

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (código de convenio núm. 79100065092016).**

Visto el texto del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, suscrito el 24 de julio de 2018, por parte de la representación empresarial por Fomento del Trabajo Nacional, por Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña y la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, y por parte de la representación de los trabajadores por los sindicatos Comisión Obrera Nacional de Cataluña y Unión General de trabajadores de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo Interprofesional de Cataluña mencionado al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de septiembre de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020

Introducción

El diálogo y la concertación social son los ejes de unas relaciones laborales basadas en el acuerdo y la participación de sus protagonistas, organizaciones empresariales y sindicales, siendo estos los elementos característicos del marco catalán de relaciones laborales. En este sentido, los agentes sociales asumimos nuestra responsabilidad en las relaciones industriales y laborales, de conformidad con el principio de autonomía colectiva.

Las partes consideramos que la concertación social y la negociación colectiva constituyen los mecanismos más

CVE-DOGC-B-18248008-2018

idóneos para conseguir un sistema de relaciones laborales eficiente, flexible, equilibrado, permeable a las adaptaciones necesarias en los sectores y empresas, y que consolide procedimientos basados en la negociación y el acuerdo.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña es también una contribución de los agentes sociales más representativos de nuestro país al desarrollo de un marco social, político y económico en Cataluña que recupere la centralidad y trascendencia de las relaciones de trabajo. La concertación social tiene un papel primordial para el progreso social y económico de nuestro país.

El nuevo Acuerdo Interprofesional de Cataluña se produce en un contexto económico de reactivación de la economía, y responde a la necesidad de conseguir nuevos equilibrios justos y equitativos entre el establecimiento de mecanismos propicios para la competitividad y eficiencia de las empresas, y la mejora de los derechos y condiciones de trabajo, los salarios y la igualdad de las personas trabajadoras.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña tiene que ser útil para hacer frente de manera negociada a los nuevos retos y realidades de las relaciones laborales, al mismo tiempo que tiene que ser un factor dinamizador en el desarrollo de un nuevo modelo productivo, basado en la innovación y el cambio tecnológico, la calidad y el valor añadido de productos y servicios, y la calidad del empleo y las condiciones de trabajo.

El nuevo Acuerdo Interprofesional de Cataluña reafirma la continuidad, adaptada en su caso, de algunos elementos de acuerdos de periodos anteriores en la medida en que siguen siendo útiles para nuestro marco de relaciones laborales.

Sin embargo, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018, incorpora entre las novedades más significativas:

En materia de estructura de la negociación colectiva en Cataluña, nuevas iniciativas de reordenación, mejora de la cobertura de los convenios colectivos, y desarrollo de la negociación colectiva en empresas vinculadas.

Se establecen nuevas recomendaciones en materia de subcontratación, incluyendo nuevas realidades como las de las empresas multiservicios.

En relación al tiempo de trabajo, mejoras en la gestión negociada de la flexibilidad que combine la flexibilidad necesaria que requieren las empresas con una protección adecuada de los derechos de las personas trabajadoras.

En materia de contratación se coincide en la voluntad en impulsar el empleo estable, actuar con criterios de causalidad con el fin de erradicar la contratación temporal injustificada. Sin embargo, se recogen fórmulas para la negociación colectiva que faciliten la contratación.

Respecto de los criterios salariales, estos responden a la necesidad de crecimiento de los mismos, en el nuevo contexto económico de recuperación, incorporando nuevos criterios sobre salarios variables, haciéndolos compatibles con la competitividad y productividad de las empresas, y valorando la situación de cada empresa y sector.

En formación profesional, nuevas políticas de prospección de necesidades formativas y de activación de la formación y su reconocimiento, como factor esencial del nuevo modelo productivo. Se apuesta por la FP Dual o en modelo de alternancia para conseguir un nuevo modelo industrial más integrador y competitivo.

