



ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2011-2014

3 de novembre de 2.011

ACORD INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA 2011-2014

INTRODUCCIÓ

Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, valorem positivament la nostra experiència de concertació social a Catalunya, especialment els successius Acords Interprofessionals de Catalunya, que han contribuït a desenvolupar i consolidar el nostre Marc Català de Relacions Laborals. En concret, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, prorrogat, ha estat 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.

El present nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, respon a la necessitat, en un context de greu crisi econòmica, a través de la concertació social a Catalunya, de trobar alternatives, que afavoreixin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els ajustos definitius de plantilles. No podem obviar que, en el moment del present Acord, a Catalunya hi ha una taxa de desocupació del 19,43%.

Les parts assumim aquests reptes conscients de que som els agents protagonistes del canvi de model productiu, necessari per poder competir i poder afrontar el dinamisme del mercat global i de l'economia en general, en una situació en la que es fan imprescindibles polítiques que afavoreixin dotar de liquiditat a les empreses, les inversions públiques i privades i la dinamització del consum, com elements clau per la sortida de la crisi i la creació d'ocupació.

Al mateix temps s'adequa a la necessària modernització de les nostres empreses per fer créixer la seva productivitat i competitivitat, sobre la base de la necessària negociació entre les organitzacions empresarials i sindicals, i la flexibilitat negociada interna de les diferents condicions laborals com a preferent davant de qualsevol mecanisme de flexibilitat externa. Una flexibilitat de doble direcció, que també dóna resposta a les necessitats i expectatives de les persones, per tal de conciliar la vida personal i laboral. En aquest sentit, es fa necessari que els convenis col·lectius regulin els criteris generals permetent l'adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva i de serveis.

Així mateix, la formació contínua i la contractació són també elements essencials de la negociació col·lectiva, ja que aquesta ha de ser una eina, no només de manteniment de l'ocupació sinó també de creació de llocs de treball.

Les polítiques industrials i sectorials dels diversos sectors d'activitat econòmica, en un context de crisi com l'actual, són una qüestió central per prevenir les dificultats i per trobar alternatives donant resposta a les noves necessitats. La sortida de la crisi exigeix polítiques adequades d'anticipació. La consolidació d'espais de participació dels agents socials en matèria de política industrial i sectorial és condició imprescindible per a construir alternatives eficients, competitives i basades en la sostenibilitat econòmica, social i mediambiental.

El desenvolupament eficient del nostre Tribunal Laboral de Catalunya, pioner a l'Estat espanyol en la conciliació, mediació i arbitratge en els conflictes laborals, que ha estat un èxit per la ràpida solució dels conflictes evitant la seva judicialització, l'ha convertit en un instrument fonamental del Marc Català de Relacions Laborals. L'Acord Estratègic i la constitució del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que necessita personalitat jurídica pròpia, han estat també el resultat del procés de concertació social català a on el Govern de la Generalitat de Catalunya ha promocionat i fomentat estratègies i mecanismes de participació dels agents socials per contribuir a la millora del mercat de treball i la concertació social, i que han de tenir necessària continuïtat.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, vol orientar a la negociació col·lectiva, en el nou marc legislatiu, determinat per 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 i el Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, i això amb independència de les valoracions i posicions "crítiques" que mantenim les organitzacions signants.

El nou paper dels convenis col·lectius i les seves comissions paritàries, el nostre propi Tribunal Laboral de Catalunya i els seus procediments extrajudicials de solució de divergències, després de la reforma legislativa, són objecte important del nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014. L'objectiu d'eficiència en la resolució de conflictes amb l'acord de les parts en els procediments de conciliació, mediació i arbitratge evita costos socials i econòmics innecessaris a les empreses i la judicialització del conflicte.

La formació professional i la qualitat del nostre sistema, l'extensió del sistema de qualificacions, són una qüestió bàsica pel nostre desenvolupament econòmic eficient i competitiu i eix vertebrador del canvi de model productiu.

Els salaris han de ser, també, objecte d'una renovada reflexió per part dels agents socials, com l'objecte de trobar una bona articulació entre els diferents factors que determinen el salari: la inflació, la productivitat, l'evolució econòmica de les empreses i dels sectors productius, la variació dels costos, la relació entre salaris bàsics i variables, entre d'altres.

