

## Principals plantejaments del preacord de l'AIC (V Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020)

L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) és l'instrument que estableix el marc de la negociació col·lectiva en l'àmbit català i acorda els criteris generals de negociació i l'estructura dels convenis col·lectius que es negocien a Catalunya, criteris que després s'hauran de traslladar als convenis, siguin d'àmbit català, provincial o d'empresa.

### Principals elements

1. **Empreses multiserveis.** Es garanteix que les empreses multiserveis hauran d'aplicar, com a mínim, el conveni col·lectiu de sector de l'activitat subcontractada.
2. **Flexibilitat negociada.** Cal aconseguir pactes per a la gestió del temps de treball, conjugant la flexibilitat amb la reducció efectiva del temps de treball anual. Aquesta flexibilitat negociada ha d'incorporar nous drets de conciliació i de corresponsabilitat, i el dret d'elecció de la persona treballadora sobre els descansos compensatoris.
3. **Criteris salarials i sistemes retributius.** Es marquen com a referents els criteris salarials acordats i pactats a l'AENC 2018-2020. Recordem que aquests estableixen un augment de salari al voltant del 2% fix més un 1% adicional flexible i la consecució progressiva fins al 2020 d'un salari mínim de 1.000 euros per conveni.
4. **Mobilitat funcional.** El canvi de funcions diferents de les pactades requereix l'acord de les parts. Quan no hi hagi acord, el conflicte se sotmetrà a les regles previstes per a les modificacions substancials de les condicions de treball o bé tenint en compte el que estableixi el conveni col·lectiu.
5. **Plans d'igualtat.** Afavorir els plans d'igualtat en les empreses que no estan obligades a tenir-ne.
6. **Ús de les noves tecnologies.** Es reconeix el dret a la desconexió digital de les persones treballadores, per això s'incorpora una clàusula tipus i en els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis es facilitarà la formació necessària per obtenir la seva capacitat en l'ús de la nova tecnologia.
7. **En salut laboral, més participació dels representants.** Atesa la rellevància de la prevenció, es reconeix la importància de la participació i consulta

dels representants legals sobre el procediment d'avaluació a aplicar, així com la constitució d'òrgans paritaris.

8. **Economia de plataformes digitals.** Per fer front a aquest tipus d'economia es proposa, d'una banda, reforçar i incrementar la presència de la representació de les persones treballadores; i de l'altra, crear una comissió específica al si del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
9. **Teletreball amb garanties.** Es reconeix el dret de les persones treballadores a la prevenció de riscos laborals, a la participació sindical i a la representació i a la conciliació de la vida laboral i personal.
10. **Formació professional dual o en model d'alternança.** Apostem per aquest tipus de formació per aconseguir un nou model industrial inclusiu.

## Plantejaments de l'AIC

### **Primer. Naturalesa jurídica i àmbit**

Els continguts d'aquest acord tenen caràcter obligacional.

### **Segon. Comissió d'Aplicació i Seguiment**

- S'adaptarà el contingut d'aquest Acord davant possibles modificacions legislatives o acords de concertació, sempre que aquests no es considerin contradictoris amb les regulacions pactades dins del marc català de relacions laborals.
- S'analitzaran les problemàtiques de concurrència que puguin derivar-se en convenis col·lectius amb l'objectiu de proposar les solucions més adequades.

### **Tres. Estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya**

S'acorden les novetats següents:

- La voluntat, per part de tots els agents socials, de tenir la màxima taxa de cobertura de la negociació col·lectiva, i per això s'han d'identificar també les noves activitats o àmbits funcionals. La pròpia Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'AIC realitzarà l'anàlisi del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya, així com el mapa dels buits de cobertura.
- Prioritat de la Comissió d'Aplicació i Seguiment i que per voluntat de la pròpia Comissió es pugui traslladar a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de

Relacions Laborals. La Comissió d'Aplicació i Seguiment (a iniciativa de qualsevol de les parts de l'AIC) analitzarà les problemàtiques de concurrència que puguin sorgir.

- **Elaboració d'un protocol** per negociar amb la Generalitat.
- **Reconeixement de la legitimitat necessària per a la negociació col·lectiva en els supòsits de pluralitat d'empreses i de grups d'empreses.** Es considera positiu que les empreses que operen en un mateix espai comú puguin establir mecanismes de negociacions en matèries que afectin totes les persones treballadores d'una manera general, com la mobilitat, la coordinació de polítiques preventives en salut laboral, etc.

