



ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA

2018-2020

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'M' at the top, followed by several other signatures.

Índex

Introducció.....	4
ACORDEN.....	6
PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord Interprofessional de Catalunya.....	6
SEGON: Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.....	6
TÍTOL I: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	8
TÍTOL II: CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	10
CAPÍTOL I	10
ULTRAACTIVITAT.....	10
PROCEDIMENT RELATIU A LA REGULACIÓ DE MEDIACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ULTRAACTIVITAT	12
CAPÍTOL II: COMISSIONS PARITÀRIES DELS CONVENIS COL·LECTIUS.....	12
CAPÍTOL III: FLEXIBILITAT NEGOCIADA.....	13
Introducció	13
FLEXIBILITAT NEGOCIADA: EL TEMPS DE TREBALL I EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ	14
Criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa	14
Sistema de contractació: elements de flexibilitat en els processos negociadors per mantenir o crear ocupació	17
CAPÍTOL IV.....	18
CRITERIS SALARIALS I SISTEMES RETRIBUTIUS	18
RETRIBUCIÓ O COMPENSACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES PER INNOVACIÓ O INVENCIÓ.....	19
CAPÍTOL V: CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ, EMPRESES MULTISERVEIS I ESPECIAL MENCIO A LES QÜESTIONS RELACIONADES AMB LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	20
CAPÍTOL VI.....	22
MOBILITAT FUNCIONAL.....	22
MOBILITAT GEOGRÀFICA INTERNACIONAL	23
CAPÍTOL VII.....	23
PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES EN ELS PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ	23
EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	23
CAPÍTOL VIII: INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS ESTABLERTES EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS	24
CAPÍTOL IX: L'ORGANITZACIÓ PROFESSIONAL, LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ.....	25
CAPÍTOL X: RESPONSABILITAT SOCIAL.....	27
CAPÍTOL XI: IGUALTAT	29
IGUALTAT DE GÈNERE	29
La Bretxa Salarial	32
IGUALTAT COL·LECTIU LGTBI.....	35
GESTIÓ DE LA DIVERSITAT D'ORIGEN	36
DISCAPACITAT.....	37
CAPÍTOL XII: ABSENTISME.....	38
CAPÍTOL XIII: SALUT LABORAL.....	39
CAPÍTOL XIV	41
MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT	41
MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL	43
CAPÍTOL XV.....	43
ÚS DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ (TIC)	43
Desconnexió digital	45

TELETREBALL	45
CAPÍTOL XVI.....	46
INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES	46
DIGITALITZACIÓ I INDÚSTRIA 4.0.....	46
CAPÍTOL XVII: PACTE NACIONAL PER A LA INDÚSTRIA	47
CAPÍTOL XVIII: PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA.....	50
CAPÍTOL XIX: CONTRACTACIÓ PÚBLICA	50
TÍTOL III: TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.....	51
TÍTOL IV: OBSERVATORI DE LA CONJUNTURA ECONÒMICA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	53
TÍTOL V: POLÍTIQUES DE FORMACIÓ O OCUPACIÓ.....	54
TÍTOL VI: ECONOMÍA DE PLATAFORMES DIGITALS	56
TÍTOL VII: SERVEI DOMÈSTIC	57

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

INTRODUCCIÓ

El diàleg i la concertació social són els eixos d'unes relacions laborals basades en l'acord i la participació dels seus protagonistes, 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 aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i empreses, i que consolidi procediments basats en la negociació i l'acord.

L'Acord Interprofessional de Catalunya és també una contribució dels agents socials més representatius del nostre país al desenvolupament d'un marc social, polític i econòmic a Catalunya que recuperi la centralitat i transcendència de les relacions de treball. La concertació social té un paper cabdal per al progrés social i econòmic del nostre país.

El nou Acord Interprofessional de Catalunya es produeix en un context econòmic de reactivació de l'economia, i respon a la necessitat d'aconseguir nous equilibris justos i equitatius entre l'establiment de mecanismes propicis per a la competitivitat i eficiència de les empreses, i la millora dels drets i condicions de treball, els salaris i la igualtat de les persones treballadores.

L'Acord Interprofessional de Catalunya ha de ser útil per a fer front de manera negociada als nous reptes i realitats de les relacions laborals, al mateix temps que ha de ser un factor dinamitzador en el desenvolupament d'un nou model productiu, basat en la innovació i el canvi tecnològic, la qualitat i el valor afegit de productes i serveis, i la qualitat de l'ocupació i les condicions de treball.

El nou Acord Interprofessional de Catalunya reafirma la continuïtat, adaptada en el seu cas, d'alguns elements d'acords de períodes anteriors en la mesura que continuen sent útils per al nostre marc de relacions laborals.

Tanmateix, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018, incorpora entre les novetats més significatives:

En matèria d'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, noves iniciatives de reordenació, millora de la cobertura dels convenis col·lectius, i desenvolupament de la negociació col·lectiva en empreses vinculades.

S'estableixen noves recomanacions en matèria de subcontractació, incloent noves realitats com les de les empreses multiserveis.

En relació al temps de treball, millores en la gestió negociada de la flexibilitat que combini la flexibilitat necessària que requereixen les empreses amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores.

En matèria de contractació es coincideix en la voluntat d'impulsar l'ocupació estable, actuar amb criteris de causalitat per tal d'eradicar la contractació temporal injustificada. Tanmateix, es recullen fórmules per a la negociació col·lectiva que facilitin la contractació.

Respecte els criteris salarials, aquests responen a la necessitat de creixement dels mateixos, en el nou context econòmic de recuperació, incorporant nous criteris sobre salaris variables, fent-los compatibles amb la competitivitat i productivitat de les empreses, i valorant la situació de cada empresa i sector.

En formació professional, noves polítiques de prospecció de necessitats formatives i d'activació de la formació i el seu reconeixement, com a factor essencial del nou model productiu. S'aposta per la FP Dual o en model d'alternança per aconseguir un nou model industrial més integrador i competitiu.

El compromís per les polítiques d'igualtat de gènere, adquireix una indubtable rellevància en el conjunt de l'acord i de manera transversal, prestant especial atenció a la necessària reducció de la bretxa salarial, i a la creació de nous instruments pactats, com la comissió tècnica d'igualtat del Tribunal Laboral de Catalunya. Sobre les polítiques d'igualtat i no discriminació, s'estableixen orientacions, per primera vegada, per a la incorporació a la negociació col·lectiva, d'iniciatives respecte del col·lectiu LGTBI, la gestió de la diversitat d'origen, i la incorporació a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat.

En matèria d'absentisme laboral, les parts consideren convenient abordar aquesta matèria, i es preveuen mesures específiques i la creació d'un grup de treball per a tractar noves propostes.

La prevenció de riscos laborals adquireix centralitat en l'acord, tant de forma transversal, com específica, des d'una òptica participativa, i prestant atenció a aspectes relacionats amb la maternitat o la discapacitat sobrevinguda.

Com a elements dinamitzadors del desenvolupament d'un nou model productiu, s'acorden iniciatives per al seguiment en les empreses i sectors del Pacte Nacional per a la Indústria, l'aparició de la indústria 4.0 i la digitalització i majors desenvolupaments en la negociació col·lectiva de les polítiques mediambientals i de mobilitat sostenible.

S'aborden per primera vegada problemàtiques relacionades amb la mobilitat geogràfica internacional, i noves problemàtiques del mercat de treball com les derivades de la economia de plataformes digitals o les relacionades amb aspectes de les noves tecnologies i el seu ús personal proporcionat, la desconexió digital de les persones treballadores en finalitzar la jornada, o aspectes relatius al teletreball.

Es tracten, també, aspectes d'important sensibilitat social, com la situació del servei domèstic i la valoració positiva del conveni 189 de l'OIT.

S'aprofundeix sobre les polítiques negociades de responsabilitat social empresarial, amb clàusules concretes per als convenis col·lectius, la qualitat social de la contractació pública, l'adhesió de l'AIC a l'Agenda 2030 de Nacions Unides i el compromís amb la consecució dels Objectius de Desenvolupament Sostenible.

L'Acord Interprofessional de Catalunya és l'espai central del nostre marc català de relacions sociolaborals, per tant, determinant en el desenvolupament del Tribunal Laboral de Catalunya, i altres espais de concertació com el Consell de Relacions Laborals, o en col·laboració, amb el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Els signants considerem que les recomanacions establertes en aquest acord contribuiran a generar un escenari d'estabilitat i una gestió responsable del conflicte orientada a l'acord, modernitzar la nostra negociació col·lectiva, a impulsar mecanismes de flexibilitat negociada, a donar suport a les parts per superar dificultats en qualsevol situació i moment de les seves pròpies relacions laborals, en general, i en la negociació col·lectiva en particular, així com a orientar a les empreses i representacions legals de les persones treballadores, en nombroses matèries per aconseguir un marc de relacions laborals competitiu i de qualitat.

ACORDEN

PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

1. Els continguts que formen part del present acord, així com els compromisos contrets, revesteixen jurídicament caràcter obligacional, amb excepció d'aquells acords concrets que les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya determinin que tenen naturalesa jurídica normativa. 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 2020, 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, 4 per la part patronal, designats per Foment del Treball Nacional, PIMEC i FEPIME, en funció de llur representativitat, 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 estatal, sempre que aquests últims no es considerin contradictoris amb els acords pactats dins del marc català de relacions laborals.

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 I Estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya; Títol II, Capítol I Ultraactivitat; Títol III Tribunal Laboral de Catalunya, 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:

a) Absentisme.

b) Anàlisi relatiu a les problemàtiques específiques sobre la naturalesa del temps del treball en determinades activitats o sectors.

c) Anàlisi sobre les qüestions relatives al control de la jornada i al tractament de les guàrdies, desplaçaments, atenció continuada, o d'altres casuístiques similars, amb incidència a la negociació col·lectiva.

d) Orientacions a la negociació col·lectiva per a establir programes i protocols per a informar i prevenir sobre les conseqüències del consum de substàncies addictives a la fi d'evitar riscos laborals.

e) Mobilitat geogràfica internacional.

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 III 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, si s'escauen, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores.

A aquest efecte, la pròpia Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC realitzarà aquest anàlisi del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya, així com el mapa dels buits de cobertura. Es promourà un procés de contactes entre les representacions patronals i sindicals legitimades dels àmbits i sectors que puguin resultar afectats, i es proposaran solucions i alternatives de reordenació o cobertura de buits, sobre la base dels propis criteris continguts en el present AIC, i respectant, en tota circumstància, el principi d'autonomia col·lectiva de les parts.

Aquest procés es realitzarà, prioritàriament, davant de la pròpia Comissió d'Aplicació i Seguiment, o per voluntat de la mateixa es podrà traslladar a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, subsidiàriament.

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.

A iniciativa de qualsevol de les parts del AIC, la Comissió d'Aplicació i Seguiment, analitzarà les problemàtiques de concurrència que poguessin derivar-se en convenis col·lectius concrets amb l'objecte de proposar les solucions més adequades, en cas que sigui possible.