El compromiso para las políticas de igualdad de género, adquiere una indudable relevancia en el conjunto del acuerdo y de manera transversal, prestando especial atención a la necesaria reducción de la brecha salarial, y a la creación de nuevos instrumentos pactados, como la comisión técnica de igualdad del Tribunal Laboral de Cataluña. Sobre las políticas de igualdad y no discriminación, se establecen orientaciones, por primera vez, para la incorporación a la negociación colectiva, de iniciativas respecto del colectivo LGTBI, la gestión de la diversidad de origen, y la incorporación al empleo ordinario de las personas con discapacidad.

En materia de absentismo laboral, las partes consideran conveniente abordar esta materia, y se prevén medidas específicas y la creación de un grupo de trabajo para tratar nuevas propuestas.

La prevención de riesgos laborales adquiere centralidad en el acuerdo, tanto de forma transversal, como específica, desde una óptica participativa, y prestando atención a aspectos relacionados con la maternidad o la discapacidad sobrevenida.

Como elementos dinamizadores del desarrollo de un nuevo modelo productivo, se acuerdan iniciativas para el seguimiento en las empresas y sectores del Pacto Nacional para la Industria, la aparición de la industria 4.0 y la digitalización y mayores desarrollos en la negociación colectiva de las políticas medioambientales y de movilidad sostenible.

Se abordan por primera vez problemáticas relacionadas con la movilidad geográfica internacional, y nuevas

CVE-DOGC-B-18248008-2018

problemáticas del mercado de trabajo como las derivadas de la economía de plataformas digitales o las relacionadas con aspectos de las nuevas tecnologías y su uso personal proporcionado, la desconexión digital de las personas trabajadoras al finalizar la jornada, o aspectos relativos al teletrabajo.

Se tratan, también, aspectos de importante sensibilidad social, como la situación del servicio doméstico y la valoración positiva del convenio 189 de la OIT.

Se profundiza sobre las políticas negociadas de responsabilidad social empresarial, con cláusulas concretas para los convenios colectivos, la calidad social de la contratación pública, la adhesión del AIC en la Agenda 2030 de Naciones Unidas y el compromiso con la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña es el espacio central de nuestro marco catalán de relaciones sociolaborales, por lo tanto, determinando en el desarrollo del Tribunal Laboral de Cataluña, y otros espacios de concertación como el Consejo de Relaciones Laborales, o en colaboración, con el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña.

Los firmantes consideramos que las recomendaciones establecidas en este acuerdo contribuirán a generar un escenario de estabilidad y una gestión responsable del conflicto orientada al acuerdo, modernizar nuestra negociación colectiva, a impulsar mecanismos de flexibilidad negociada, a dar apoyo en las partes para superar dificultades en cualquier situación y momento de sus propias relaciones laborales, en general, y en la negociación colectiva en particular, así como orientar a las empresas y representaciones legales de las personas trabajadoras, en numerosas materias para conseguir un marco de relaciones laborales competitivo y de calidad.

Acuerdan

Primero

Naturaleza jurídica y ámbito del Acuerdo Interprofesional de Cataluña

1. Los contenidos que forman parte del presente acuerdo, así como los compromisos contraídos, revisten jurídicamente carácter obligacional, con excepción de aquellos acuerdos concretos que las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña determinen que tienen naturaleza jurídica normativa. Las organizaciones firmantes, por lo tanto, se comprometen a ajustar su comportamiento y actuaciones a aquello previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas u objetivos deducidos del Acuerdo.
2. El presente Acuerdo afecta a las organizaciones firmantes en el ámbito de Cataluña. De acuerdo con lo que prevé el párrafo anterior, serán las organizaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas en este ámbito, las que tendrán que dirigirse a sus respectivas organizaciones en sectores o ramas de actividad con el fin de establecer con ellos, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y vías más adecuadas que les permitan asumir todo aquello que aquí se pacta.
3. El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose tácitamente por periodos anuales si no se produce denuncia expresa de alguna de las partes, que tendrá que comunicarse a las otras, con una antelación mínima de 3 meses, con respecto a su vencimiento.

