treball. La Negociació Col·lectiva determinarà els continguts i límits, i podrà regular-ne els efectes amb relació a la promoció professional.

Participació de la representació dels treballadors en els processos de reestructuració

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

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

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

CAPÍTOL III

RESPONSABILITAT SOCIAL

La negociació col·lectiva és un instrument on pot desenvolupar-se la Responsabilitat Social (en endavant RS), promovent un marc econòmic més sostenible i responsable.

És fonamental el reconeixement de les organitzacions sindicals, en els sectors i empreses, com a un dels grups d'interès en matèria de RS, com a representants de les persones treballadores, i la seva participació en aquest àmbit.

Es recomana que els convenis col·lectius sectorials i d'empresa contemplin aquests aspectes.

En l'actual situació, l'aposta per la RS ha d'identificar prioritats en el marc de l'Estratègia Europa 2020, així com promoure la implantació dels principis del Pacte Mundial que aportin valor afegit a les organitzacions signants i a la societat en general.

Disposar d'un entorn propici que permeti desenvolupar accions de RS que millorin la competitivitat empresarial i permeti gestionar els impactes que determinades accions tenen en la societat, esdevé un pas fonamental a tenir en compte.

Alhora, cal tenir en compte el teixit empresarial que ens envolta, donant flexibilitat perquè les empreses puguin innovar i desenvolupar la RS d'acord amb les seves particularitats.

La creació d'ocupació de qualitat com a responsabilitat principal de les empreses dins la societat és innegable. Cal promoure models de gestió sostenibles que ajudin a les organitzacions empresarials i sindicals a ser més competitives i que aquestes, alhora, puguin fomentar el coneixement de Bones pràctiques i la cultura de la RS, dins el seu teixit associatiu, tot contant en tot moment amb la participació dels treballadors.

És per això que creiem que és necessari posar en valor aquells temes transversals que configuren la RS.

CAPÍTOL IV

IGUALTAT DE GÈNERE

És convenient que la negociació col·lectiva reguli el compliment de la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Els Convenis Col·lectius poden establir criteris pels plans d'igualtat i regular l'obligació convencional dels plans en funció de la dimensió de l'empresa, respectant el mínim legal. Així mateix, ha d'establir mesures d'igualtat.

1.- Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes, que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació pel que fa a la selecció i contractació, la classificació professional i valoració de llocs de treball, el sistema de remuneració i estructura salarial, la promoció en el treball, la formació professional, la conciliació de la vida personal i laboral i l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

2.- Negociar plans d'igualtat a les empreses, obligades legalment, que desenvolupin les mesures que promoguin la igualtat en totes les matèries descrites a l'apartat anterior.

3.- Les parts es comprometen, en les empreses no obligades, a analitzar la conveniència de desenvolupar un Pla d'Igualtat.

4.- La mediació especialitzada en matèria de gènere del Tribunal Laboral de Catalunya, pot ser un bon mecanisme per analitzar, a petició de les representacions respectives d'empresaris i treballadors, prèvia proposta de la Delegació del Tribunal o de la Comissió de Mediació que actuï en els esmentats, la qualitat dels plans d'igualtat pactats o col·laborar per assessorar criteris per a la seva negociació.

5.- Les parts consideren rellevant la racionalització dels horaris laborals mitjançant la Negociació Col·lectiva. Es considera convenient la participació de la representació sindical i l'establiment de canals de comunicació adequats per potenciar la flexibilitat que, en la mesura del possible, sigui beneficiosa per les empreses i afavoreixi la conciliació de les persones treballadores.

6.- Incloure en els Convenis Col·lectius, clàusules en relació a l'assetjament sexual que estableixin mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de queixes o denúncies en aquests supòsits i d'assetjament per raó de sexe. Promoure que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per tal de protegir la dignitat de les persones.

En aquest sentit, les organitzacions signants coincidim en valorar positivament el Protocol per a la Prevenció i Abordatge del Assetjament Sexual i/o per raó de sexe a l'empresa, elaborat en el si del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

7.- Es recomana que la negociació col·lectiva prengui en consideració les referències que la Llei 11/2014, de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia realitza en l'àmbit de les relacions laborals.