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:

- a) Conèixer, fer seguiment i analitzar, el mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya.
- b) 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, informarà 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. En aquest sentit, s'acorda proposar l'elaboració d'un protocol al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

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.

Les organitzacions signatàries de l'AIC consideren d'interès aquesta negociació col·lectiva, tant en el cas de les empreses vinculades segons l'Estatut dels Treballadors per raons organitzatives o productives, com en el cas dels grups d'empresa.

Es considera positiu, així mateix, que aquelles empreses que operen en un mateix espai comú puguin establir mecanismes de negociacions en matèries com poden ser la mobilitat sostenible de persones i mercaderies en polígons industrials o espais de multiactivitat; els mecanismes de coordinació de polítiques preventives en salut laboral; els sistemes compartits de seguretat i emergència; la gestió mancomunada de mesures mediambientals; etc.

TÍTOL II

CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

CAPÍTOL I

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:

1. Mediació expressa de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya que s'iniciarà en un termini de 7 dies hàbils.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment 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:

- a) L'orientació concreta de mesures tendents a la solució de divergències en el procés de negociació col·lectiva,
- b) La determinació d'una pròrroga en el procés de negociació, sempre preservant mentrestant la vigència del conveni col·lectiu anterior,
- c) 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.
- d) 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.

2. 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 III.

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 procediment 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 negociadora s'adreçarà a la Comissió d'Aplicació i Seguiment 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 d'Aplicació i Seguiment 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 d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.
4. La Comissió d'Aplicació i Seguiment 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 d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

CAPÍTOL II

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, 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.

CAPÍTOL III

FLEXIBILITAT NEGOCIADA

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:

1. 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.
2. 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.
3. La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal de les persones treballadores, 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.

És convenient, per materialitzar aquesta concepció de flexibilitat negociada que per a les empreses que no tinguin representació legal de les persones treballadores, els convenis col·lectius contemplin mecanismes de negociació dels canvis organitzatius i de flexibilitat interna. Recomanant les organitzacions signants de l'AIC, com a mecanisme més adient la comunicació prèvia a la Comissió Paritària del conveni amb l'objecte de ser assessorades les

parts per les organitzacions membres de la mateixa o alternativament al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant sol·licitud de conciliació.

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 NEGOCIADA: EL TEMPS DE TREBALL I EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ

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

Les parts signatàries de l'Acord Interprofessional de Catalunya declaren que la regulació de les qüestions relacionades amb el temps de treball ha de combinar la flexibilitat en la distribució del temps de treball amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores i una major estabilitat en l'ocupació.

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. La negociació col·lectiva, en un context d'equilibri, entre les necessitats empresarials i les necessitats de les persones treballadores, hauria d'assolir pactes en la gestió del temps de treball que conjugui la flexibilitat en el temps de treball i la competitivitat per part de les empreses, amb la reducció efectiva del temps de treball anual, en els sectors on s'escaigui segons l'anàlisi que s'acordi per les parts negociadores.

4. 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, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

5. 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 de les persones treballadores, que concreti la programació de la jornada irregular i el seu

calendari, així com, establir els mecanismes per aplicar modificacions en el seu desenvolupament.

És convenient que els convenis col·lectius sectorials i d'empresa regulin i potenciïn els procediments de participació sindical i de la representació legal de les persones treballadores en l'organització flexible del temps de treball amb criteris d'anticipació a les necessitats de l'activitat empresarial.

Tenir en compte els calendaris anuals d'empresa com un instrument important i complementari als sistemes de flexibilitat en les organitzacions. Els convenis col·lectius han de tenir la previsió de la seva negociació amb la representació legal de les persones treballadores, amb programacions anuals de previsió i renegociació amb la representació legal de les persones treballadores dels canvis, quan sigui objectivament necessari.

6. 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 regularan: 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.

7. És convenient que els convenis col·lectius regulin l'organització i la periodicitat concreta dels descansos compensatoris per prolongació de la jornada. Entre d'altres opcions, els convenis col·lectius poden determinar el dret d'elecció a la compactació en dies complerts o fórmules de reducció de la jornada diària. Seria convenient compatibilitzar les necessitats organitzatives i professionals objectives de les empreses amb les necessitats de les persones treballadores en quant a la determinació del temps de descans compensatori. En aquest sentit, i sempre que sigui possible s'ha de promoure la capacitat d'elecció de la persona treballadora.

8. Els convenis col·lectius facilitaràn 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 de dotze mesos des que es produeixen (ET).

D'altra banda, els convenis col·lectius podran recollir 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 i la fórmula de compensació del temps.

9. És un objectiu compartit que la realització d'hores extraordinàries té un caràcter excepcional que únicament ha de ser utilitzat quan sigui necessari. En aquest sentit, és convenient que l'empresa amb la representació legal de les persones treballadores avaluï els mecanismes més

idonis per resoldre les necessitats d'ampliació del temps del treball, i el seu impacte en l'ocupació, per tal que l'empresa prengui la decisió que consideri oportuna.

10. 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.

11. 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 estableixin la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris.

En aquest sentit, recomanem la implementació de l'Acord d'impuls laboral de la Reforma Horària. 10 Objectius per a la negociació col·lectiva, elaborat en el si del Consell de Relacions Laborals.

12. És convenient que els convenis col·lectius sectorials i d'empresa regulin i potenciïn els procediments de participació sindical i de la representació legal de les persones treballadores 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 i justificació de la mesura-, 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 treballadores.

13. Els canvis en la programació de la distribució irregular de la jornada han de realitzar-se amb la màxima antelació possible, respectant en tot cas com a mínim els cinc dies establerts en l'Estatut del Treballadors, per tal que, amb la participació dels representants legals de les persones treballadores, es portin a terme els ajustos necessaris en la programació inicial.

14. Les 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.

15. Tanmateix, les organitzacions signants coincidim en valorar positivament i d'utilitat els acords als quals s'han arribat en l'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 en el Pacte 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.

Sistema de contractació: elements de flexibilitat en els processos negociadors per mantenir o crear ocupació.

1. Les parts de l'AIC coincidim en la necessitat que els convenis col·lectius, i la pròpia negociació col·lectiva en l'empresa, en el marc de les relacions laborals periòdiques i ordinàries, actuïn respecte a la contractació amb criteris de causalitat, en aplicació del nostre ordenament laboral, amb l'objecte d'eradicar la contractació temporal injustificada.

2. La contractació indefinida d'inici ha de ser la regla general en l'accés a l'ocupació, la contractació temporal ha de ser causal. Els llocs de treball de caràcter estructural, els que tinguin vocació de permanència, han de ser coberts amb contractes indefinits.

3. La negociació col·lectiva de sector i empresa, o per acord específic d'empresa o pacte, té la capacitat de regular criteris de conversió de contractes temporals en indefinits, limitar la contractació temporal o preveure millores en els continguts dels contractes a temps parcial i els contractes formatius.

4. El recurs a les Empreses de Treball Temporal és una opció legalment prevista, que podria ser regulada a la negociació col·lectiva partint de les disposicions legals vigents.

5. 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.

6. Els convenis col·lectius podran establir davant de nous contractes indefinits la preferència per les persones treballadores que hagin estat contractades temporalment o subcontractades.

7. 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 persones treballadores 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.

8. 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.

9. 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 de les persones treballadores.

10. 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, segons l'estudi sectorial si s'escau.

11. La negociació col·lectiva pot identificar en funció de l'activitat econòmica típica de l'empresa o sector, algunes de les causes i circumstàncies d'utilització més freqüents del contracte eventual de circumstàncies de la producció.

Si aquestes circumstàncies es repeteixen, any rere any, s'hauria d'analitzar l'opció del contracte fix discontinu com a figura més adequada que donarà una major estabilitat en la contractació. És convenient que els convenis col·lectius regulin i desenvolupin les característiques del contracte fix discontinu de conformitat a la naturalesa de l'activitat.

12. En relació al contracte d'obra i servei determinat, la negociació col·lectiva té la capacitat de determinar quins són les obres, tasques i serveis de durada determinada que tenen substantivitat i autonomia pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa.

CAPÍTOL IV

CRITERIS SALARIALS I SISTEMES RETRIBUTIUS

1. En els anys de crisi econòmica darrers anys, els salaris es van veure afectats per la situació crítica de l'economia i les empreses, i per procediments excepcionals aliens als convenis col·lectius (inaplicacions, EROs ...).

Després de cinc anys consecutius de creixement econòmic a Catalunya, 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 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.

Atesa la importància dels acords assolits en matèria salarial per les confederacions empresarials i sindicals estatals que representen les organitzacions signants de l'AIC, es valoren positivament i de referència a Catalunya.

2. Els convenis col·lectius podran establir mecanismes de revisió salarial, tenint en consideració els indicadors que en cada cas s'estimin aplicables per les persones negociadores.

3. 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 mesurables 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 és compatible amb altres sistemes retributius suprimint models salarials obsolets i determinats complements improductius.

El conveni col·lectiu sectorial podrà desenvolupar, d'acord a la seva realitat específica, mecanismes per a l'aplicació de retribució variable. Amb aquesta finalitat, les parts podran definir els criteris objectius i paràmetres, factibles i mesurables, per a l'aplicació de la mateixa;

atorgant d'aquesta forma al sistema de predictibilitat i seguretat. Al seu torn el conveni podrà fixar les fórmules per a l'adaptació i aplicació de la retribució variable en l'àmbit de l'empresa.

4. 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 de les persones treballadores a l'empresa.

5. L'empresa facilitarà a la representació legal de les persones treballadores 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.

6. 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.

RETRIBUCIÓ O COMPENSACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES PER INNOVACIÓ O INVENCIO

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». El 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.

Les parts de l'AIC es comprometen a dissenyar un programa específic de difusió en aquesta matèria, que pot incloure la utilització de mitjans institucionals com el CRL, el CTESC i el TLC.

CAPÍTOL V

CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ, EMPRESES MULTISERVEIS I ESPECIAL MENCIÓ A LES QÜESTIONS RELACIONADES AMB LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

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 de les persones treballadores, 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 de les persones treballadores, 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 o 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. La negociació col·lectiva hauria de contemplar la responsabilitat solidària entre l'empresa contractant i la contractada o subcontractada, així com en la successió de contractes o subcontractes.

5. Les parts signatàries de l'Acord Interprofessional de Catalunya declaren útil la promoció dels acords i pactes entre empreses vinculades en el conjunt del procés o cadena organitzativa en els aspectes que les parts afectades determinin. A títol d'exemple, les qüestions relacionades amb la mobilitat sostenible de les persones treballadores als centres de treball i el transport col·lectiu, aspectes relacionats amb la prevenció de riscos laborals, utilització comuna dels serveis socials de l'empresa central, o mesures relacionades amb la igualtat efectiva de gènere, que poden complementar o millorar els plans d'igualtat existents o ser d'aplicació directa en aquelles empreses que no tinguin pla.

6. La negociació col·lectiva podrà regular la coordinació de la interlocució de la representació sindical de la empresa principal amb les de les empreses subcontractades, respecte a aquells aspectes concrets derivats de les relacions contractuals entre les empreses, que puguin afectar a les condicions laborals de les persones treballadores.