## Quatre. Tribunal Laboral de Catalunya

La Comissió d'Igualtat de l'AIC serà l'encarregada de fixar les funcions i les matèries concretes que ha de tenir la Comissió Tècnica i de Mediació en igualtat de gènere i no discriminació.

## Cinc. Continguts de la negociació col·lectiva

### Criteris sobre subcontractació, empreses multiserveis i especial menció a les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals:

- Les parts s'orienten a **establir com a conveni d'aplicació en les empreses multiserveis subcontractades, com a mínim, el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació** corresponent a l'activitat objecte de subcontractació.
- 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.
- **Promoció d'acords i pactes entre les empreses vinculades en el conjunt del procés o cadena organitzativa** en els aspectes que les parts afectades determinin, com per exemple la mobilitat sostenible de les persones treballadores als centres de treball, aspectes relacionats amb la prevenció de riscos laborals, entre altres.
- Promoure, en les cadenes internacionals de les empreses, els **acords marc internacionals** que tinguin com a orientació els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030 de l'ONU.

### Flexibilitat negociada (s'afegeix "negociada" al títol d'aquest apartat)

- Temps de treball. La negociació col·lectiva ha **d'assolir pactes en la gestió del temps de treball que conjuguin la flexibilitat en el temps de treball i la competitivitat** per part de l'empresa, **amb la reducció efectiva del temps de treball anual.**

- Els convenis col·lectius poden determinar **el dret d'elecció a la compactació en dies complets o fórmules de reducció de la jornada diària**. Seria convenient compatibilitzar les necessitats organitzatives i professionals amb les necessitats de les persones treballadores quant a **la determinació del temps de descans compensatori**.
- En les empreses sense representació sindical, és necessari que **els convenis contemplin mecanismes de negociació dels canvis organitzatius i de flexibilitat interna**. El mecanisme més adient és la **comunicació prèvia a la Comissió Paritària** del conveni o, alternativament, al TLC.
- S'afegeix una nova introducció, basada en la directriu 21 de l'Estratègia pel creixement i l'ocupació de la UE, que proposa revisar la regulació del temps de treball i, per tant, **la flexibilitat s'ha de combinar amb una protecció adequada dels drets dels treballadors i treballadores amb més estabilitat en l'ocupació**.
- Els convenis sectorials i d'empresa han de **regular i potenciar els procediments de participació sindical i de la representació legal en l'organització flexible del temps de treball** amb criteris d'anticipació a les necessitats empresarials.
- Els convenis han de tenir la previsió de la seva negociació amb **programacions anuals de previsió i renegociació dels canvis**.
- S'estableix que les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de **quedar compensades en el període de 12 mesos** des que es produeixen.
- **La realització d'hores extres han de tenir un caràcter excepcional**. Per això es fa convenient que s'avaluïn els **mecanismes més idonis per resoldre les necessitats d'ampliació del temps de treball** i el seu impacte en l'ocupació.
- 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, remarca l'acord, com a mínim els 5 dies establerts a l'ET.
- Pel que fa als **descansos compensatoris de prolongació de jornada**, s'estableix la conveniència que els convenis col·lectius regulin l'organització i la periodicitat concreta dels descansos compensatoris per prolongació de la jornada. Entre altres opcions, els convenis col·lectius poden determinar **el dret d'elecció a la compactació en dies complets o fórmules de reducció de la jornada diària**. I s'orienta a promoure la capacitat d'elecció de la persona treballadora sempre que sigui possible.
- Incorporar un nou apartat d'"**Orientacions per a la millora de la conciliació i la coresponsabilitat en la negociació col·lectiva**".
- **S'incorporaran hipervincles** a acords d'altres organismes com el CRL i el CTESC (si tècnicament és possible). En aquest sentit, es recomana la implementació de l'"**Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva**", elaborat pel CRL.

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

Els convenis col·lectius i la negociació col·lectiva, respecte a la contractació, han de:

- Actuar amb  **criteris de causalitat**  per tal d'erradicar la contractació temporal injustificada. L'Acord determina que  **la contractació indefinida ha de ser la regla general, i la contractació temporal, excepcional i causal.**  Els llocs de treball de caràcter estructural, els que tinguin vocació de permanència, han de ser coberts amb contractes indefinits.
- Regular els 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.
- **Amb relació als contractes eventuais per circumstàncies de la producció:** identificar-ne les causes i circumstàncies d'utilització més freqüents. Si aquestes circumstàncies es repeteixen, s'hauria d'analitzar el contracte fix discontinu com a figura més adequada i que donarà més estabilitat.
- **Amb relació al contracte d'obra i servei determinat:** determinar quines són les obres, tasques i serveis de durada determinada que tenen substantivitat i autonomia pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa.