8.- Les organitzacions signants es comprometen a que totes aquelles matèries d'interès no tractades en els punts anteriors, i en base a les orientacions pactades en la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals, seran tractades pel Comitè paritari d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

ESCORÇANT LA BRETXA SALARIAL A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La negociació col·lectiva entesa com a eina de protecció i promoció del principi d'igualtat de gènere, forma part dels principis vertebradors de l'OIT. Així al llarg de la seva història, l'OIT ha manifestat la estreta relació existent entre el dret de negociació col·lectiva, el d'igualtat de gènere i la lluita contra la discriminació de gènere. En aquest sentit s'ha de potenciar la vinculació entre la negociació col·lectiva i lluita contra la discriminació de gènere.

Els diferents texts legals han establert la necessitat i l'obligació de fomentar el diàleg social i la negociació col·lectiva per tal de promoure la igualtat de dones i homes en el treball. Així la Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi de igualtat d'oportunitats e igualtat de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació estableix que els Estats membres, d'acord amb les respectives tradicions i pràctiques nacionals,

adoptin mesures adequades per al foment del diàleg social entre els interlocutors socials, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte.

També s'ha de recordar que els Convenis núm. 100 i núm. 111 de l'OIT, reconeixen el paper fonamental que les organitzacions empresarials i de persones treballadores hauran de tenir en l'aplicació dels mateixos, per tal de garantir la seva efectivitat, proclamant que si no existeix un veritable diàleg social, l'aplicació d'aquests convenis es veurà seriosament obstaculitzada.

Recentment, mitjançant la Recomanació de 7 de març de 2014, la Comissió Europea amb la finalitat de reforçar el principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, ha tornat a senyalar a la negociació col·lectiva com el espai idoni per a "vetllar per la qüestió de la igualtat de retribució".

Així mateix s'ha de remarcar que avui en dia alguns convenis col·lectius encara pateixen de discriminacions indirectes. Discriminacions aquestes, que solen estar darrera de les diferències salarials per treballs d'igual valor.

Classificació professional que no provoqui un impacte negatiu per les dones:

- La denominació del grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional hauran de ser neutres per tal d'evitar prejudicis.
- S'ha de tenir present el criteri de no discriminació salarial per treballs d'igual valor a efectes de enquadrament professional.

Estructura salarial que no afavoreixi un impacte negatiu per a les dones:

- Fixació amb claredat i transparència dels criteris dels conceptes retributius.
- Revisar la causalitat dels complements salarials i extra salarials de forma que descansin sobre una justificació objectiva i raonable.
- Evitar aquells complements que penalitzin els permisos i excedències lligats a la conciliació i coresponsabilitat (plusos d'assistència, de permanència).

- Evitar un pes excessiu d' aquells complements lligats a la presencialitat i a la perllongació de jornada.
- Limitar que el complement d'antiguitat comporti en la estructura salarial un pes excessiu per la qual cosa es tindran en compte altres aspectes lligats a l'experiència professional como són els coneixements adquirits i la formació.

CAPÍTOL V

ABSENTISME

Ambdues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un factor de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes que a ambdós els hi genera.

Per les empreses suposa la pèrdua de jornades laborals, descens de productivitat, retard en el ritme de treball com a conseqüència de la reducció de mà d'obra, sobrecàrrega de treball sobre els recursos humans disponibles, pèrdues de producció, qualitat inferior, etc. i una incidència negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

Pels treballadores suposa una modificació en el desenvolupament de la seva feina que afecta a la seva qualitat de vida, provocant pèrdua de salut i d'ingressos.

Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar en diversos fronts, tant a nivell de canvis legislatius, com a través d'una gestió més eficient dels diferents organismes competents en aquesta matèria, així com, mitjançant la implicació d'empreses i persones treballadores en els àmbits que els hi pertoca.

Es considera necessari que a la negociació col·lectiva sectorial i empresarial s'analitzin les dades relatives a les absències laborals en els seus respectius àmbits, i es realitzi un diagnòstic compartit de les causes que l'originen i el cost que provoquen, per acordar plans i programes orientats a definir: les mesures a adoptar per eliminar l'absentisme, programes de millora de condicions de treball per evitar absències per

motius de salut, programes que afavoreixin la reincorporació i retorn al treball així com el seguiment en relació a les mesures de control de l'absentisme.