La representació sindical de l'empresa principal facilitarà la transmissió de les informacions que afectin en l'ordre laboral a les persones treballadores d'aquestes empreses, a través de les representacions legals.

7. Amb l'objecte de garantir la preferència en la cobertura de vacants en contractació indefinida i aconseguir una major estabilitat de l'ocupació, la negociació col·lectiva sectorial, d'empresa, o d'empreses vinculades, podrien establir mecanismes que afavoreixin la mobilitat de les persones treballadores entre les empreses subcontractades, i entre aquestes i l'empresa principal. Amb el mateix objecte podran establir-se borses de treball i/o fórmules en la

negociació col·lectiva que afavoreixin la formació professional mancomunada entre les empreses subcontractades i la principal.

8. Les parts negociadores i signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya orienten a establir com a conveni col·lectiu d'aplicació en les empreses multiserveis subcontractades, com a mínim, el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació corresponent a l'activitat objecte de subcontractació, a partir de l'anàlisi sectorial corresponent i la seva pròpia autonomia. Tant pel que fa a les retribucions com a la regulació general de les condicions de treball.

9. Les parts signatàries de l'Acord Interprofessional de Catalunya, davant la nova realitat dels processos de globalització econòmica mundial i el desenvolupament de la internacionalització de l'economia catalana, acorden promoure l'establiment, en les cadenes internacionals de les nostres empreses, d'Acords marc Internacionals, que tinguin com a orientació els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de l'Organització de Nacions Unides, i el compliment dels estàndards mínims dels convenis de l'OIT ratificats pel nostre país, així com els continguts que les parts acordin.

10. 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:

10.1. 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.

10.2. L'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i subcontractistes, abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, 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 assenyalava la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.

10.3. 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.

10.4. 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 VI

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 d'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:

a) Les classificacions professionals han d'establir-se mitjançant grups professionals. Els convenis col·lectius concretaran els procediments d'adaptació i organització de les categories preexistents als nous grups professionals. Per supòsits de convenis col·lectius que encara no hagin adaptat la seva classificació professional, s'insta a que s'utilitzi el Tribunal Laboral de Catalunya, per trobar una solució en aquesta matèria.

b) 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.

c) 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.

d) Per raons tècniques o organitzatives justificades en què hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la negociació col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de l'ascens.

e) El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en la normativa requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en el conveni col·lectiu.

f) 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 tenint en compte els criteris establerts legalment.

MOBILITAT GEOGRÀFICA INTERNACIONAL

Atenent a la globalització més gran de l'economia i de les empreses, que comporten un significatiu augment dels desplaçaments temporals de personal assalariat a centres de treball situats en altres països, les parts considerem necessari acordar la manera de procedir en aquests supòsits.

En aquest sentit, les parts negociadores dels convenis col·lectius afectats per la mobilitat geogràfica internacional haurien de regular els supòsits que els afecten, per evitar conflictes. En especial, es recomana que els convenis regulin els supòsits de desplaçaments transnacionals de certa durada.

CAPÍTOL VII

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES 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 de les persones treballadores 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 desenvoluparem 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 sotasignats promouran que aquests instruments es reflecteixin en la negociació col·lectiva per a la seva aplicació a l'empresa.

EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1. Els convenis col·lectius poden establir amb 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 qual 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 potencin 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-ne l'ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna a l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional, o qualsevol altra 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 amb relació al desenvolupament temporal de

l'expedient sense perjudici de la seva modificació en atenció a les necessitats productives de l'empresa i de la participació de la representació sindical d'acord a la normativa d'aplicació.

CAPÍTOL VIII

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 la 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, pel que fa a les inaplicacions de Conveni col·lectiu, valorem que s'estableixi un sistema mitjançant el qual es comprovi la legitimitat de les parts en la comissió representativa, comprovant també, pel que fa al contingut, que la durada de l'acord no és superior a la vigència del conveni que es vol inaplicar, que l'acord no té efectes retroactius a la data de la signatura del mateix, i que no contempla infraccions flagrants de l'ordenament jurídic vigent, amb la suficient informació a les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

CAPÍTOL IX

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 per a la Formació Contínua de Catalunya, de la «Fundación Estatal para la Formación en el Empleo», i d'altres.

2. Les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya hem estat participant activament al llarg dels anys en l'elaboració del Catàleg de Qualificacions Professionals, la seva actualització i adaptació a les necessitats dels sectors productius. Per això considerem indispensable que en el desplegament del Sistema de Formació i Qualificacions Professionals participem activament.

Les parts signatàries de l'AIC, considerem que és necessari la posada en marxa d'una metodologia prospectiva de captació de dades per part de l'Observatori del Treball i Model Productiu, que permeti avançar les necessitats productives de les empreses presents i futures. Aquestes dades seran una part ineludible per a la redacció de l'informe de prospecció de qualificacions professionals que haurà de fer l'òrgan tècnic competent dins del desplegament, amb visió integrada, de la Llei 10/2015 de formació i qualificacions professionals i la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

3. Les parts signatàries del AIC, reafirmem la importància que la negociació col·lectiva de Catalunya materialitzi les orientacions contingudes en l'acord de Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora del Consell de Relacions Laborals.

4. Els convenis col·lectius sectorials podran constituir comissions de formació professional, on no s'hagin creat encara, per tal de desenvolupar aquelles actuacions que siguin necessàries i consensuades dins l'àmbit funcional del conveni, per tal de dinamitzar i afavorir la formació de manera permanent en les empreses, proposar noves qualificacions, o millorar les actuals, per incorporar-les al catàleg del sistema de qualificacions, a través dels mecanismes que l'administració determini.

Les comissions de formació professional establiran un reglament de funcionament intern, en el temps més breu possible.

Entre d'altres, podran tenir les següents competències i funcions:

a) Analitzar l'adaptació del sistema de classificació professional dels convenis col·lectius al Catàleg de Qualificacions Professionals.

b) Promocionar els processos d'acreditació de competències sobre la base dels acords signats pels agents socials amb l'administració (Ensenyament i SOC). Amb aquest objectiu les comissions de formació professional sectorials rebrien les iniciatives i assessorarien les iniciatives de les empreses de l'àmbit funcional del conveni i, especialment, de les empreses sense representació sindical.

c) Proposar accions formatives per als propis membres de les comissions de formació professional, responsables de formació de les empreses i representants sindicals.

En aquest sentit, per poder dur a terme aquestes funcions, les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya considerem necessari que les Comissions de Formació Professional Sectorial puguin tenir accés als recursos del Sistema de Formació i Qualificacions.

5. Es recomana que els convenis col·lectius estableixin en relació a la formació professional una clàusula específica:

«La representació legal de les persones treballadores ha de col·laborar amb la direcció de les empreses per tal d'analitzar, periòdicament, les necessitats de qualificació de les persones treballadores. Tot considerant aquesta informació la direcció de l'empresa podrà establir un pla de formació a l'empresa o actualitzar el que existeixi.»

Es recomana que el pla de formació contínua presti especial atenció als següents aspectes:

- a) Definir els continguts de les accions formatives garantint la qualitat de les mateixes.
- b) Promoure entre les persones treballadores l'acreditació i reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral.
- c) Definir la vinculació de la formació al catàleg modular integrat de formació, vetllant per a la certificació de la formació professional i l'acreditació de competències, i la seva vinculació als sistemes de promoció professional. En cas que no sigui possible fer efectiva aquesta vinculació, es valorarà la idoneïtat d'eleva la proposta d'integració a l'organisme tècnic competent en la matèria.
- d) En relació a la participació en les accions formatives de les empreses, es recomana que el pla de formació contínua presti especial atenció als següents aspectes: la igualtat de tracte i no discriminació directe i/o indirecte, tenint en consideració les circumstàncies personals derivades de les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- e) Preveure accions de desenvolupament de competències digitals per fomentar l'adquisició i millora de les mateixes. Es prioritzarà els col·lectius amb majors necessitats.

6. La negociació col·lectiva sectorial ha de fer una revisió i actualització permanent de l'organització professional per tal d'adaptar-la als canvis i necessitats productives i de l'organització del treball. Han de revisar i adaptar a 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. En definitiva, la negociació col·lectiva és i ha de ser un vector clau en el desenvolupament present i futur dels sectors productius, com a motor de l'economia catalana i la creació d'ocupació de qualitat.

7. Els convenis col·lectius podran establir sistemes senzills i àgils de resolució de les divergències d'interpretació entre l'empresa i la representació sindical, en relació amb els processos de promoció professional.

8. Els sistemes de valoració de llocs de treball, amb plenes garanties d'objectivitat i de neutralitat que tinguin en compte la perspectiva de gènere, 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.

9. Les Organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Acord tenim un rol cabdal en la implantació del model de Formació Professional Dual de qualitat, no únicament com un actor en la governança del sistema, sinó com a entitats intermèdies o facilitadores realitzant importants tasques estratègiques de promoció, seguiment i millora continua de la seva qualitat.

La negociació col·lectiva hauria d'impulsar l'ús de la FP Dual com una eina de qualificació i de millora de l'ocupabilitat.

Els convenis col·lectius haurien de contribuir a definir protocols que disposin l'aplicació en el marc de les empreses de la prospecció de les necessitats formatives i la definició i l'establiment de prioritats per adaptar-lo al seu àmbit funcional per:

a) Facilitar la informació a la representació legal de les persones treballadores quant a les iniciatives d'aprenentatge (formació en alternança i dual) portades a terme a les empreses formalitzades mitjançant contracte laboral. En els supòsits que es consideri oportú es podrà acordar l'aportació d'informació a la representació legal de les persones treballadores respecte a altres iniciatives d'aprenentatge no previstes anteriorment.

b) En els supòsits anteriors, instrumentar la col·laboració de la representació legal de les persones treballadores en l'avaluació d'aquestes iniciatives i en la proposta d'accions de millora.

10. En compliment de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic i la xenofòbia i l'apartat en matèria d'igualtat i no discriminació de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, 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.»

CAPÍTOL X

RESPONSABILITAT SOCIAL

1. Gestionar la responsabilitat social (en endavant RS) i els impactes que d'aquesta gestió se'n deriven ha estat un tema fonamental per la societat els últims anys. Prova d'això va ser la inclusió d'un apartat específic en l'Acord Interprofessional de Catalunya pel període 2015-17, on els agents socials mostràvem el nostre compromís amb aquest tema en l'àmbit de la concertació social.

2. En el període 2018-20, renovem de nou aquest compromís apostant per un marc de RS impulsat entre les organitzacions i les empreses com una eina que genera valor, que augmenta

la competitivitat i la reputació i millora les condicions de l'entorn social, econòmic i ambiental en què operen.

3. En el marc del Consell de Relacions Laborals es va crear la comissió i el grup de treball de responsabilitat social en què el portal RScat és una de les principals eines, on el que es dona visibilitat a les empreses compromeses amb aquest tema, amb la voluntat de valorar-les i d'oferir bones pràctiques que facilitin la incorporació a altres empreses.

