

ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA 2018-2020

Resum dels acords més rellevants

Naturalesa jurídica de l'AIC

Manté el caràcter obligacional i d'orientació de la negociació col·lectiva clàssica, però fa un pas endavant, incorporant l'excepció d'aquells acords que les parts signants de l'AIC determinin que tenen caràcter normatiu, per matèries concretes.

Estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya

Realitza el mapa dels buits de cobertura de la negociació col·lectiva a Catalunya, de manera que la mateixa Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC pugui promoure les fórmules diverses que permetin establir la protecció de la negociació col·lectiva en els àmbits d'activitat i professionals en què ara no hi ha conveni col·lectiu.

Es vol donar més protagonisme a les organitzacions sindicals i patronals en el mateix AIC per produir una reordenació dels àmbits de negociació col·lectiva a Catalunya. En aquest sentit, s'establirien noves possibilitats per superar la fragmentació sectorial i territorial dels convenis col·lectius, especialment, dels convenis col·lectius d'àmbit funcional molt reduït o que afecten un nombre escàs de persones.

Sobre l'existència de conflictes de concurrència entre convenis col·lectius estatals i d'àmbit català, acorda que es puguin analitzar els casos concrets en el mateix AIC i que es facin les propostes més adequades, en cada cas, per preservar la prevalença dels nostres convenis col·lectius.

Es vol establir un protocol amb l'autoritat laboral que permeti, com es va pactar en l'AIC anterior, conèixer i controlar l'aparició de nous convenis col·lectius d'empresa, des del moment en què es comunica l'inici de negociacions.

Respecte de la promoció de la negociació col·lectiva d'empreses vinculades per raons organitzatives, productives o grups d'empresa, acorda que és positiu el reconeixement previst legalment i s'hi incorpora per primera vegada el criteri que existeix aquesta vinculació quan s'ocupa un espai comú. Al mateix temps, s'assenyalen exemples concrets: mobilitat sostenible de persones i mercaderies en polígons industrials o espais multiactivitat, coordinació de polítiques de prevenció de riscos laborals, seguretat i emergència, i gestió mediambiental mancomunada, entre d'altres.

Tribunal Laboral de Catalunya

Incorpora la constitució d'una comissió d'igualtat de gènere al Tribunal Laboral de Catalunya, com a comissió tècnica de persones expertes que permeti intervenir i assessorar en conflictes de gènere, i prevenir o millorar la qualitat de les polítiques d'igualtat. Caldrà desenvolupar-ne les pautes d'actuació.

Subcontractació i empreses multiserveis

En relació amb els procediments d'intervenció sindical en els processos de subcontractació, s'han millorat els ja existents a l'AIC i s'ha acordat l'orientació que els convenis col·lectius puguin regular la responsabilitat solidària, en termes jurídics, entre l'empresa central i les contractes o subcontractes.

Es declara la utilitat de la promoció d'acords entre empreses vinculades organitzativament, entre d'altres, en temes de mobilitat, prevenció de riscos o mesures o plans d'igualtat amb aplicació directa a aquelles empreses de la cadena de subcontractació sense pla.

La negociació col·lectiva podrà regular la coordinació de la representació sindical de l'empresa principal amb la de les subcontractades. Per garantir més estabilitat en l'ocupació, la negociació col·lectiva podria establir mecanismes que afavorissin la contractació de les persones treballadores de les subcontractes a l'empresa principal, tot establint borses de treball i/o fórmules de formació professional mancomunada.

En empreses multiserveis, s'acorda orientar com a conveni col·lectiu aplicable, com a mínim, el conveni col·lectiu sectorial corresponent a l'activitat objecte de subcontractació, a partir de l'anàlisi sectorial corresponent i de la seva mateixa autonomia, tant pel que fa a les retribucions com a la regulació general de les condicions de treball.

Cal un compromís amb els ODS i l'Agenda 2030, així com amb la regulació de la capacitat d'intervenció sindical per verificar el compliment dels convenis de l'OIT a les empreses multinacionals.