## **Críteris salarials i sistemes retributius**

- Atesa la importància dels acords assolits en matèria salarial pels signants de l'AIC, es valoren com a positius i de referència a Catalunya. Parlem doncs, d'una  **pujada salarial al voltant del 2% fix i un 1% adicional.** Així com la  **consecució progressiva fins al 2020 d'un salari mínim de 1.000 euros per conveni.**
- 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.

## **L'organització professional, la formació professional i la promoció**

- Es considera que cal posar en marxa una  **metodologia prospectiva de captació de dades** per part de l'Observatori del Treball que  **permeti avançar en les necessitats productives presents i futures de les empreses.**
- Es reafirma la importància que  **la negociació col·lectiva materialitzi les orientacions contingudes a l'acord** de "Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora" del CRL.

- **Constitució de comissions de formació professional** per tal de desenvolupar actuacions necessàries i consensuades per afavorir la formació permanent i proposar noves qualificacions.
- **Clàusula específica de formació professional:** “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”.
- Els convenis col·lectius poden establir **sistemes senzills i àgils de resolució de les divergències d’interpretació** en relació amb els processos de promoció professional.
- Es podrà acordar en conveni col·lectiu la **utilització de la Comissió Tècnica d’Experts en l’Organització del Treball del TLC.**
- La negociació col·lectiva ha **d’impulsar l’ús de la formació professional dual de qualitat**, promocionant-la i fent seguiment i millora continua de la seva qualitat.
- **Nova clàusula amb 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 amb relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l’ètnia o la raça de la persona”.

### **Mobilitat funcional**

- **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 s’hagin establert en el conveni col·lectiu amb aquesta finalitat.

### **Mobilitat geogràfica internacional**

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

### **Sis. Responsabilitat social**

- Tenir en compte les **“Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social: clàusules general i específiques”**, acordades pel CRL.

- Seria positiu **incorporar als convenis la idoneïtat d'enviar al CRL les memòries de RS**, així com fomentar que els convenis col·lectius posin en valor el portal RSCAT com a eina de difusió.

## Set. Igualtat de gènere

- S'estableixen **mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que tinguin en compte el **respecte a la igualtat i la no discriminació** en les **matèries** següents: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, formació, igualtat en la retribució per a treballs d'igual valor, prevenció i atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe, ordenació del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar, salut laboral amb perspectiva de gènere, llenguatge no sexista i informació i comunicació.
- **Plans d'igualtat**. Ens comprometem a:
  - Orientar i **afavorir els plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades a tenir-ne**.
  - Implicar, **durant el procés d'elaboració de la diagnosi, l'empresa i la representació** de les persones treballadores.
  - Promoure la **inscripció dels plans d'igualtat en el registre públic** de plans d'igualtat de la Generalitat, que atorga un **certificat oficial d'adequació**.
- **Implementar el Protocol d'actuació** contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, 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**.

## Vuit. Bretxa salarial

Es recomana **on s'ha d'incidir**, que és en:

- **L'accés i classificació professional** que no provoquin un impacte negatiu per a les dones.
- **L'estructura salarial** que no afavoreixi un impacte negatiu per a les dones.
- La **valoració de llocs de treball** que tingui en compte la perspectiva de gènere.
- Els **complements salarials** que no generin discriminacions indirectes.
- La **promoció professional** en igualtat de condicions.
- La **formació en igualtat**.
- Les mesures de **conciliació de la vida familiar i laboral** que no penalitzin i que fomentin la corresponsabilitat.

## Nou. Salut laboral

- Els convenis col·lectius haurien d'incorporar **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, es recomana que **l'avaluació de riscos contempli l'estimació de la magnitud de tots els riscos específics** que no hagin pogut evitar-se.
- Es recomana la **constituïció d'òrgans paritaris** que assumeixin competències en matèria de salut laboral.

- S'han de **prioritzar procediments d'adaptació del lloc de treball** davant la situació d'apte amb restriccions o no apte, sempre que sigui possible. Pel que fa als **desplaçaments en jornada de treball**, reconeixem **la importància de reduir la sinistralitat derivada d'aquest tipus de mobilitat**.