4. Des de l'AIC entenem la responsabilitat social com un model innovador de gestió i de millora continua de les empreses i organitzacions, que incorpora criteris responsables en els cinc grans vectors d'impacte empresarial: bon govern, laboral, econòmic, social i ambiental. Aquesta visió ha de tenir en compte el caràcter gradual i progressiu en el desenvolupament de les polítiques atenent els diferents punts de partida segons context geogràfic, necessitats, grandària de les empreses, amb especial atenció a les PIME.

5. La negociació col·lectiva és un instrument on pot desenvolupar-se la responsabilitat social, 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.

Per això, les organitzacions signants coincidim a valorar positivament les Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social: clàusules generals i específiques, acordades en el Consell de Relacions Laborals.

6. 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.

7. En aquest sentit, i entenent que la RS ha de tenir una visió integral de totes les àrees de l'empresa, és necessari valorar la tasca de la representació legal de les persones treballadores com un dels grups d'interès que han d'estar implicats en el fet que aquest sigui un àmbit transversal dins l'empresa.

8. Ahora, com a entitats participants en el grup RSCAT, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives constatem que seria positiu incorporar als convenis col·lectius la idoneïtat d'enviar al CRL les memòries de RS, informes del Pacte mundial i/o bones pràctiques per tal de donar visibilitat a aquestes.

9. Les organitzacions signants de l'AIC declarem el nostre compromís amb la consecució dels objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i l'Agenda 2030 de Nacions Unides. Un compromís que implica la difusió dels ODS i una actuació proactiva en l'exercici de les nostres competències, i en la incorporació dels ODS al nostre marc català de relacions sociolaborals. Recomanem que la negociació col·lectiva operi en el mateix sentit.

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

11. 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 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 comptant en tot moment amb la participació de les persones treballadores.

És per això que creiem que és necessari valorar aquells temes transversals que configuren la RS.

12. Fomentar que els convenis expliquin i/o valorin el portal RSCAT com a eina per difondre la tasca que duen a terme les empreses catalanes en aquest àmbit. El portal RSCAT és un bon punt de partida per a les empreses que no realitzin memòries ni informes, ja que poden tenir com a referents altres que ja l'han implementat.

13. Des de l'AIC es recomana que anualment o amb la periodicitat que es determini, s'analitzi de quina forma les diferents àrees/departaments de cadascuna de les empreses estan promovent accions de millora en aquest àmbit.

CAPÍTOL XI

IGUALTAT

Es recomana que la negociació col·lectiva prengui en consideració les diferents formes per a garantir els drets de tots els treballadors i treballadores, la integració i la no discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, raça, nacionalitat, procedència ètnica, religió, creences, edat, discapacitat o qualsevol condició o circumstància personal o social en l'àmbit de les relacions laborals.

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 i de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Concretament, els signants de l'AIC recomanem:

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.

Quan parlem de mesures d'igualtat ens referim a totes les matèries que poden evitar, o si més no pal·liar, les desigualtats de dones i homes a les empreses. En aquest sentit, les matèries prioritàries són:

1.1. Accés a l'ocupació:

S'ha de garantir que cap persona pugui ser discriminada per raó de sexe o de gènere en l'accés al treball. Les ofertes d'ocupació han d'adreçar-se tant a dones com a homes i no poden excloure, directament o indirectament, cap treballadora o treballador per raó de gènere. Les proves de selecció de personal que facin les empreses no podran establir cap diferència o avantatge relacionat amb el gènere de candidates o candidats. La contractació de persones treballadores no podrà determinar-se en funció de la condició i opció de gènere de la

treballadora o el treballador, excepte en l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat en l'àmbit de l'empresa.

1.2. Classificació professional:

Revisar que els criteris de classificació i promoció professional, així com totes les altres bases de càlcul de la remuneració, en particular el mode de valoració dels llocs de treball, estiguin fixats d'acord amb les regles que assegurin l'aplicació del principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor.

1.3. Promoció:

La promoció professional i els ascensos s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta vers les dones respecte als homes sent la mesura de l'acció positiva un instrument adient per a eliminar o compensar discriminacions per raó de sexe i de gènere.

1.4. Formació:

Dins dels objectius de formació de l'empresa es recomana fer formació en matèria d'igualtat a totes les persones treballadores amb l'objectiu que arribi a tota la plantilla.

En matèria de formació professional, s'ha de fomentar la formació dirigida al desenvolupament professional de les persones treballadores, facilitant el seu accés i respectant el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Es garantirà el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la incorporació a la formació de les persones treballadores amb més dificultats d'accés a aquesta. En aquest sentit, les accions formatives podran incloure accions positives respecte a l'accés a la formació de les persones treballadores amb especials dificultats.

1.5. Igualtat en la retribució per a treballs d'igual valor:

Per a un mateix treball o per a un treball al qual se li atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directa o indirecta per raó de sexe, en el conjunt dels elements i condicions de la retribució, en la fixació dels grups i nivells retributius, taules salarials i determinació de qualsevol concepte econòmic, i es vetllarà especialment per a l'aplicació d'aquest concepte d'igualtat retributiva per raó de gènere, vigilant especialment l'exclusió de discriminacions indirectes.

1.6. Prevenció i atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe:

A banda de l'obligatorietat d'implementar un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, és necessari que les empreses promoguin condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per això, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, es recomana a les empreses que portin a terme campanyes informatives, accions de formació i sensibilització.

1.7. Ordenació del temps de treball que afavoreixi la coresponsabilitat familiar:

Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa. Les empreses i la representació legal de les persones treballadores podran constituir una comissió de treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema d'organització. (Vegeu el Capítol III de flexibilitat negociada)

1.8. Salut laboral amb perspectiva de gènere:

Les condicions i el conjunt de mesures destinades a prevenir riscos físics, psicològics i de relació social en el lloc de treball, i que consisteixen principalment en un ambient i unes condicions de treball adequats a les persones treballadores, s'han d'adoptar i establir tenint en compte la perspectiva de gènere i les especificitats de cada sexe.

1.9. Llenguatge no sexista:

Les parts utilitzaran en el contingut de tot el conveni col·lectiu un llenguatge inclusiu, que no assumeixi el gènere masculí com a genèric de tothom, i és farà ús de denominacions neutres i no sexistes.

1.10. Informació i comunicació:

S'han de prendre les mesures necessàries destinades a garantir la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a través de tots els llenguatges, tant el verbal (oral i escrit) com el llenguatge visual (fotografies, dibuixos, icones), utilitzats en les accions de comunicació interna i externa de l'empresa per tal d'assegurar la representativitat de totes les persones, més enllà dels límits físics i tenint en compte tota la plantilla i totes les persones externes implicades en l'organització.

2. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Les parts valorem els resultats positius de l'elaboració i la implementació de plans d'igualtat a les empreses i per això recomanem la seva anàlisi, i si s'escau, la implantació, a les empreses no obligades.

Les parts signants de l'AIC orientem a fer ús de les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de Plans d'igualtat del Consell de Relacions Laborals.

El pla d'igualtat ha de tenir com a mínim un diagnòstic, uns objectius concrets per assolir, mesures o accions específiques per aconseguir els objectius, un sistema de seguiment i d'avaluació en forma de comissió i amb indicadors, un calendari i un pressupost d'execució i període de vigència. També ha d'incloure que afecta tota la plantilla, la representació sindical així com a la direcció.

És convenient que durant el procés d'elaboració de la diagnosi, hi hagi la implicació i la participació de la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Les parts signants ens comprometem a promoure la inscripció de plans d'igualtat en el Registre públic de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya, que atorga a les empreses i organitzacions un certificat oficial d'adequació del seu pla a la legalitat vigent. Així mateix, ens comprometem a fer accions per donar a conèixer l'existència d'aquest registre.

3. Les parts signants acordem la creació d'una Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no discriminació al Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i d'anàlisi o assessorament en l'elaboració dels plans i mesures d'igualtat.

4. Les parts considerem 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 sigui beneficiosa per a les empreses i afavoreixi la coresponsabilitat com a element imprescindible per a una veritable conciliació en equitat entre homes i dones, i sense que suposi desigualtat per raó de gènere.

5. L'article 48 de la LOIEMH estableix l'obligatorietat de totes les empreses, independentment de la seva mida, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció.

En aquest sentit, proposem implementar el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa i el Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, elaborats i signats pels agents sindicals i empresarials més representatius a Catalunya al si del Consell de Relacions Laborals. També recomanem que en la regulació i tipificació de les sancions en els convenis col·lectius s'incorporin les infraccions en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

6. Les organitzacions signants ens comprometem al fet que totes aquelles matèries d'interès no tractades en els punts anteriors, i segons les orientacions pactades en la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals, seran tractades per la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

La bretxa salarial

La negociació col·lectiva ha de ser entesa com una eina de protecció i promoció del principi d'igualtat de gènere. En aquest sentit s'ha de potenciar la vinculació entre la negociació col·lectiva i la lluita contra la discriminació de gènere.

Diferents textos legals internacionals 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 (Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes, els convenis núm. 100 i núm. 111 de l'OIT, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, la Carta de Drets Fonamentals de l'UE i la Recomanació de 7 de març de 2014, de la Comissió Europea).

En el marc normatiu estatal, la Constitució Espanyola, juntament amb la proclamació del dret fonamental a la igualtat i la prohibició de discriminació de l'article 14, es reconeix el dret fonamental al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe (art. 35).

L'Estatut dels Treballadors (art. 28) estableix l'obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Posteriorment, La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en l'àmbit català, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació.

Per tot l'anterior, els interlocutors socials estem cridats a desenvolupar un paper rellevant, mitjançant la negociació col·lectiva com a eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Avui en dia alguns convenis col·lectius encara pateixen discriminacions indirectes. Discriminacions, aquestes, que solen estar darrere de les diferències salarials per treballs d'igual valor.

Per això es recomana que des de la negociació col·lectiva es promogui l'anàlisi i la identificació de la bretxa salarial, així com la possible implantació d'un pla d'acció contra la Bretxa i el seu seguiment.

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i dels homes.

Les clàusules relacionades o que incideixen en la retribució s'han sempre des de la perspectiva de gènere, ja que podria donar-se el cas que amb la seva aplicació es generessin discriminacions indirectes per raó de gènere, tot i operar sota criteris de neutralitat. En aquest sentit, es recomana el següent:

1.- Accés i classificació professional que no provoqui un impacte negatiu per a les dones:

a) La denominació dels grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional hauran de ser neutres per tal d'evitar prejudicis.

b) S'ha de tenir present el criteri de no discriminació salarial per a treballs d'igual valor a efectes d'enquadrament professional amb la finalitat d'eliminar la bretxa salarial.

c) Revisar les denominacions del lloc de treball i grups professionals, així com les descripcions de funcions i tasques per evitar-hi un determinisme sexual.

d) Que els sistemes de selecció s'estableixin amb perspectiva de gènere.

e) Redactar l'estructura professional o grups professionals i la descripció de llocs de treball utilitzant una denominació que representi ambdós sexes. És important la presència lingüística de dones en oficis, professions, llocs de responsabilitat dels quals han estat absents o invisibilitzades històricament.

f) Inclusió de clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones en llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin infrarepresentades, partint del compliment dels criteris establerts en els sistemes de selecció.