L'absentisme, la igualtat de gènere, la subcontractació, la innovació i les TIC, la mobilitat, així com la previsió social complementària, com salari diferit, formen també part d'aquest Acord.

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

ACORDEN

PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord

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

2.- El present Acord afecta 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 menyscapse 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 2014, tot prorrogant-se tàcitament per períodes anuals si no es produeix denúncia expressa d'alguna de les parts, que haurà de comunicar-se a les altres, amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte al seu venciment.

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

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

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

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

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 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.

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

7.- El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Tribunal Laboral de Catalunya creat per l'article 5 de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit el 7 de novembre de 1990, es mantindrà amb idèntica composició, funcions i competències per executar l'establert al Títol V d'aquest Acord relatiu al Tribunal Laboral 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 que implica el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

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 el Reial Decret-Llei 7/2011 , de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, 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.- 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 pel Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, a les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

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

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

6.- 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 amb les finalitats principals següents:

- a) Establir disposicions sectorials respecte 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.

- b) Constituir comissions paritàries “sectorials” específiques en matèries en què la Generalitat tingui establerts, o pugui establir, òrgans sectorials de participació institucional, com ara la innovació, la tecnologia, la internacionalització, la cooperació o la recerca, entre d’altres.

7.- 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. És convenient, en aquest desenvolupament, la participació de la comissió paritària corresponent, dins de les seves competències.

8.- 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.

9.- 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.

10.- 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 establerts en els anteriors Acords Interprofessionals de Catalunya com a òrgan extrajudicial de solució de conflictes laborals a Catalunya.

2.- Mitjançant el present Acord Interprofessional de Catalunya, 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, i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

3.- 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 produeixin a Catalunya.

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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.

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

10.- 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.

11.- 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 Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

12.- 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 11 del Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats

col·lectius i article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'Extincions Col·lectives), procediments concursals (article 48.5 de la Llei 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Llei 22/3003, 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 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors) i Inaplicació Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), si així ho acorden les parts implicades.

13.- Els Convenis Col·lectius podran regular que les empreses que no tinguin Representació Legal dels Treballadors, en els supòsits establerts en el punts anteriors 11 i 12, es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

14.- Sense perjudici de l'establert en els punts anteriors 11, 12 i 13, les organitzacions signants substanciaran, en aquests supòsits, l'assessorament de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL III

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, mitjançant el nou marc legal, 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 IV

CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

CAPÍTOL I

CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ I DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

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

2.- L'empresa oferirà, a la representació legal dels treballadors, informació suficient, per escrit, sobre la contractació de serveis i la subcontractació d'activitats, els titulars de la contractació de serveis i la subcontractació, les activitats que li siguin pròpies i les seves condicions generals, en la forma periòdica que determinin els convenis col·lectius i acords (tal i com preveu l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors). Al mateix temps és necessari tenir en consideració la regulació del Reial Decret-Llei 5/2006 de 9 de juny, per a la millora del creixement i l'ocupació i la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en la construcció.

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 serà tinguda en compte pel conjunt dels empresaris en l'elaboració del pla de prevenció, així com en la realització de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Aquests documents s'aportaran al Comitè de Seguretat i Salut. En cas d'accidents de treball, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut per tal de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- 4.2. Abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, l'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i subcontractistes que acreditin per escrit haver realitzat les obres i serveis contractats, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com l'acompliment de les seves obligacions en matèria d'informació i formació, i es podrà informar, si així s'acorda entre les empreses, sobre la compatibilitat de l'estat de salut de les persones treballadores per al lloc de treball a desenvolupar. Tot això serà informat, en els termes que assenyala la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.
- 4.3. L'empresari titular i/o principal vigilarà el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es desenvolupin en el seu centre de treball, i n'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva anàlisi, amb la periodicitat que es determini.
- 4.4. En aquells centres de treball en què la naturalesa dels riscos pugui veure's agreujada o modificada per les circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats i/o siguin qualificats com a greus o molt greus, la negociació col·lectiva podrà contemplar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut de les empreses concurrents o altres mesures d'actuació coordinada, amb la possibilitat de constituir un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes, en casos d'especial gravetat, per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts. Aquest organisme podrà reunir-se amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa titular amb la periodicitat que es determini. La vigència dels comitès

intercontractes vindrà determinada pel manteniment de les condicions de concurrència que van aconsellar-ne la seva constitució.