## **Deu. Ús de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)**

- Cal **conjuguar el legítim dret de l'empresa de controlar l'ús de les eines amb el dret a la intimitat de les persones treballadores**. Aquest acord recull recomanacions que els convenis haurien de tenir en compte per a la **utilització correcta de les eines de treball** facilitades per l'empresa, com els dispositius mòbils.
- S'establirà un **règim disciplinari** que reguli la tipologia d'incompliments i les sancions aplicables, amb criteris de proporcionalitat.
- En els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis, es facilitarà a les persones treballadores afectades la **formació necessària per obtenir la seva capacitat en l'ús de la nova tecnologia**.
- **Clàusula de desconnexió digital**. S'ha pactat una clàusula que recull el dret de les persones treballadores a no atendre trucades, ni missatges o correus electrònics, fora de la seva jornada laboral.

## **Onze. Medi ambient i sostenibilitat**

S'introdueixen nous conceptes com el **d'economia circular**, així com la necessitat **d'augmentar el compromís de les empreses en la incorporació de criteris de sostenibilitat**, i per això s'estableix:

- La necessitat d'una formació sobre gestió ambiental adequada.
- Afavorir la interlocució entre les parts en matèria de sostenibilitat ambiental.
- L'establiment de marcs de participació i negociació en matèria de gestió de la sostenibilitat ambiental.

## **Dotze. Teletreball**

L'Acord recomana que es tinguin en compte:

- La **responsabilitat empresarial en el finançament d'equips, les despeses addicionals en domicili** (energia, etc.), **i l'adequació de l'habitatge**.
- El **dret a la prevenció de riscos laborals**.
- El **dret de participació sindical i representació**, activa i passiva de les persones teletreballadores.
- L'exigència d'una **càrrega de treball objectivable i mesurable**, proporcionada al temps de treball aplicable.
- **Dret a la conciliació de la vida laboral i personal**.



### Tretze. Digitalització i indústria 4.0

- La formació de les persones treballadores és imprescindible per aconseguir que la nova revolució industrial, anomenada també indústria 4.0, sigui inclusiva i no exclouent. Per això, les parts signatàries de l'AIC apostem per la formació professional en modalitat dual o en el model d'alternança i on els plans de formació a les empreses siguin objecte de consulta i participació.
- Caldrà reforçar l'estructura de la negociació col·lectiva, potenciant els convenis col·lectius sectorials.
- Serà necessari extremar la vigilància de la seguretat i la salut de les persones treballadores.

### Catorze. Previsió social complementària

Es fixa el termini màxim (3 mesos) per a la constitució d'una comissió amb l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya.

### Quinze. Contractació pública

- Es considera que els convenis col·lectius de sector, 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 pel sector.
- Per garantir el manteniment dels llocs de treball per part de la nova contractista, es recomana que els convenis col·lectius sectorials o d'empresa puguin determinar la subrogació de les persones treballadores.

### Setze. Polítiques de formació i ocupació

- En matèria de formació professionalitzadora, els convenis col·lectius han de:
  - Identificar, en les classificacions professionals, els grups en els quals es poden fer servir els diferents instruments de pràctiques.
  - Utilitzar el Catàleg de Qualificacions Professionals vigent.
  - Desenvolupar les recomanacions del Consell de Relacions Laborals en matèria de formació professionalitzadora.
- Compromís de promoure el coneixement del Sistema de formació i qualificació professional entre els membres de les Comissions mixtes o paritàries dels convenis.
- Realitzar l'Acord social per a la formació professional a Catalunya.
- Exigir 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.

## **Disset. Gestió de la diversitat d'origen**

**Clàusula específica per incorporar als convenis plans de gestió de la diversitat d'origen,** prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

## **Divuit. Pacte nacional per a la indústria**

**Clàusula específica per incorporar als convenis col·lectius:** “Les parts signatàries recomanen 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.

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

El desenvolupament de les iniciatives empresarials pactades serà objecte d'avaluació i seguiment conjunt periòdicament.”

## **Dinou. Discapacitat**

**Clàusula específica que possibiliti l'accés a l'ocupació ordinària de qualitat de les persones amb discapacitat:** “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 (...)”.

## **Vint. Economia de plataformes digitals**

- 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. S'ha acordat la següent **clàusula tipus:** “S'han d'estudiar o adaptar els nous mecanismes de comunicació que puguin afavorir el contacte entre les persones treballadores per poder triar la representació legal dels treballadors”.
- Es proposa **la creació d'una comissió tècnica** al si del Consell de Relacions Laborals per analitzar els supòsits concrets en aquesta matèria”.

## **Vint-i-un. LGTBI**

Es consensua **una clàusula tipus per donar trasllat de la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals:** “Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupar l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem establir un procés de negociació col·lectiva específic en l'empresa per adoptar 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”.