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

a) La negociació col·lectiva ha de fixar amb claredat i transparència els criteris dels conceptes retributius que formen la totalitat de l'estructura salarial, incloent-hi la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements de sector o empresa, entre altres.

b) Definir tasques i funcions, especialitats professionals i responsabilitats assignades.

3.- Valoració de llocs de treball que tingui en compte la perspectiva de gènere:

- a) Establir criteris de valoració objectius, neutres i no sexistes dels llocs de treball.
- b) Adequada valoració en els sistemes de classificació professional de les qualitats, capacitats, esforços i responsabilitats en les tasques desenvolupades per les dones.

4.- Complementos salarials que no generin discriminacions indirectes:

- a) Revisar la causalitat dels complementos salarials i extrasalarials de forma que descansin sobre una justificació objectiva i raonable.
- b) Evitar aquells complementos que penalitzin els permisos i excedències lligats a la conciliació i coresponsabilitat (plusos d'assistència, de permanència).
- c) Evitar un pes excessiu d'aquells complementos lligats a la presencialitat i a la prolongació de jornada.
- d) Limitar que el complement d'antiguitat comporti un pes excessiu en l'estructura salarial, per la qual cosa es tindran en compte altres aspectes lligats a l'experiència professional com són els coneixements adquirits i la formació.
- e) Negociar els complementos salarials, la seva definició i aspectes del treball que retribueixen, garantint-ne l'objectivitat, prestant especial atenció a les retribucions variables, complementos *ad personam* o vinculats a objectius o resultats de les empreses.

5.- Promoció professional en igualtat de condicions:

- a) Establir itineraris de carrera professional amb la representació sindical en els quals es prioritzi la capacitació.
- b) Incloure clàusula específica per regular els criteris d'ascensos professionals en els quals s'estableixin normes concretes de promoció basades en criteris de transparència, mèrits i proves objectives de coneixements, traient pes a criteris com l'antiguitat.
- c) En igualtat de condicions, establir mesures d'acció positiva en les promocions per a aquells llocs, categories o grups, on les dones es trobin infrarepresentades.
- d) Publicitar a tota la plantilla tots els processos de promocions, garantint que la informació sobre els requisits i les condicions del treball arribi a tota la plantilla.
- e) Combatre la segregació vertical i horitzontal per trencar el «sostre de vidre» i el «terra enganxós».
- f) Eliminar la penalització laboral en la promoció i ascens professional de les dones com a conseqüència de la seva maternitat i la seva dedicació més gran a la cura i responsabilitats familiars.
- g) En els supòsits d'existència de tribunals d'ascens per capacitació, és recomanable que s'informi la representació legal de les persones treballadores del resultat del procés i sobre la justificació de la decisió adoptada.

6.- Formació en igualtat:

- a) Avançar en la conciliació de la vida laboral i personal, i en la igualtat de tracte i no discriminació respecte a la participació de les accions formatives.

- b) Establiment de mesures d'acció positiva destinades a les dones en l'accés a la formació per a aquells llocs, categories o grups on es trobin infrarepresentades.
- c) Potenciar que les treballadores que es trobin en situació d'excedència per cura participin en els processos de formació que es realitzin a l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació.
- d) Garantir que les persones contractades temporalment o a temps parcial participin en els processos formatius.

7.- Mesures de conciliació de la vida familiar i laboral que no penalitzin i que fomentin la coresponsabilitat:

Promoure mesures de conciliació que no penalitzin a les persones treballadores, independentment del seu gènere, per avançar en la coresponsabilitat.

IGUALTAT COL·LECTIU LGTBI

1.- Donar trasllat al mandat de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i adoptar l'acord següent:

«Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.»

2.- El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

3.- Les parts signatàries de l'AIC manifestem la necessitat que les relacions de treball a l'empresa es basin en el principi del respecte ple i efectiu a la igualtat de drets, oportunitats i no discriminació de les persones treballadores.

En aquest sentit, declarem la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, el col·lectiu LGTBI.

4. Orientem al fet que els convenis col·lectius de Catalunya adoptin la clàusula següent:

«Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.»

5. Recomanem que les matèries a tractar, a més de les que decideixin les parts al seu moment, puguin ser les següents:

- a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i en general, de qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'ocupació.
- c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família, inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes.
- d) Establir un programa de sensibilització a l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI, i especialment respecte a les mesures d'igualtat acordades.
- e) Formació específica als comandaments intermedis i als representants legals de les persones treballadores.
- f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.

6. Així mateix, les organitzacions signatàries de l'AIC emplacem al Govern de la Generalitat al fet que, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals, s'estableixi un mecanisme d'avaluació periòdica de l'aplicació i desenvolupament dels articles 20 i 21 de la Llei 11/2014, que inclogui aquells mandats legals per a la pròpia activitat del Govern, l'autoritat laboral i la Inspecció de Treball.

7. Amb l'objecte de promoure les millors pràctiques d'igualtat en relació amb el col·lectiu LGTBI, s'orienta a fer difusió de les experiències positives davant la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

GESTIÓ DE LA DIVERSITAT D'ORIGEN

La incorporació al nostre mercat de treball i les nostres empreses de persones diverses en l'origen i cultura és un fenomen estructural de la realitat de la nostra economia i les nostres relacions laborals. La integració plena d'aquestes persones en l'àmbit laboral, és un factor central per a la seva integració social general i la cohesió social del nostre país.

L'experiència ha demostrat que l'existència d'instruments específics de la gestió de la diversitat en les empreses, obté bons resultats en aquest terreny.

1. Les organitzacions signatàries de l'AIC proposem que els convenis col·lectius de sector i empresa adoptin la següent clàusula tipus, a títol d'exemple i respectant l'autonomia de les parts, per establir els principis de la gestió de la diversitat d'origen:

«Les parts recomanem que és convenient, especialment als centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses plans de gestió de la diversitat d'origen, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

Aquests plans tenen com a objecte facilitar la integració laboral i social efectiva als centres de treball i evitar qualsevol possible discriminació en totes les fases i l'itinerari de la relació laboral.

Els plans de gestió de la diversitat d'origen són un factor positiu per a l'increment de la competitivitat de l'empresa i eficiència de la gestió empresarial, i formen part de compromisos de responsabilitat social empresarial, tant en les relacions laborals com al territori, i com a tals es recomana presentar-los a la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.»

2. Els plans respondran a les necessitats detectades entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores i es constituirà un organisme paritari per a la gestió del pla. Aquests plans podran incloure, a títol d'exemple, el conjunt de les persones treballadores, temes relacionats amb el coneixement de la pròpia organització empresarial i els processos de treball, la gestió de la diversitat i la no discriminació, la formació lingüística, la formació professional i la relacionada amb la prevenció de riscos laborals, així com la flexibilitat del temps de treball i la conciliació que permeti atendre les necessitats derivades de les diverses opcions de les persones treballadores.

DISCAPACITAT

1. Les parts signatàries de l'AIC declarem el nostre compromís a possibilitar l'accés a l'ocupació ordinària de qualitat de les persones amb discapacitat.

2. Orientem a la negociació col·lectiva de Catalunya al fet que s'adopti una clàusula que expliciti:

«Per a l'aplicació de l'art. 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.»

3. Es tindran en compte, entre altres que decideixin les parts, els criteris següents:

a) Establir criteris no discriminatoris en els processos de selecció de personal respecte de les persones amb discapacitat.

b) Adaptació dels llocs de treball i el seu entorn, així com mesures que possibilitin l'accessibilitat i la mobilitat de les persones.

c) Flexibilitat personalitzada del temps de treball quan sigui necessària.

d) Incorporar a la prevenció de riscos laborals i a la vigilància de la salut, les mesures necessàries per respondre, de forma personalitzada, a les necessitats derivades de la discapacitat.

e) Anàlisi de les necessitats de suport i tutoria en l'ocupació.

f) Anàlisi de les subvencions i ajudes establertes legalment.

g) En cas d'optar-se per mesures alternatives i enclavaments de treball protegit, la representació legal de les persones treballadores exercirà la representació de les persones amb discapacitat davant l'empresa, quan estigui previst legalment, i en relació amb les problemàtiques derivades del conjunt de l'organització del treball.

h) Es prestarà especial atenció al relatiu a la prevenció de riscos laborals i la seva integració en el conjunt de les polítiques preventives de l'empresa.

i) S'analitzarà periòdicament la possibilitat de reversió, total o parcial, de les mesures alternatives acordades, per a la seva transformació en accés a l'ocupació ordinària.

j) Es facilitarà, en la mesura del possible, la incorporació a l'ocupació de les persones que estiguin afectades per una discapacitat sobrevinguda.

4. Així mateix acordem concertar amb la Generalitat de Catalunya, en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals:

a) La reordenació i reestructuració del sector dels centres especials de treball, amb un marc legislatiu adequat, que permeti la promoció efectiva de l'accés a l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat, i la creació d'un àmbit específic de participació dels agents socials en el desenvolupament i seguiment del sector.

b) Mentre no s'ultimi el procés de concertació anterior, les parts signants de l'AIC, sol·licitem al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el mapa de la implementació de les mesures alternatives.

CAPÍTOL XII

ABSENTISME

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

Per a 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.

Per a les persones treballadores suposa una modificació en el desenvolupament de la seva feina que afecta la seva qualitat de vida, provocada per la 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 pel que fa a 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 en la negociació col·lectiva sectorial i empresarial s'analitzin les dades relatives a les absències laborals en els seus àmbits respectius, 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 el retorn a la feina, així com el seguiment amb 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 a la millora de la gestió de la incapacitat temporal per part de les entitats gestores i col·laboradores, volem destacar que per aconseguir el màxim d'eficàcia i garanties legals per a les parts, s'haurien d'acompanyar de:

1. Formació específica adreçada als professionals sanitaris d'atenció primària i als metges de medicina del treball dels serveis de prevenció i vigilància de la salut, 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.
2. Dotació dels recursos i mecanismes necessaris per a l'agilització de l'assistència sanitària, realització de proves complementàries, intervencions quirúrgiques, tractaments i consultes, en tots els seus àmbits.
3. Adequació dels recursos humans i materials de la SGAM a les necessitats d'inspeccions mèdiques de les persones treballadores per part de les empreses.
4. Homogeneïtzació i coordinació dels procediments mèdics inspectors i elaboració de protocols i guies d'actuació entre el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el Departament de Salut, les mútues col·laboradores i els serveis de prevenció davant patologies d'origen laboral.
5. Per a millorar l'actuació de la SGAM, cal la implementació de les bústies i canals de relació amb les empreses i mútues col·laboradores, i l'impuls de la bústia de la SGAM d'atenció a l'usuari, a fi de donar resposta a les demandes de les persones treballadores i empresaris en aquesta matèria.
6. 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 de les persones treballadores (Institut Nacional de la Seguretat Social, mútues col·laboradores, SGAM, serveis de vigilància de la salut i altres entitats), garantint els drets individuals.
7. Tanmateix, les parts signants acordem la creació d'un grup de treball per reunir-se de manera monogràfica al si de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya per tractar les qüestions següents:

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

b) Tractar les matèries vinculades a l'absentisme laboral i la intervenció de les MATEPSS per facilitar la relació entre aquestes i el servei públic de salut, per analitzar la informació a compartir, agilitzar tràmits i respostes i desenvolupar programes de control o reducció de l'absentisme o la participació de la representació legal de les persones treballadores, entre altres.