CAPÍTOL II

FLEXIBILITAT

INTRODUCCIÓ

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

- Les necessitats de l'empresa de tenir un marc flexible de relacions laborals, de fer inversions, d'implementar tecnologia, d'innovar, de fer recerca, i de fer una gestió del coneixement i de l'organització que afegeixi valor. En el seu conjunt significa capacitat d'adaptació de l'empresa.
- Les necessitats de les persones treballadores de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció, d'oferir-los més seguretat i perspectives de futur, tot i que s'hagin de produir canvis, de permetre'ls la conciliació amb la seva vida personal i familiar, de tenir un paper més compromès a l'empresa i de millorar les seves condicions de treball.
- La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.

El concepte flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i incorpora altres elements com la contractació i ocupació, la mobilitat i la

polivalència, les modificacions en les condicions de treball, i el salari, entre d'altres, que necessàriament són interrelacionades, ja que l'aplicació de models d'organització d'empresa més flexible requereix un tractament integral.

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

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

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. 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 món econòmic enormement canviant, en mercats més oberts amb la implantació d'innovacions tecnològiques més immediates, amb fluctuacions constants en 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, evitar acudir als 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, de conformitat amb el *Reial Decret-Llei 7/2011*, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

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

4.- En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de l'empresa, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada flexible i el seu calendari, 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, per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i de conciliació amb la vida personal. Els Convenis Col·lectius poden regular: el coneixement previ dels canvis en els calendaris de treball, els preavisos amb suficient antelació davant de prolongacions de jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre

treballadors en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del conveni col·lectiu, i es podran establir també criteris de voluntarietat davant de torns de nova creació.

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

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

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

9.- Las organitzacions signants coincidim en valorar positivament les recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió flexible del temps de treball, conciliació i igualtat, acordades en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

ELEMENTS DE FLEXIBILITAT I SEGURETAT EN ELS PROCESSOS NEGOCIADORS PER A MANTENIR O CREAR OCUPACIÓ

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

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

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

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

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

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

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

7.- 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.

8.- Considerem útil i equilibrat que els Convenis Col·lectius vigents estenguin al nou contracte per a la formació i l'aprenentatge establert pel Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, els criteris salarials pactats en els mateixos per als anteriors contractes de formació, tot considerant l'aplicació de la nova normativa, en aspectes com la proporcionalitat en relació a la jornada efectiva de treball.

SISTEMES RETRIBUTIUS

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

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

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

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

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

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

5.- La Negociació Col·lectiva ha d'atendre al criteri de que els salaris han de vincular-se amb l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, inflació, productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.

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 aquesta anàlisi en el si de la Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

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. No obstant això, aquesta premissa es veu limitada per l'existència de categories professionals restrictives i tancades, que no es corresponen amb la nova organització del treball.

El Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, estableix com a contingut obligatori del Conveni Col·lectiu la regulació de la mobilitat funcional

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. Si s'escau, els Convenis Col·lectius concretaran els procediments d'adaptació de les categories preexistents als nous grups professionals.
- Cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses. L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla. De la mateixa forma, 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.
- En els supòsits justificats per raons tècniques o organitzatives en que hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la Negociació Col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de la nova categoria.
- La figura de la polivalència funcional pot ser un mecanisme idoni per a efectuar canvis verticals de lloc de treball. La Negociació Col·lectiva determinarà els continguts i límits, i podrà regular-ne els efectes amb relació a la promoció professional.

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS EN ELS PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ

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

2.- Les organitzacions signants desenvoluparan instruments i procediments concrets 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

ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

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. La Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, disposició addicional 11, concreta i reforça, en relació a la Negociació Col·lectiva, orientacions en matèria d'igualtat de gènere.

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.- Les parts consideren rellevant la racionalització dels horaris laborals mitjançant la Negociació Col·lectiva. Es considera convenient la participació de la representació sindical i el 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.

5.- 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.

6.- 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.

ABSENTISME

Ambdues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un dels principals factors de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes. Les primeres per la pèrdua de les jornades laborals que representen els procediments de baixa per absentisme, tot afegint els costos directes associats, i les segones, pel 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.

Per a l'empresa, per tant, suposa una pèrdua de productivitat, incidint de forma negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

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.