D'altra banda, i tenint en compte que a la normativa actual hi ha previsió de mesures per la millora de la gestió de la incapacitat temporal per part de les entitats gestores, volem destacar que per aconseguir el màxim d'eficàcia i garanties legals per a les parts s'haurien d'acompanyar de:

- Formació específica adreçada als professionals sanitaris d'atenció primària i als metges de medicina del treball dels Serveis de Prevenció, respecte a la identificació de qualsevol relació entre la causa de la malaltia o absència i dels riscos per a la salut que puguin presentar-se en els llocs de treball .
- Dotació dels recursos i mecanismes necessaris per a la agilització de l'assistència sanitària, realització de proves complementàries i intervencions quirúrgiques en tots els seus àmbits.
- Adequació dels recursos humans i materials de l'ICAM a les necessitats d'inspeccions mèdiques de les persones treballadores per part de les empreses.
- Homogeneïtzació i coordinació dels procediments mèdics inspectors i elaboració de protocols i guies d'actuació entre el Departament d'Empresa i Ocupació, el Departament de Salut, les Mútues Col·laboradores i els Serveis de Prevenció davant patologies d'origen laboral.
- Per millorar l'actuació de l' ICAM, cal la implementació de les bústies de relació amb les empreses i Mútues Col·laboradores, i l'impuls de la bústia ICAM d'atenció a l'usuari, a fi de donar resposta a les demandes de les persones treballadores i empresaris en aquesta matèria.
- Impulsar i fomentar la utilització de sistemes d'informació compartits que permetin la coordinació de tots els organismes i entitats que participen en la gestió de la salut laboral dels

treballadors (Institut Nacional de la Seguretat Social, Mútues Col·laboradores, ICAM, Serveis de Vigilància de la Salut i altres entitats), garantint els drets individuals

Tantmateix, les parts signants acorden la creació d'un grup de treball per reunir-se de manera monogràfica al si de la Comissió de Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya per tractar les següents qüestions:

- Debatre el paper de la negociació col·lectiva, el més àmpliament possible dins el que les parts acordin, en quant a criteris de detecció, programes de reducció, control i valoració de l'absentisme, per a l'elaboració de recomanacions.

CAPÍTOL VI

SALUT LABORAL

La salut laboral ha de ser transversal, respecte de tots els àmbits possibles de la negociació col·lectiva, i per tant ha d'impregnar el conjunt de la negociació. Tanmateix, és important disposar d'un capítol específic per a qüestions concretes que ajudin a situar la qualitat a la prevenció com a element de distinció a les empreses i que la negociació col·lectiva ho faciliti.

Ambdues parts entenem que la salut laboral és un element cabdal per a les empreses i treballadors/es i per tant per afavorir la seva implementació i pràctica de qualitat, els convenis i a les empreses haurien d'incorporar-se aquestes millores:

1.- Les organitzacions signants donada la rellevància que reconeixen que té la participació i consulta dels treballadors/res i/o comitès de Seguretat i Salut, insten a que en la negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, avancin en la inclusió de matèries que permetin aprofundir i millorar la gestió de la prevenció.

2.- Les organitzacions signants coincidim en valorar positivament les recomanacions i orientacions del document de Consideracions per a la Vigilància de la Salut a les empreses, acordat en el si del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, pel disseny de programes de vigilància de la salut.

3.- Les organitzacions signants, consideren que s'han de prioritzar procediments d'adaptació del lloc de treball davant la situació d'aptes amb restriccions o no apte, sempre que les condicions de treball i organitzatives ho permetin.

4.- Donada l'afectació transversal que poden tenir les condicions del lloc de treball i les característiques individuals dels treballadors/es, la prevenció s'haurà de realitzar amb metodologies i procediments que tinguin en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que les hagin d'ocupar.

5.- En relació a la formació dels Delegats/des de prevenció, i per tal de garantir allò establert a l'Art. 37.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, es recomana que en el marc dels Convenis Col·lectius, sectorials i d'empresa, s'estableixin orientacions sobre els continguts necessaris per desenvolupar les competències i funcions dels Delegats/des, adaptada a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous, fugint de la formació tècnica de caire genèric.

6.- Es recomana que s'inclogui en els Convenis Col·lectius sectorials la constitució d'òrgans que assumeixin la competència en matèria de salut laboral per dissenyar programes i criteris d'actuació específics adaptats en el sector.

CAPÍTOL VII

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

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

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

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

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

CAPÍTOL VIII

MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL

1.- Les parts que subscriuen el present acord analitzaran les iniciatives que es considerin adequades en relació a la mobilitat als centres de treball, en el marc del que disposa la Llei 9/2003, de 13 de juny, de mobilitat de Catalunya.