CAPÍTOL XIII

SALUT LABORAL

La salut laboral ha de ser transversal, en 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 les persones treballadores per afavorir la seva implementació i pràctica de qualitat. En els convenis i a les empreses s'hi haurien d'incorporar aquestes millores:

1. Les organitzacions signants, atesa la rellevància que reconeixen que té la participació i consulta de les persones treballadores i/o comitès de Seguretat i Salut, instem a avançar, en la negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, en la inclusió de matèries que permetin aprofundir i millorar la gestió de la prevenció.

a) La integració de la PRL mitjançant un pla de prevenció que permeti la participació efectiva de la representació legal de les persones treballadores.

b) La consulta als representants legals de les persones treballadores, o als mateixos treballadors i treballadores en absència d'aquests, sobre el procediment d'avaluació a aplicar. Tanmateix, recomanem que l'avaluació de riscos contempli l'estimació de la magnitud de tots els riscos específics que no hagin pogut evitar-se.

c) L'accessibilitat i contacte amb els tècnics de prevenció del servei de prevenció, en el seu paper d'assessors, tant per a la direcció de l'empresa com per a la representació legal de les persones treballadores.

2. Les organitzacions signants coincidim a 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.

Les parts volem assenyalar que la vigilància de la salut no són només els reconeixements mèdics i analítiques, més aviat aquests darrers poden formar part de la vigilància en funció dels riscos específics als quals pot estar exposat el treballador/a. De la mateixa manera, no s'ha de confondre l'informe de conclusions de vigilància de la salut amb l'informe d'aptitud.

3. Atesa l'afectació transversal que poden tenir les condicions del lloc de treball i les característiques individuals de les persones treballadores, la prevenció s'haurà de realitzar amb metodologies i procediments que tinguin en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques i funcions dels llocs de treball existents i de les persones treballadores que les hagin d'ocupar.

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

5. Amb relació a la formació dels delegats/ades de prevenció, i per tal de garantir el que estableix 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/ades, adaptades a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous, fugint de la formació tècnica de caràcter genèric.

6. Es recomana que s'inclouï en els convenis col·lectius sectorials la constitució d'òrgans paritaris que assumeixin competències en matèria de salut laboral dissenyant programes i criteris d'actuació específics adaptats en el sector. En concret:

- a) Per al coneixement de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes relatius a la salut laboral dels convenis.
- b) Per a la formulació de propostes de noves clàusules al conveni sobre aspectes relatius a la salut laboral.
- c) Per a l'establiment d'accions de caràcter sectorial d'assistència tècnica i informació i promoció del compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

7. Pel que fa als desplaçaments en jornada de treball, les organitzacions signants reconeixem la importància de reduir la sinistralitat derivada d'aquest tipus de mobilitat. Es tindrà en compte l'adopció de mesures preventives vers els desplaçaments dels conductors professionals, així com de les persones treballadores que es desplacen de forma ocasional, fora de les instal·lacions de l'empresa per complir amb la missió encomanada.

8. L'aparició de noves tecnologies i processos implica canvis respecte a les condicions de treball i a l'exposició a riscos laborals. La negociació col·lectiva podrà incorporar articulats que promoguin l'adaptació de la seguretat i salut laboral a les noves formes de treball, la implantació de noves tecnologies o l'aparició de riscos emergents.

9. Protecció de la maternitat per a la treballadora embarassada, part recent i lactància natural. Les organitzacions signants d'aquest pacte, acordem incorporar a la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa la negociació d'un protocol d'actuació de prevenció de riscos durant l'embaràs, part recent i lactància natural. Amb caràcter general el protocol haurà de contemplar:

- a) Com es realitza la comunicació de la situació d'embaràs al servei de prevenció i com es dur a terme la comunicació a la treballadora del protocol existent i a qui va dirigit.
- b) El llistat de llocs de treball en funció de l'avaluació de llocs de treball exempts de risc per a la treballadora embarassada i/o lactant.
- c) La comunicació del canvi de lloc de treball de la treballadora embarassada i/o lactant, si s'escau.
- d) La informació adient a la representació legal de les persones treballadores.

CAPÍTOL XIV

MEDI AMBIENT I SOSTENIBILITAT

1. L'esforç de gestió i d'inversió que ha fet l'activitat econòmica durant els darrers anys ha significat una reducció dels impactes ambientals. Tot i això, encara hi ha recorregut a l'hora d'assolir un desenvolupament econòmic compatible amb la protecció i millora del medi ambient, molt especialment per superar reptes com el canvi climàtic.
2. El caràcter continu de la revisió dels nivells d'exigència ambientals que emanen del cos normatiu, i el fet que tots els sectors d'activitat, no només l'industrial, tenen impactes sobre l'entorn, impliquen la necessitat d'augmentar el compromís de les empreses en la incorporació de criteris de sostenibilitat en el seu funcionament.

3. El concepte d'economia circular que impulsa una transició des de l'actual model lineal de producció i consum cap a un nou model més sostenible, suposarà canvis normatius en el món empresarial, i també possibles transformacions del model productiu i de negoci en algunes empreses i sectors d'activitat.

4. És també evident la importància de la implicació de les persones treballadores en tots els processos d'adaptació, millora i innovació de les instal·lacions, productes i serveis de les empreses, especialment en la implementació dels sistemes de gestió ambiental, que sovint milloren la situació competitiva de les empreses. Cal definir espais de participació i polítiques de formació continuada en matèria de sostenibilitat ecològica, en general, i economia circular, en particular.

5. Es reconeix que les bones pràctiques en la gestió ambiental tenen avantatges que poden revertir positivament en els resultats de les empreses, en les condicions de treball i la valoració per part de les administracions públiques i de tota la societat. En aquesta línia, és necessària una clara distinció entre els marcs legals obligatoris, els acords establerts per la negociació col·lectiva i les accions voluntàries.

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

6.1. La necessitat d'una formació sobre gestió ambiental adequada als diferents tipus de sectors i persones treballadores en funció dels riscos específics de naturalesa laboral o ambiental, molt especialment en aquells casos que s'hagin d'incorporar noves tecnologies.

6.2. 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 i aprofitar noves oportunitats de generació d'activitat.

6.3. Potenciar 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.

6.4. Defensar un marc legislatiu estable i adaptat a la realitat territorial de Catalunya, per tal de fer possible la continuïtat o l'adaptació de les activitats existents en les millors condicions tècniques, ambientals i econòmiques possibles.

6.5. Impulsar una gradualitat adequada en l'aplicació dels nous requisits ambientals, que permeti la seva incorporació efectiva en terminis adequats.

7. La negociació col·lectiva, sectorial o d'empresa, hauria d'establir marcs de participació i negociació en matèria de gestió de la sostenibilitat ambiental mitjançant clàusules concretes, derivades de les següents consideracions:

7.1. Avaluar el desenvolupament dels plans de gestió mediambiental existents conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores (RLT), que haurà designat la persona responsable de sostenibilitat, i valorar els impactes ambientals que es puguin generar, per tal que la direcció de l'empresa o l'interlocutor en qui ella delegui, pugui establir, quan s'escaigui, les mesures de millora en els diferents nivells de l'activitat productiva.

7.2. La persona responsable de sostenibilitat designada per la RLT tindrà accés a la documentació tècnica necessària i participarà en el seguiment de les següents qüestions: polítiques ambientals, comunicació i la formació en aquestes matèries.

8. Les activitats industrials, especialment a les petites i mitjanes empreses s'enfronten al repte d'assumir en poc temps les noves exigències derivades de la normativa comunitària en matèria de sostenibilitat i economia circular. En aquest sentit, s'hauria de considerar la necessitat del suport de l'Administració per:

a) Facilitar el compliment real d'aquesta normativa i l'adaptació d'aquelles empreses amb dificultats per assumir les inversions.

b) Mantenir l'ocupació estable i de qualitat d'aquestes empreses, tot minimitzant l'impacte que sobre l'ocupació pugui tenir aquesta transformació.

MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL

1. Les parts que subscriuim aquest acord analitzarem les iniciatives que es considerin adequades amb 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 formularem 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.

CAPÍTOL XV

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

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 de les persones treballadores.

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) L'actual estat de desenvolupament de les TIC permet que siguin, també, un instrument afavoridor de la conciliació de la vida laboral i personal, i augmenta, així, l'eficiència, de l'organització del treball, per a l'empresa i les persones treballadores.

e) En els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis en l'organització del treball, l'empresa n'haurà d'informar prèviament a la representació legal de les persones treballadores. Tanmateix, es facilitarà a les persones treballadores afectades la formació necessària per obtenir la seva capacitació en l'ús de la nova tecnologia.

2. Les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, recomanem que els convenis col·lectius tinguin en compte les següents normes per a la correcta utilització de les eines de treball facilitades per l'empresa:

a) Les persones treballadores hauran de fer un ús adequat i responsable de les eines posades a la seva disposició. L'empresa facilita l'accés a internet als seus treballadors i treballadores per a un adequat desenvolupament de les seves funcions laborals. Prèvia autorització per part de les empreses, i amb els límits i termes que s'estableixin, excepte que existeixi un protocol negociat amb la representació legal de les persones treballadores es podria fer un ús moderat i proporcional d'aquesta eina per a fins no estrictament professionals, si bé la navegació per Internet prohibeix expressament: l'accés a pàgines web que tinguin continguts racistes, sexuals o qualsevol material que atempti contra la dignitat i els principis morals; i l'accés a jocs.

b) Amb caràcter excepcional, i prèvia autorització per part de l'empresa es pot permetre la utilització del correu corporatiu per a l'enviament o recepció de correus electrònics de naturalesa privada, en les condicions establertes per l'empresa o en el protocol negociat amb la representació legal de les persones treballadores que pugui existir per regular aquesta matèria.

c) Quant a l'ús dels telèfons, les persones treballadores hauran de fer un ús responsable dels dispositius mòbils que l'empresa posi a la seva disposició per al desenvolupament de la seva activitat professional.

3. Perseguint l'objectiu d'obtenir més 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 fer enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el funcionament normal de la xarxa de l'empresa, no fer enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

Desconnexió digital

Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat.

Proposem que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent:

«Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.

Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.»

TELETREBALL

1. L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AET) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa hi incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de desenvolupar i adaptar millor aquest acord a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

En especial, es recomana que es considerin els apartats referents a equipaments, seguretat i salut o drets col·lectius, entre altres, en les condicions de l'AET.

Més enllà de l'AET, orientem al fet que la negociació col·lectiva reguli aspectes del teletreball com:

- a) L'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.
- b) Dret a la conciliació de la vida laboral i personal.

Es recomana que la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores analitzin conjuntament, i de manera periòdica, l'aplicació correcta d'aquests principis regulats en el conveni col·lectiu, resolguin els problemes i queixes que poguessin produir-se, i realitzin les correccions oportunes.