Segundo

Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

1. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña estará formada por ocho miembros, 4 por la parte patronal, designados por Fomento del Trabajo Nacional, PIMEC y FEPIME, en función de su representatividad, dos por Comisiones Obreras, y dos por la Unión General de trabajadores.
2. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, por acuerdo unánime de sus integrantes, podrá evaluar, modificar y actualizar el contenido previsto del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña.
3. Esta Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña se reunirá a instancia de parte, formulada por cualquiera de las organizaciones firmantes, para resolver las cuestiones que se puedan plantear y/o manifestar con respecto a la interpretación, aplicación y seguimiento de los acuerdos alcanzados.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

4. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña llevará a cabo la adaptación del contenido de este acuerdo ante posibles modificaciones legislativas o acuerdos de concertación estatal, siempre que estos últimos no se consideren contradictorios con los acuerdos pactados dentro del marco catalán de relaciones laborales.

5. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña en el marco de aplicación del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña tiene atribuidas, cuando proceda, las siguientes funciones y competencias establecidas en el Título I Estructura de la negociación colectiva en Cataluña; Título II, Capítulo I Ultraactividad; Título III Tribunal Laboral de Cataluña, y de otros que se puedan acordar.

6. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña se compromete a desarrollar el tratamiento de las siguientes materias:

a) Absentismo.

b) Análisis relativo a las problemáticas específicas sobre la naturaleza del tiempo del trabajo en determinadas actividades o sectores.

c) Análisis sobre las cuestiones relativas al control de la jornada y al tratamiento de las guardias, desplazamientos, atención continuada, u otras casuísticas similares, con incidencia a la negociación colectiva.

d) Orientaciones a la negociación colectiva para establecer programas y protocolos para informar y prevenir sobre las consecuencias del consumo de sustancias adictivas al fin de evitar riesgos laborales.

e) Movilidad geográfica internacional.

7. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña reglamentará sus normas de funcionamiento.

8. El Comité paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Tribunal Laboral de Cataluña creado por el artículo 5 del Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito el 7 de noviembre de 1990, se mantendrá con idénticas funciones y competencias para ejecutar el establecido al Título III de este Acuerdo relativo al Tribunal Laboral de Cataluña, y con la misma composición que la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Título I

Estructura de la negociación colectiva en Cataluña

1. Las organizaciones firmantes coincidimos en la conveniencia de analizar la estructura de la negociación colectiva en Cataluña, desarrollando una correcta articulación de los diferentes niveles de negociación y ampliar su cobertura, encontrando las mejores alternativas territoriales y sectoriales, conscientes del nuevo marco legislativo.

Es conveniente un análisis territorial y sectorial de los ámbitos de negociación, para operar los procedimientos de agrupación, adhesión y extensión de convenios colectivos, si proceden, respetando la autonomía y la libertad de las partes negociadoras.

A este efecto, la propia Comisión de Aplicación y Seguimiento del AIC realizará este análisis del mapa de la negociación colectiva en Cataluña, así como el mapa de los huecos de cobertura. Se promoverá un proceso de contactos entre las representaciones patronales y sindicales legitimadas de los ámbitos y sectores que puedan resultar afectados, y se propondrán soluciones y alternativas de reordenación o cobertura de huecos, sobre la base de los propios criterios contenidos en el presente AIC, y respetando, en toda circunstancia, el principio de autonomía colectiva de las partes.

Este proceso se realizará, prioritariamente, ante la propia Comisión de Aplicación y Seguimiento, o por voluntad de la misma se podrá trasladar a la Comisión de convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales, subsidiariamente.

Es necesario tener en consideración que la normativa vigente, reserva, en Cataluña, a los acuerdos o convenios de ámbito catalán, la capacidad para ordenar la estructura de la negociación colectiva y su articulación.