2.- Les organitzacions signants formularan mètodes i instruments per a l'avaluació de la mobilitat de les persones treballadores entre la seva residència i el seu lloc de treball, així com les possibles mesures destinades a millorar la seguretat dels desplaçaments i l'eficàcia dels mitjans de transport. Es tractaran especialment les mesures que cal adoptar en cas de modificacions importants dels fluxos de desplaçaments causats per canvis en l'organització del treball.

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

MEDI AMBIENT

1.- Les parts signants reconeixen la importància d'un desenvolupament econòmic compatible amb la protecció i millora del medi ambient. Tanmateix manifesten l'esforç de gestió i d'inversió que ha fet l'activitat econòmica en general, i la indústria en particular, en els darrers anys per anar superant els reptes ambientals que, en cada moment, ha exigint la societat i en conseqüència l'Administració.

2.- En aquest sentit, es vol constatar que si bé l'època de crisis ha estat favorable al procés de correcció d'impactes ambientals com ara la generació de residus o el consum i contaminació de l'aigua, per la disminució i alentiment de l'activitat econòmica, cal preveure que la reactivació econòmica pot generar, en sentit contrari, renovades exigències en aquesta matèria.

3.- En aquest sentit, les parts signants constaten el caràcter continu de revisió dels nivells d'exigència ambiental i el fet que cada vegada més sectors d'activitat estan implicats d'una o altra manera en el procés de protecció i millora ambiental.

4.- És també evident la importància de la implicació dels treballadors i treballadores en tots els processos d'adaptació, millora i innovació de les instal·lacions, productes i serveis de les empreses als reptes als que fem referència, per donar continuïtat i impulsar aquest procés de millora.

5.- Es reconeix que les bones pràctiques en la gestió ambiental tenen avantatges que poden revertir positivament en els resultats de les empreses i en la seva valoració per part de tota la societat. En aquesta línia, és necessària una clara distinció entre els marcs legals i les accions voluntàries.

6.- Per garantir el procés de millora continuada i adaptació als nous reptes, les organitzacions signants estableixen:

- La necessitat d'una formació específica i sobre gestió ambiental, adequada als diferents tipus de treballadors/es.
- Afavorir la interlocució entre les parts en matèria de sostenibilitat ambiental, per tal de prevenir riscos de competitivitat i avançar vers el desenvolupament de la política ambiental de les empreses.
- Potenciar la generació d'un clima de confiança entre els sectors productius i la societat que superi situacions de conflicte, amb la base de la transparència i la millora de la informació disponible.

7.- Les parts signants defensaran un marc legislatiu estable i adaptat a la realitat territorial de Catalunya, per tal de fer possible la continuïtat de les activitats existents i el desenvolupament industrial futur en les millors condicions ambientals possibles tècnicament i econòmica. De manera particular, es vetllarà perquè es garanteixi una gradualitat adequada en el temps i respectuosa amb el medi ambient, en l'aplicació dels nous requisits ambientals.

8.- En particular es farà un seguiment sobre l'aplicació de la Llei 20/2009, de prevenció i control ambiental de les activitats, per tal de garantir la seguretat jurídica de les empreses i, de manera específica, es vetllarà per

la gradualitat de la introducció de les millors tècniques disponibles, en la mesura en que sigui legalment assumible.

9.- Les parts signants promouran conjuntament el canvi modal en el transport de mercaderies, amb l'objectiu d'una reducció de costos econòmics, de la minimització d'impactes ambientals i de diversificació de l'activitat econòmica.

10.- S'estudiaran mesures destinades a millorar la seguretat durant els desplaçaments dels treballadors, la reducció d'impactes ambientals i l'optimització dels mitjans de transport utilitzats.

CAPÍTOL IX

TELETREBALL

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

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

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

CAPÍTOL X

INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES

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

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

CAPÍTOL XI

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

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

2.- Les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya acorden constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya.

CAPÍTOL XII

EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1.- Els Convenis Col·lectius poden establir en relació als plans socials d'acompanyament el desenvolupament de les previsions de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral i Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

2.- En els expedients de suspensió de contractes o de reducció de jornada, orientar a que els Convenis Col·lectius potenciïn els plans negociats amb accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció, l'objecte dels quals sigui augmentar la polivalència de les persones treballadores o incrementar la seva ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna en l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altre mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa.

3.- En els expedients de reducció de jornada i de suspensió de contracte és útil, l'existència de calendaris per a les persones treballadores en relació al desenvolupament temporal de l'expedient sense perjudici de la modificació dels mateixos en atenció a les necessitats productives de l'empresa i de la participació de la representació sindical d'acord a la normativa d'aplicació.