Flexibilitat negociada en general

Cal regular mecanismes perquè, a les empreses sense representació legal dels treballadors i treballadores (RLT), els canvis organitzatius i de flexibilitat interna es realitzin amb opció d'intervenció dels sindicats membres de la Comissió Paritària del conveni sectorial, mitjançant la comunicació prèvia a la paritària de la iniciativa empresarial o al Tribunal Laboral de Catalunya amb una sol·licitud de conciliació.

Temps de treball

La regulació del temps de treball en els convenis col·lectius s'ha de fer sota el principi de la protecció dels drets de les persones i l'estabilitat en l'ocupació.

S'acorda que en la gestió del temps de treball es conjugui la flexibilitat i la competitivitat de les empreses amb la reducció efectiva del temps de treball, en els sectors on escaigui segons l'anàlisi que acordin les parts negociadores.

Respecte dels descansos compensatoris per jornada flexible, s'acorda el dret d'elecció a la compactació en dies complets o fórmules de reducció de la jornada diària i la capacitat d'elecció de la persona treballadora, sempre que sigui possible.

És necessària la participació sindical en la concreció d'horaris flexibles en l'àmbit d'empresa, així com en l'establiment dels calendaris laborals, sempre amb criteris d'anticipació i negociació.

S'acorda caracteritzar les hores extraordinàries com a excepcionals i l'avaluació conjunta periòdica entre la direcció de l'empresa i la representació sindical per analitzar el seu impacte en el nivell d'ocupació.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC es compromet a desenvolupar qüestions relatives al control de la jornada i al tractament de les guàrdies, els desplaçaments, l'atenció continuada o altres casuístiques similars, amb incidència en la negociació col·lectiva.

També es recomana implementar l' "Acord d'impuls laboral de la reforma horària. Deu objectius per a la negociació col·lectiva", elaborat pel Consell de Relacions Laborals.

Contractació

La contractació indefinida ha de ser la regla general i la contractació temporal ha de ser causal. La negociació col·lectiva pot regular la conversió a indefinida de la contractació temporal i pot preveure millores en els continguts dels contractes a temps parcial i en els formatius. S'acorda la identificació en la negociació col·lectiva de les causes del contracte eventual per circumstàncies de la producció i del d'obra i servei, i la regulació en la negociació col·lectiva del fet de recórrer a les ETT.

Salari

Les parts signants de l'AIC es comprometen a aplicar els criteris de l'AENC 2018-2020.

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

La negociació col·lectiva sectorial podrà desenvolupar criteris objectius i mesurables per fer segures i predictibles les retribucions variables.

Falsa economia col·laborativa de plataformes

L'acord fa un diagnòstic compartit dels problemes de competència deslleial que implica aquest nou fenomen empresarial (segons un informe del CTECS) i es vol crear una comissió tècnica al Consell de Relacions Laborals per analitzar supòsits concrets en aquesta matèria.

Això permetrà, posteriorment, una intervenció pactada al Consell de Relacions Laborals per controlar aquestes activitats i per orientar-ne la normalització.

Formació professional

És cabdal:

- Adaptar els actuals instruments institucionals en matèria de formació professional a la necessària prospecció de necessitats formatives a curt i a llarg termini.
- Incorporar les orientacions de negociació col·lectiva en matèria de formació professional del Consell de Relacions Laborals per difondre-les més eficaçment.
- Orientar la constitució de comissions de formació professional en els convenis col·lectius amb l'acord en les competències i funcions.
- Recomanar una clàusula específica per incorporar, als convenis col·lectius, la intervenció sindical en l'elaboració dels plans de formació professional en l'àmbit de l'empresa i en recomanacions concretes.
- Impulsar la negociació col·lectiva en l'ús de la formació professional dual com a eina de qualificació i millora de l'ocupabilitat, facilitant informació a l'RLT de les iniciatives d'aprenentatge laboral i, si s'acorda, de les no laborals, i amb participació en l'avaluació.

Polítiques de formació i ocupació

L'AIC aposta per la participació activa, amb una coordinació de les comissions de formació professional dins de l'organisme competent, del sistema de formació i qualificació, amb dotació de recursos i funcions, per, entre d'altres, potenciar els processos d'acreditació de competències.