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 XVI

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.

DIGITALITZACIÓ I INDÚSTRIA 4.0

Després de la mecanització de la producció mitjançant la màquina de vapor (segle XIX); la producció en massa gràcies a l'electrificació; i la revolució digital i electrònica que va permetre una automatització més gran dels processos productius (segle XX), encetem una quarta revolució industrial basada en la connexió de màquines i sistemes en l'espai mateix de producció i l'intercanvi fluid d'informació amb l'exterior.

Aquesta nova revolució industrial, també anomenada Indústria 4.0, transformarà el disseny, els sistemes de producció i els productes mateixos. La fabricació passarà de parts individuals automatitzades a instal·lacions automatitzades totalment integrades que es comuniquen entre elles. Es podran recopilar i analitzar dades entre màquines, cosa que permetrà l'existència de processos més ràpids, flexibles i eficients per produir béns de qualitat més alta a costos més reduïts. Això incrementarà la productivitat, fomentarà el creixement industrial, modificarà el perfil de la mà d'obra i redefinirà la dinàmica de la competitivitat global en les empreses i les regions.

La Indústria 4.0 possibilita l'aparició de nous models de negoci, permet tenir un coneixement predictiu dels hàbits d'ús i consum per avançar-se a les necessitats del client. A més, s'afavoreix la no deslocalització d'empreses, ja que el cost laboral no és el principal actiu, sinó que ho és el talent.

Precisament el talent, juntament amb una capacitació adequada per desenvolupar i aplicar aquestes tecnologies, són un element clau per aprofitar totes aquestes oportunitats. En aquest sentit, les parts signatàries de l'AIC, considerem que l'adaptació dels sistemes formatius, tant de formació professional com universitària, per tal de donar resposta a la demanda prevista de

nous perfils relacionats amb la Indústria 4.0 és un element fonamental perquè Catalunya pugui ser un territori líder en l'adopció de la quarta revolució industrial.

La formació de les persones treballadores és imprescindible per aconseguir que la nova revolució sigui inclusiva i no exclouent. Per això és necessari que la formació professional sigui preferentment en modalitat dual o en el model d'alternança (centre de treball/centre educatiu), així com comptar amb una formació contínua de les persones treballadores per poder adaptar-se a aquests nous processos productius de manera simultània a la seva implementació.

Per això, les parts signatàries de l'AIC, apostem per a què els plans de formació en les empreses siguin objecte de consulta i participació amb la RLT, donant així compliment a la normativa actual, i orientats a l'adequació de les persones treballadores a aquestes noves necessitats i requeriments de la Indústria 4.0.

D'altra banda, els canvis tecnològics que s'estan produint en les empreses, requereixen una sèrie de perfils específics de persones treballadores altament especialitzades. Aquesta necessitat serà sostinguda en el temps, i per tant les parts signatàries de l'AIC considerem que no sempre s'ha d'acudir a l'externalització d'aquests serveis.

La implantació d'aquestes noves tecnologies provocarà canvis en les condicions de treball, i des de la negociació col·lectiva se'ls ha de donar resposta. Per aquest motiu, és important reforçar l'estructura de la negociació col·lectiva, potenciant els convenis col·lectius sectorials amb àmbits funcionals clars, i ben definits, augmentant l'índex de cobertura en subsectors ara mancats de regulació.

La implantació d'aquests nous models organitzatius i de producció, pot provocar l'augment de determinats riscos laborals, com poden ser els psicosocials associats a l'aïllament que en ocasions es pot produir davant la falta de poder interactuar físicament amb altres persones treballadores o el que pot provocar el teletreball. L'estrès ocasionat a les persones treballadores per la implantació d'aquestes noves tecnologies i el nivell d'exigència i control, requereix una especial atenció. Per això les parts signatàries de l'AIC considerem que cal extremar la vigilància de la seguretat i salut de les persones treballadores sobretot vinculada a aquest tipus de riscos.

CAPÍTOL XVII

PACTE NACIONAL PER A LA INDÚSTRIA

Les organitzacions signatàries del AIC, protagonistes, també, del Pacte Nacional per a la Indústria de Catalunya, reafirmen l'important valor estratègic del Pacte Nacional per al desenvolupament del nostre teixit econòmic i les nostres polítiques públiques, sectorials i industrials. Un desenvolupament que el Pacte Nacional caracteritza com a sostenible i de qualitat, i un catalitzador de les transformacions necessàries per construir un nou paradigma econòmic i de competitivitat.

És un instrument útil, també, per fer front als nous reptes que signifiquen la Indústria 4.0 i l'economia circular. I és una condició imprescindible per a la projecció exterior i la internacionalització de les nostres empreses.

El ple desenvolupament de les potencialitats del Pacte Nacional depèn, també, de la capacitat d'aquest per integrar-se en la realitat dels propis projectes empresarials.

Per això, proposem que els convenis col·lectius adoptin com a pròpia la següent clàusula:

«Les parts signatàries recomanem realitzar una anàlisi comuna entre la direcció de l'empresa i la representació sindical, del marc d'oportunitats que pot oferir el PNI per a l'empresa. D'aquesta anàlisi poden derivar-se, o bé la participació de l'empresa en algunes de les línies d'actuació que preveu el PNI, o la configuració d'un pla empresarial de conjunt. En aquest últim cas, s'establiran mecanismes periòdics de seguiment i avaluació conjunta.

Es prestaran especial atenció als aspectes del PNI referenciats en la clàusula addicional d'aquest conveni col·lectiu.»

Amb l'objecte de difondre i visualitzar les potencialitats del Pacte Nacional per a les empreses, quan sigui escaient, proposem que els convenis col·lectius incorporin un enllaç al contingut complet del Pacte i un annex amb el text següent:

El Pacte Nacional per a la indústria (PNI) és un acord marc d'estabilitat per al desenvolupament de polítiques industrials a llarg termini, amb la finalitat d'incrementar la competitivitat de les empreses, intensificar la internacionalització i promoure el canvi de model productiu i la transició en els processos productius cap a l'economia circular, l'eficiència i la sostenibilitat.

En aquest acord programàtic s'aborden mesures de diferent profunditat i àmbit d'aplicació que van des de les administratives i de govern, fiscals, de finançament a través d'instruments diversos, d'impuls a les infraestructures, impuls de l'R+D+i, la formació de les persones treballadores, etc. També hi ha mesures dirigides directament a la transformació del model productiu tant referent al canvi tecnològic que suposa la digitalització de l'economia com a la transformació dels processos de producció cap a una economia verda i circular.

El PNI estableix un important vincle entre la competitivitat de l'empresa, la creació d'ocupació i la dignificació del treball, que es vinculen directament amb la negociació col·lectiva. Cal destacar les següents línies d'actuació, entre altres:

(G1/4) «Competitivitat i ocupació industrial» en la qual es proposa: revertir les deslocalitzacions, recuperar el nivell d'ocupació previ a la crisi, promoure l'ocupació en empreses de sectors estratègics de futur, Impulsar la qualitat del treball com a garantia de productivitat i competitivitat, i impulsar l'atracció i retenció del talent. Aquestes mesures tenen pressupost assignat i indicadors que han de permetre una avaluació permanent a través d'un instrument de nova creació, «l'Observatori de la indústria», dependent de la Direcció General d'Indústria, amb capacitat per elaborar informes de seguiment del PNI, estudis sectorials i prospectiva industrial.

(G3/4.1) També en la mateixa lògica d'establir un vincle permanent entre la indústria i el treball, el PNI incorpora una mesura: «**Creació d'un grup de treball per a l'avaluació dels impactes laborals i en l'ocupació de la Indústria 4.0 en el si del Consell Català de l'Empresa**». Aquesta mesura permetrà estudiar l'impacte de les activitats 4.0 en nombre de llocs de treball, qualitat de l'ocupació, incidència en la seguretat i salut, necessitats de formació, etc.

(G4/2.2) «Impulsar una formació professional en alternança i dual». Afavorir una relació més estreta entre els centres de formació professional i les empreses. Participació d'empreses industrials en programes de formació en alternança i dual.

Promoure la participació de les persones treballadores de diferents sectors industrials com a experts o especialistes en l'àmbit de l'FP.

(G4/2.5) «Acreditar competències professionals». Establir serveis estables d'acreditació de competències professionals de les persones treballadores que puguin obtenir una certificació professional reconeguda.

(G4/2.8) «Actualitzar el catàleg de qualificacions en l'àmbit industrial».

(G4/3.1) «Vincular repositoris de dades professionals i de formació».

(G4/3.2) «Impulsar un catàleg de formació contínua per al sector industrial referenciat en les qualificacions professionals». El PNI fa una crida especial als agents socials a posar especial atenció en la formació de les persones treballadores. La formació de capital humà com a instrument de canvi té una importància primordial en el context de transformació tecnològica i de la digitalització. En definitiva, per optimitzar els recursos, millorar la competitivitat de les empreses i l'ocupabilitat de les persones.

(G5/5.2) En el capítol d'infraestructures, i en relació amb els polígons industrials, cal destacar una mesura **«Redactar un pla d'impuls i modernització dels espais industrials i logístics»** en la qual es definirà un model de gestió amb la figura jurídica de l'entitat gestora de les àrees industrials. Aquesta figura de gestió integral comprendria la gestió de la mobilitat, gestió de recursos, contractació d'energia, micro xarxes elèctriques, etc.

(G5/5.3) El **«Pla de transport de viatgers de Catalunya 2017-2020. Serveis a centres de concentració d'activitats laborals»** amb la potenciació de plans de mobilitat específics de polígons industrials, serveis de transport públic col·lectiu, i compartir autobús d'empresa entre diverses empreses.

És convenient la participació dels agents socials en els plans de mobilitat i altres mesures per facilitar l'accés al lloc de treball.

(G6/1.4) «Avaluar el progrés de la sostenibilitat i l'economia circular a Catalunya».

(G6/3.1) «Promoure programa català per a la simbiosi industrial».

(G6/3.2) «Promoure l'eficiència i en estalvi energètic». El PNI fa una aposta decidida per a la transformació dels processos productius cap a la sostenibilitat i l'economia circular, atès que d'això dependrà també la millora de la competitivitat i el futur de l'empresa.

CAPÍTOL XVIII

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

1. L'extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals.
2. Les parts signants de l'AIC acordem 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, es constituirà en el termini màxim de tres mesos a partir de la publicació del text de l'AIC en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL XIX

CONTRACTACIÓ PÚBLICA

1. Les organitzacions signants de l'AIC considerem positiu que la Llei de contractes del sector públic estableixi la inclusió de clàusules socials (laborals, d'igualtat...) i mediambientals, així com que es faciliti l'accés a la contractació pública de les petites i mitjanes empreses. La seva inclusió proporciona una millor relació qualitat-preu en la prestació contractual, així com més, i millor eficiència en la utilització de fons públics.