CAPITOL XIII

CONTRACTACIÓ PÚBLICA

La contractació pública de serveis té un pes important en molts sectors econòmics, des de l'AIC entenem que la negociació col·lectiva, i especialment els convenis sectorials, no podem ser aliens a aquesta realitat especialment en aquells sectors a on hi ha més pes econòmic.

Considerem que els convenis col·lectius sectorials de Catalunya, haurien de crear una comissió de seguiment de l'evolució de la contractació pública, especialment d'aquells concursos públics on es puguin generar una competència deslleial i un incompliment del conveni sectorial de referència. Així com proposar a les administracions públiques bones pràctiques pel sector, seguint els criteris acordats a l'Acord pel Diàleg Social Permanent, on entre d'altres, es recullen el respecte a les condicions de treball i que els imports no siguin inferiors als costos salarials mínims establerts als grups professionals, segons el Conveni Col·lectiu sectorial aplicable.

TÍTOL VIII

POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ

El context laboral en el que ens trobem actualment, i que previsiblement s'allargarà en el futur, comporta la demanda per part del mercat laboral d'una gran exigència de coneixement molt especialitzat per cobrir l'oferta de llocs de treball i una necessitat d'adequació permanent de les competències professionals de les persones. Entenem, per tant, que un bon sistema de Formació Professional és imprescindible per cobrir aquestes necessitats urgents i que reverteixi en les persones, les empreses i la societat en general.

L'impuls donat a la Formació Professional en els últims anys ha cristal·litzat en la Llei de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya, document en el qual han participat molt activament els Agents Socials signants d'aquest Acord. Aquesta Llei assenta unes bases com a legislació marc per continuar avançant i consensuant conceptes, criteris i eines del sistema de Formació Professional respecte a la orientació

professional, el reconeixement i acreditació de competències professionals, i els models d'aprenentatge a les empreses, entre d'altres.

1. -Per tal avançar en aquests objectius de la Formació Professionals recomana que els convenis col·lectius, en matèria de formació professionalitzadora, incloguin:

- Utilitzar com a referent per a la classificació professional, sempre que es pugui, el Catàleg de Qualificacions Professionals vigent a Catalunya.
- Promocionar els Permisos Individuals de Formació, per al finançament dels costos en sous i salaris de la formació i dels processos d'acreditació de les competències professionals.
- Identificar a les classificacions professionals, els grups en els què es poden fer servir els diferents instruments de pràctiques.
- Incloure en el text dels convenis la referència (i la reproducció literal si escau) de les qualificacions professionals més vinculades al seu àmbit funcional.
- Desenvolupar les recomanacions del Consell de Relacions Laborals en matèria de formació professionalitzadora, amb el seu encaix a la negociació col·lectiva.
- Incloure els aspectes relacionats amb la participació de la Representació Legal dels Treballadors en matèria de formació i qualificacions, en les seves múltiples facetes.

Els signats d'aquest acord instem la participació proactiva de les Comissions mixtes o paritàries dels convenis (o de les de Qualificació i Formació Professionals si existissin) en el procés d'actualització del Catàleg de Qualificacions Professionals i dels continguts de la formació, conseqüència, per exemple, de les noves formes d'organització del treball o de la incorporació d'innovacions tecnològiques.

Les organitzacions signants adquirim el compromís per promoure el coneixement del Sistema de formació i qualificació professionals entre els membres de les Comissions mixtes o paritàries dels convenis (o de les de Qualificació i Formació Professionals si existissin) vinculats a cadascun

d'elles, i promoure accions de difusió i informació, més generals, a les empreses i les persones treballadores.

2. Les organitzacions signants del present Acord Interprofessional de Catalunya, sota l'empareda de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, ens comprometem a realitzar l'Acord Social per a la formació professional en Catalunya, en totes les seves dimensions (formació Dual i les diferents modalitats de pràctiques i aprenentatges a Catalunya, formació professional continua i ocupacional, qualificacions, etc,...).

Aquets Acord de concertació bipartida entre patronals i sindicats , anirà en l'àmbit de la Negociació col·lectiva sectorial i d'empresa i farà d'efecte paraigües i caurà en cascada en el àmbit de de la Negociació Col·lectiva.

L'objecte de l'Acord Social serà consensuar i definir els aspectes i conceptes més rellevants implicats en la Formació Professional, en totes les seves dimensions.