Mobilitat geogràfica internacional

Es recomana regular els supòsits per evitar conflictes i, en especial, els desplaçaments transnacionals de certa durada.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC es compromet a desenvolupar altres qüestions relatives a la mobilitat geogràfica internacional.

Responsabilitat social

Es renova el compromís amb la responsabilitat social com a millora de les condicions de l'entorn social, econòmic i ambiental. Es recomana que en la negociació col·lectiva s'apliquin les clàusules pactades al Consell de Relacions Laborals per a la negociació dels convenis. Es contreu el compromís amb la consecució dels ODS i l'Agenda 2030 de Nacions Unides, amb una actuació en la incorporació dels ODS al nostre marc català de relacions sociolaborals.

Igualtat de gènere i bretxa salarial

Es fan:

- Recomanacions de les deu matèries prioritàries per establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb propostes concretes.
- Orientacions per afavorir plans d'igualtat a les empreses no obligades.
- Recomanacions del Consell de Relacions Laborals per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat. Participació necessària de l'RLT en la diagnosi prèvia a la negociació dels plans d'igualtat. Recomanació dels continguts mínims dels plans d'igualtat i promoció de la inscripció en el registre de la Generalitat de Catalunya.
- Recomanacions contra la bretxa salarial en l'accés i la classificació professional, l'estructura salarial, la valoració de llocs de treball, els complements salarials, la promoció professional, la formació i les mesures de conciliació i corresponsabilitat, tot tenint en compte el fet de no provocar impactes negatius o discriminacions indirectes en els salaris de les dones.

Igualtat LGTBI

L'AIC declara la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, és a dir el col·lectiu LGTBI.

Orienta els convenis col·lectius a adoptar una clàusula específica per establir mesures i/o plans conjuntament amb l'RLT a fi de prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere del col·lectiu LGTBI.

Insta el Govern de la Generalitat que en el si del Consell de Relacions Laborals s'avalui el desenvolupament de la Llei 11/2014 i que es faci difusió de les millors pràctiques d'igualtat LGTBI.

Gestió de la diversitat d'origen

Orienta els convenis col·lectius a adoptar una clàusula específica per establir mesures i/o plans de gestió de la diversitat a l'empresa, consultant prèviament l'RLT, i fer difusió de les millors pràctiques en el si del Consell de Relacions Laborals.

Discapacitat

L'accés a l'ocupació ordinària ha de ser la regla general. Les mesures alternatives han de ser l'excepció.

Es recomana incloure una clàusula específica en la negociació dels convenis que tinguin en compte criteris de no discriminació i altres aspectes, com l'adaptació dels llocs de treball, el temps de treball personalitzat, la prevenció de riscos laborals, la tutoria, les subvencions i la discapacitat sobrevinguda, entre d'altres.

L'AIC acorda concertar amb la Generalitat, en el si del Consell de Relacions Laborals, la reordenació i la reestructuració del sector dels centres especials de treball.

Absentisme

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC tractarà les matèries vinculades a l'absentisme laboral i la intervenció de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (MATMPSS) per facilitar la relació entre aquestes i el servei públic de salut, analitzar la informació que s'ha de compartir, agilitzar tràmits i respostes, i desenvolupar programes de control o reducció de l'absentisme, amb la participació de l'RLT, entre d'altres.

Salut laboral

Recomana, en la negociació col·lectiva, la incorporació de matèries que millorin la gestió de la prevenció mitjançant la participació de l'RLT: en el pla de prevenció, consultar sobre el procediment d'avaluació de riscos que cal aplicar, inclosos els riscos específics i l'accés a l'assessorament per part dels tècnics i tècniques dels serveis de prevenció.

Les comissions de salut laboral dels convenis col·lectius han de ser paritàries i es recomana que facin accions de caràcter sectorial d'assistència, informació i promoció del compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL).

Es recomana que, des de la negociació col·lectiva, s'adoptin mesures per adaptar la seguretat i la salut a les noves tecnologies i processos.

Es fan recomanacions per adoptar mesures preventives en els desplaçaments en jornada.

Recomana incorporar a la negociació col·lectiva un protocol de protecció de la maternitat per a la treballadora embarassada, per part recent i lactància natural.