D'altra banda s'han de desenvolupar mesures com les acordades entre el Govern de la Generalitat i els agents socials catalans, derivades de "l'Acord Estratègic per la Internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana", per a la millora de la gestió de la incapacitat temporal, entre les quals destaquen les següents:

- Informatització del procés de gestió de la incapacitat temporal, amb la creació d'un sistema d'informació integrat que interrelaciona als metges d'atenció primària, amb l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM), i les entitats pagadores de la prestació econòmica.
- Formació específica adreçada als professionals sanitaris d'atenció primària respecte a la valoració de les situacions d'incapacitat temporal en relació a les ocupacions i condicions de treball.
- Agilització de proves complementàries i intervencions quirúrgiques.
- 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 dels procediments mèdics inspectors i elaboració de protocols i guies d'actuació entre el Departament d'Empresa i Ocupació i el Departament de Salut davant patologies d'origen laboral.
- Creació de l'àrea d'atenció a l'usuari, a fi de donar resposta a les demandes de les persones treballadores i empresaris en aquesta matèria.

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 en quant a criteris de detecció, control i valoració de l'absentisme.
- Debatre la gestió empresarial en les diverses vessants que tenen incidència en l'absentisme (Prevenió de Riscos Laborals, gestió de Recursos Humans, millores de les condicions laborals i qualsevol altre que es consideri oportuna per les parts en la constitució del grup de treball).

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 capacitació 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.

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

4.- 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.

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 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.

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.

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.

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 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

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, incorporant les bonificacions empresarials, de conformitat amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials poden determinar, d'acord amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, un sistema específic per a la negociació en empreses sense representació sindical, incloent la lògica comunicació, prèvia a l'inici del període de consultes, a la Comissió Paritària.

4.- 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.

DESENVOLUPAMENT DE LA LLEI 35/2010 EN RELACIÓ A LA INAPLICACIÓ SALARIAL, MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

1.- Els Convenis Col·lectius sectorials han d'establir, com a contingut obligatori, la regulació de la inaplicació salarial, establint la informació necessària per a la representació sindical a l'empresa; regular la comunicació prèvia a la Comissió Paritària Sectorial, tingui o no representació sindical; preveure un mecanisme de representació sindical de la paritària en el procés de negociació, i patronal en el seu cas, la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya, en conciliació i/o arbitratge, cas de divergències i la comunicació final del resultat a la paritària sectorial.

2.- El mateix procediment ha de regular-se en cas de mobilitat geogràfica o modificació substancial de les condicions de treball.

3.- En tot cas, el Conveni Col·lectiu sectorial o d'empresa, podrà regular la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Les parts decidiran sobre la base de la seva llibertat i autonomia el caràcter voluntari o obligatori de l'arbitratge, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres.

TÍTOL V

ESTRATÈGIA INDUSTRIAL CATALANA

L'actual conjuntura econòmica fa especialment necessari el desenvolupament d'estratègies adequades a la realitat de cada sector d'activitat. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, preocupades per l'actual situació econòmica del país instem al Govern de la Generalitat a crear un òrgan tripartit que ens permeti un correcte disseny d'aquestes estratègies per tal d'accelerar el procés de transformació industrial i sectorial per mitjà d'una política activa, previsor i eficaç que afavoreixi la inversió productiva, així com l'adaptació de les empreses dels diferents sectors d'activitat als canvis estructurals.

La transformació del model industrial i productiu està orientat a que Catalunya segueixi essent un país on la indústria tingui un paper protagonista. En aquest sentit, s'hauria d'establir un mecanisme amb la participació dels agents socials, on es defineixin, les prioritats de la nostra economia productiva, marcant-nos com a objectiu fer front a les dues realitats del nostre model productiu:

- La realitat conjuntural fruit de la crisi, amb uns índex d'atur insostenibles i una destrucció del teixit productiu del país, davant la qual s'hauran de programar plans de xoc.
- La realitat estructural, fruit del model de creixement dut a terme fins el començament de la crisi. És en aquesta, en la que ens hem de centrar per tal de fer el necessari anàlisi sectorial que ens permeti definir, les condicions de recuperació posterior a la crisi basades en el desenvolupament sostenible de l'activitat econòmica i tenint en compte les diferents realitats sectorials. En aquest sentit calen dos nivells d'execució:

1. Creació d'un Consell, que ha de complir els següents objectius:

- Marcar els reptes estratègics generals de l'economia productiva catalana.
- Detectar les debilitats i les fortaleces del nostre teixit productiu.