A més, la inclusió de clàusules socials ha de suposar una garantia per a la millora de les condicions d'ocupació de les persones treballadores afectades per la contractació pública, a partir del compliment de les condicions establertes en els convenis col·lectius sectorials de referència i, també, per evitar situacions de competència deslleial que malmeten la participació de les pimes en la contractació pública. Al mateix temps, per garantir el compliment dels convenis col·lectius i el respecte a la negociació col·lectiva sectorial reiterem a les administracions públiques la necessitat de continuar amb la participació en el disseny de les esmentades clàusules.

2. Considerem que els convenis col·lectius sectorials de Catalunya haurien de crear una comissió de seguiment de l'evolució de la contractació pública. Així com proposar a les administracions públiques clàusules socials tipus i bones pràctiques per al sector, seguint els criteris acordats a l'Acord pel Diàleg Social Permanent on, entre altres, es recullen el respecte a les condicions de treball i que els imports no siguin inferiors als costos econòmics establerts als grups professionals, segons el Conveni col·lectiu sectorial aplicable.

3. Amb relació a la contractació pública, des de l'AIC, constatem que aquesta té un pes important en molts sectors econòmics, fet pel qual la negociació col·lectiva d'aquests convenis sectorials no pot ser aliena a aquesta circumstància.

Per això, la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC valorarà la conveniència de la creació d'una comissió de seguiment específica en la matèria.

Convé recordar que la nova Llei de contractes del sector públic recull l'obligatorietat de tenir en compte els convenis col·lectius sectorials per al càlcul de la presentació de l'oferta, l'incompliment d'aquestes condicions durant la seva execució és causa de resolució del contracte.

Les parts signatàries de l'AIC recomanem que els convenis col·lectius sectorials o d'empresa puguin determinar la conveniència que es reculli la subrogació de les persones treballadores per garantir el manteniment dels llocs de treball per part de la nova contractista o de l'Administració en els casos de reversió de serveis públics.

TÍTOL III

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, a les empreses i a les persones treballadores 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 de les persones treballadores 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 autònoma extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixin a Catalunya, d'acord amb l'art. 83.3 de l'Estatut dels Treballadors.

5. Compromís d'extensió a tota la negociació col·lectiva de Catalunya de 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, de 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 a 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 Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no Discriminació. 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), 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 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 II, Capítol IV i l'Observatori de la Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva regulat al Títol IV, 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 IV

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 dóna 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.

En aquest 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:

- a) 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.
- b) La Comissió Tècnica de Previsió Social Complementària analitzarà iniciatives que impulsin la previsió social complementària a Catalunya.
- c) 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.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya desenvoluparà els corresponents reglaments de funcionament per cadascuna de les Comissions Tècniques, així com de l'Observatori de Conjuntura Econòmica de la Negociació Col·lectiva.

TÍTOL V

POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ

El context laboral en què 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 10/2015, de 19 de juny, de formació i qualificacions professionals de Catalunya, document en el qual hem participat molt activament els agents socials signants d'aquest Acord. Aquesta llei estableix la necessitat d'articular els mecanismes per a assolir progressivament la integració dels subsistemes de la formació professional a Catalunya assentant unes bases com a legislació marc per continuar avançant i consensuant conceptes, criteris i eines del sistema de formació professional respecte a l'orientació professional, el reconeixement i l'acreditació de competències professionals, i els models d'aprenentatge a les empreses, entre altres.

Tanmateix, la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, estableix que s'ha de desplegar la coordinació amb el sistema de formació i qualificació professionals.

1. Per tal d'avançar en aquests objectius de la formació professional es recomana que els convenis col·lectius, en matèria de formació professionalitzadora incloguin:

- a) Identificar, en les classificacions professionals, els grups en què es poden fer servir els diferents instruments de pràctiques.
- b) Utilitzar el Catàleg de Qualificacions Professionals vigent en la definició de les classificacions professionals en la negociació col·lectiva.
- c) Desenvolupar les recomanacions del Consell de Relacions Laborals en matèria de formació professionalitzadora, amb el seu encaix a la negociació col·lectiva.

Les organitzacions signants adquirim el compromís de 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 comissions de Formació Professional) vinculats a cadascuna d'elles, i promoure accions de difusió i informació, més generals, a les empreses i les persones treballadores.

2. Per facilitar l'accés de les persones que estan treballant en els processos d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral i d'altres aprenentatges no formals, es poden utilitzar els permisos individuals de formació amb els quals la persona treballadora disposarà de fins a 200 hores laborals per any acadèmic per assistir a les fases d'assessorament i avaluació, sense cost per a l'empresa on presta els seus

serveis, havent de comunicar a la representació legal de les persones treballadores el gaudi d'aquest permís tal i com estableix la normativa vigent (el permís ha de ser autoritzat per l'empresa i la denegació ha d'estar motivada per raons organitzatives o de producció, comunicant-ho a la persona treballadora).

3. Establir criteris d'acció positiva de gènere en els grups professionals en què aquesta estigui infrarepresentada. Es poden vincular aquests criteris tant a les clàusules dels convenis col·lectius com a les mesures i als plans d'igualtat d'oportunitats i no discriminació que poden tenir les empreses.

4. Les organitzacions signants d'aquest Acord Interprofessional de Catalunya, a l'empara de la Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, ens reafirmem en el compromís de 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.).

Aquest 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 l'àmbit 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.

5.-Atesa la nostra responsabilitat en l'àmbit de la formació, i sobretot de l'ocupació, les parts signatàries considerem necessària la nostra participació activa en el nivell més estratègic del sistema, mitjançant la creació d'una unitat de coordinació de les comissions de formació professional dins de l'organisme competent del Sistema de Formació i qualificació i amb la participació dels agents socials signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, i amb la dotació de recursos suficients per a portar a terme, com a mínim, les funcions següents:

a) Rebre aquelles propostes i recomanacions que emanin de les comissions de formació professional dels convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

b) Potenciar els processos d'acreditació de competències així com sol·licitar-ne l'agilització.

c) Recollir la informació de les pràctiques realitzades a Catalunya, incloent-hi la informació relativa a les activitats realitzades, les capacitats assolides i les condicions en què s'han portat a terme.

d) Participar en la definició dels perfils professionals i la formació idònia dels tutors amb relació a les pràctiques, així com en els aspectes formatius de contractes laborals.

e) Realitzar l'avaluació i seguiment de les mesures i clàusules en la matèria incloses en els convenis col·lectius i d'empresa.

TÍTOL VI

ECONOMÍA DE PLATAFORMES DIGITALS

En l'actualitat, per diversos motius, com l'aplicació de les noves tecnologies a l'àmbit laboral i l'aparició de noves demandes de clients i usuaris, el fenomen de les plataformes s'ha multiplicat, i com a conseqüència d'això, el nombre de persones que opten per treballar a través de les plataformes ha augmentat. No obstant això, aquest fenomen s'està estenent a gran velocitat, fet que obliga a reflexionar sobre les particularitats de treballar sota aquest sistema i el seu encaix dins del sistema regulador actual, atès que algunes plataformes eludeixen l'aplicació de la normativa laboral i de Seguretat Social.

Les parts signants de l'AIC vam participar en l'informe del CTESC sobre l'economia col·laborativa, on considerem que cal reforçar la presència dels agents econòmics i socials perquè incrementin la seva capacitat de representar les persones treballadores, professionals i les plataformes ocupadores per tal d'estendre la negociació col·lectiva i els acords d'interès professional, i dotar els nous acords de continguts actualitzats a la nova realitat econòmica.

No intervenir en la regulació d'aquest nou fenomen pot tenir conseqüències negatives per a la protecció laboral de les persones treballadores que siguin difícils de modificar amb posterioritat.

Quan els treballs desenvolupats mitjançant una plataforma es gestionen de forma fraudulenta tenen repercussió sobre els nivells salarials i els ingressos de les persones treballadores i professionals i de les garanties de les seves condicions laborals, d'igualtat i de seguretat i salut fixades per la negociació col·lectiva, que té conseqüències sobre les cotitzacions socials, suposa una disminució de la protecció i dels fons públics del sistema de Seguretat Social. Això suposa una discriminació per a les persones treballadores i una competència deslleial per a la immensa majoria de les empreses que compleixen amb els convenis col·lectius i les cotitzacions socials i fiscals.

Normativa aplicable

Els pronunciaments judicials inicials que han analitzat aquesta qüestió han declarat, majoritàriament, l'existència d'una relació laboral entre la plataforma i les persones prestadores de serveis, basant-se en la presència d'indicis de laboralitat com la manca d'assumpció dels riscos, beneficis i costos de l'activitat productiva i la subordinació i dependència jurídica de la persona prestadora de serveis, que implica que aquesta se sotmet a l'organització, les ordres i les instruccions de l'empresa. D'aquests indicis se'n deriva un desequilibri negociador entre les parts.

Pel que fa als indicis de laboralitat, cal tenir en compte que la jurisprudència n'actualitza la interpretació. Per tant, juntament amb els indicis actuals de laboralitat (dependència i alienat), també s'haurien d'analitzar els nous possibles indicis o notes per poder determinar l'existència d'una relació laboral. En aquest sentit, la diferència en el poder negociador de cadascuna de les parts o el fet que l'activitat de la plataforma vagi més enllà de la intermediació, incidint així d'alguna manera en la prestació del servei, poden ser considerats un indicatiu de laboralitat, un requisit necessari, però no suficient.

La manca d'una normativa europea específica sobre plataformes digitals genera incertesa sobre la llei aplicable, especialment pel que fa a les relacions laborals en els supòsits en què la seu social de l'empresa i la prestació de serveis es produeixen en diferents països. Considerem que cal aplicar la normativa laboral del país on es presti el servei (és a dir, allà on estigui la persona treballadora) i no la del domicili social de la plataforma.

Drets col·lectius de les persones treballadores

Les parts signants de l'AIC posem de manifest que la dispersió de les persones treballadores en el marc del treball en plataformes també pot afectar els seus drets col·lectius, com ara el sistema de representació, la llibertat de sindicació i la negociació col·lectiva. Així mateix, també pot afectar la constitució d'associacions empresarials.

Com a reflexió més concreta, s'han de tenir presents les dificultats d'aplicar el sistema actual de representació, que s'estructura a partir del centre de treball, a les relacions entre les persones que presten serveis i la plataforma electrònica. L'elecció de les persones representants queda dificultada pel fet que els prestadors de serveis no es coneguin entre si.

Per tant, s'han d'estudiar o adaptar els mecanismes de comunicació que puguin afavorir el contacte entre les persones treballadores per poder triar la representació legal de les persones treballadores.

Per tot el que s'ha exposat anteriorment, els signants de l'AIC proposem la creació d'una comissió tècnica al si del Consell de Relacions Laborals per analitzar els supòsits concrets en aquesta matèria, dins dels marges establerts legalment i de les competències dels agents socials. Aquesta comissió es reglamentarà al si del Consell de Relacions Laborals.

TÍTOL VII

SERVEI DOMÈSTIC

Les parts signatàries de l'AIC manifestem la necessitat urgent de continuar amb el procés de dignificació de la situació, condicions de treball i drets socials de les persones treballadores en l'àmbit del servei domèstic. És per això que valorem positivament el Conveni 189 de l'OIT.