La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC es compromet a desenvolupar qüestions relatives a les orientacions a la negociació col·lectiva per establir programes i protocols per informar sobre les conseqüències del consum de substàncies addictives i per prevenir-lo, a fi d'evitar riscos laborals.

Ús de les TIC

Recomana que els convenis col·lectius regulin aspectes com l'existència de protocols negociats amb l'RLT per a l'ús moderat i proporcional de les eines tecnològiques posades a disposició de les persones treballadores o, en cas que no n'hi hagi, caldrà l'autorització de l'empresa.

Recomana també regular l'ús de la xarxa per l'RLT i/o el sindicat per a una major eficàcia en les comunicacions.

La desconexió digital

Conscients de les distorsions de les comunicacions en els usos socials del temps i dels riscos que comporta per a la salut laboral, l'AIC proposa una clàusula per als convenis que reguli la desconexió digital:

"Les persones treballadores tenen dret que, una vegada conclosa la seva jornada laboral, es respecti el temps de descans i de vacances, així com la seva vida familiar i personal, cosa que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics."

Es poden pactar protocols amb l'RLT i també actuacions de sensibilització a les empreses.

Medi ambient i sostenibilitat

La negociació col·lectiva hauria d'establir marcs de participació i de negociació en gestió de la sostenibilitat ambiental i es recomanen clàusules concretes per fer-ho. Es reconeix el responsable de sostenibilitat de l'RLT com a interlocutor i es reconeix també que tingui accés a les informacions necessàries.

Teletreball

Es pren com a referència l'Acord marc europeu de teletreball (AET), en especial pel que fa a equipaments, seguretat i salut, i drets col·lectius.

Es recomana, més enllà de l'AET, que la negociació col·lectiva reguli que la càrrega de treball sigui objectivable i proporcionada al temps de treball i als drets de conciliació.

Falsa economia col·laborativa de plataformes

Els signants de l'AIC pactem intervenir en els problemes de competència deslleial que implica aquest nou fenomen empresarial, a partir d'un diagnòstic compartit (segons un informe del CTEESC), i en la creació d'una comissió tècnica al Consell de Relacions Laborals per analitzar supòsits concrets en aquesta matèria.

Això permetrà, posteriorment, una intervenció pactada al Consell de Relacions Laborals, per controlar aquestes activitats i orientar la seva normalització.

Digitalització i indústria 4.0

S'orienta a la participació sindical en l'anàlisi dels impactes del canvi tecnològic, amb especial èmfasi en les condicions de treball, la formació professional i la salut laboral.

Previsió social complementària

S'acorda constituir una comissió específica que, en el termini màxim de tres mesos, adopti iniciatives concretes en relació amb la promoció de la previsió social complementària. S'obre, així, la possibilitat de materialitzar la nostra prioritat sindical d'estendre plans de pensions sectorials de promoció conjunta que protegeixin la petita i la mitjana empresa.

Contractació pública

S'insisteix en l'aplicació, com a mínim, del conveni sectorial de referència i en la creació de comissions sectorials de seguiment. Així mateix, s'orienta que operi la subrogació de plantilles quan es produeixi la reversió de serveis públics a les administracions.

Polítiques de formació i ocupació

S'acorda estendre les recomanacions pactades al Consell de Relacions Laborals en matèria de formació professionalitzadora, que són un conjunt de clàusules tipus de negociació col·lectiva que materialitzen les nostres prioritats sindicals en la matèria: la participació sindical en les polítiques concretes de formació professional a l'empresa.

Així mateix, es potencia tot allò relacionat amb l'avaluació i l'acreditació de competències professionals de les persones.

S'acorda la participació dels agents socials en l'organisme que dirigeix el sistema de formació i qualificació, vinculada a l'activitat pròpia de les comissions sectorials de formació.

Pacte nacional per a la indústria

S'acorda una clàusula tipus que hauran d'adoptar els convenis col·lectius a fi de permetre l'anàlisi a l'empresa, amb la representació sindical, de les línies concretes de desenvolupament del pacte nacional, més vinculades a la naturalesa de l'activitat de la mateixa empresa.