- Definir polítiques de transició entre sectors d'activitat.
- Desenvolupar aquelles condicions necessàries perquè els processos de transformació economico-productius siguin compatibles amb la millora continua de la productivitat, l'increment de llocs de treball, la sostenibilitat mediambiental, i la cohesió econòmica, social i territorial.
- Establir estratègies de transició laboral entre sectors.

2. Grups de treball sectorials. Encarregats de traduir a nivell sectorial aquelles conclusions consensuades a nivell general.

Per tots aquells sectors estratègics de l'economia catalana els grups de treball seran de caràcter permanent, i per totes aquelles situacions conjunturals es constituïran grups de treball temporals.

TÍTOL VI

POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ

Actualment, l'atur ha arribat a superar les 600.000 persones registrades a les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya. L'atur català s'ha situat per sobre de la mitjana de l'Estat espanyol. Pel que fa a les prestacions, s'han superat les 400.000 persones aturades a Catalunya que rebien una prestació per atur.

En relació a la formació professional, des de l'esclat de la crisi l'any 2008, la demanda de places en formació professional inicial s'ha duplicat, i s'ha triplicat respecte de la formació professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua). Demandes que no estan cobertes ni es garanteix la disponibilitat de fons suficients. Tanmateix, cal afavorir l'encaix de l'oferta i la demanda dels perfils professionals i qualificacions per part de les empreses.

Entenem que és indispensable donar impuls a la formació professional i l'acreditació de competències a fi d'invertir els recursos en allò que ens ha de facilitar l'educació i la qualificació de la població per a una nova etapa de recuperació econòmica i de creixement de l'ocupació.

En aquesta línia els signants ens comprometem a:

- a) Desenvolupar el sistema de formació professional al sí dels Convenis Col·lectius de sector i d'empresa, a fi d'adaptar-los a la nova realitat productiva i de necessitats de perfils professionals qualificats.
- b) Proposar mecanismes que afavoreixin l'accés de les persones treballadores a l'acreditació de competències, regulant els permisos als Convenis Col·lectius o acords d'empresa de conformitat a la normativa vigent, a fi de facilitar la participació de les persones que ho demanin, tot garantint la informació i seguiment de la representació sindical a l'empresa. Els agents socials podran impulsar accions conjuntes per sectors que afavoreixin l'accés de les persones treballadores als processos d'acreditació de competències.

- c) Afavorir la realització de pràctiques formatives a les empreses que permetin l'adquisició d'experiència professional a la població més jove. Tanmateix, s'informarà a la representació sindical dels convenis de pràctiques en els que participi l'empesa.

A més, els diferents organismes que intervenen en polítiques actives i formació professional, s'han d'adaptar a la realitat laboral a fi de fer-los més eficients.

En aquest sentit les parts signants instem al Govern de la Generalitat a que:

- El Servei d'Ocupació de Catalunya ha de tenir com a funció acompanyar les persones treballadores en situació d'atur tot facilitant la seva transició cap a l'ocupació; al mateix temps calen mesures per la millora de la ocupabilitat i progrés professional de les persones ocupades.
- En relació a les empreses, el Servei d'Ocupació de Catalunya ha d'establir mecanismes que afavoreixin la millora de la competitivitat de les empreses catalanes i els seus sectors productius en els àmbits de la seva competència.
- És necessària la reforma de la Llei 17/2002 de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya, per dotar al seu Consell de Direcció de capacitat de decisió com a òrgan que defineix, planifica i impulsa el conjunt d'actuacions del Servei d'Ocupació de Catalunya.
- El paper de les entitats cooperants del Servei d'Ocupació de Catalunya hauria de tenir major pes en la cooperació amb l'administració per al desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació.
- Cal un nou model de concertació territorial amb la participació de les administracions locals i els agents econòmics i socials del territori.
- Pel que fa a la intermediació, l'administració i les agències privades de col·locació amb i sense ànim de lucre han de complir amb els

principis de gratuïtat, universalitat i transparència; tot vetllant per la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball i la no discriminació.

- Instem a l'administració catalana a reclamar el traspàs de les competències pel Consorci de Formació Contínua en matèria de formació de demanda; les funcions de seguiment i avaluació i a la capacitat d'intervenir en la resolució de discrepàncies.

Tanmateix, els continguts corresponents al Títol 4 relatiu a la Formació Professional de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007 es prorroguen en la seva integritat.