A iniciativa de cualquiera de las partes del AIC, la Comisión de Aplicación y Seguimiento, analizará las problemáticas de concurrencia que pudieran derivarse en convenios colectivos concretos con el objeto de proponer las soluciones más adecuadas, en caso de que sea posible.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

2. Se acuerda potenciar el procedimiento de racionalización de estructura de la Comisión de convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales, que permita respetando la autonomía y la libertad negociadora de las partes representativas en los diferentes niveles de negociación sectorial, la puesta en funcionamiento de los procesos que se consideren oportunos, con el fin de alcanzar el objetivo de racionalización de la negociación colectiva en Cataluña.

3. Cualquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, previa definición del objeto y delimitación de los ámbitos sectoriales y territoriales, así como de las partes negociadoras afectadas, podrá instar una iniciativa de racionalización.

A fin de que esta iniciativa pueda desarrollarse, tendrán que participar las partes representativas en los diferentes ámbitos preexistentes de negociación colectiva, que voluntariamente adoptarán las soluciones y alternativas que acuerden en cada caso.

4. Las partes firmantes del presente AIC acordamos, que es de interés que la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, sea informada de las iniciativas relativas al establecimiento de un nuevo ámbito de negociación colectiva en Cataluña, sea este sectorial, supraempresarial o de grupos de empresas, y, por eso recomendamos en las partes que se enderecen a la mencionada Comisión con la siguiente finalidad:

a) Conocer, hacer seguimiento y analizar, el mapa de la negociación colectiva en Cataluña.

b) Solicitar a la Comisión de convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, ante la iniciativa de constitución de un nuevo ámbito de negociación colectiva, que elabore un informe no vinculante, con el total con respecto a la autonomía de las partes, que tenga como objeto la idoneidad y viabilidad, a criterio de las organizaciones miembros del Consejo, del nuevo ámbito de negociación colectiva, y, si procede, la recomendación del mantenimiento de su actual ubicación funcional, o la incorporación a un nuevo ámbito funcional más idóneo, teniendo siempre en consideración las problemáticas relativas a la evitación de concurrencia de convenios colectivos.

Asimismo, la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, informará a las Comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales que se puedan ver afectadas por la constitución de este nuevo ámbito de negociación, a fin de que puedan manifestar aquello que consideren oportuno. En todo caso, y sin ser vinculantes, la Comisión de convenios colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña tendrá en cuenta las manifestaciones de las Comisiones paritarias afectadas antes de emitir su informe.

5. Se acuerda gestionar con la Administración de la Generalidad de Cataluña un procedimiento de comunicación ágil, a fin de que esta informe a la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña de las iniciativas de nuevos ámbitos de negociación de cualquier convenio que se haya denunciado o promovido. En este sentido, se acuerda proponer la elaboración de un protocolo al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

6. Es un objetivo común que las empresas y personas trabajadoras de Cataluña estén cubiertas por un convenio colectivo de aplicación.

En los supuestos de no cobertura, se analizarán los mecanismos adecuados para poder resolver esta situación, mediante la extensión de convenios colectivos preexistentes, la inclusión en ámbitos funcionales de convenios colectivos vigentes o la creación de nuevos convenios. Operando, para la extensión y la creación de nuevos convenios, cuando sea necesario, la nueva representatividad otorgada por la normativa vigente a las organizaciones patronales y sindicales más representativas.

La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña hará un balance anual de la evolución del objetivo común de tener cobertura completa, adoptando las decisiones que corresponda de acuerdo con aquel, con la utilización de todas las posibilidades legales con el fin de aportar soluciones, entre ellas la negociación de acuerdos sectoriales o generales de cobertura.

7. Con respecto a los sectores emergentes, cualquier parte podrá convocar la otra con el fin de plantear un nuevo convenio o la incorporación al ámbito funcional de un convenio preexistente, respetando el principio de no concurrencia establecido en el Estatuto de los trabajadores y los otros límites legalmente previstos. Se prestará especial atención a no afectar ámbitos funcionales que puedan tener convenio de aplicación.

8. Las organizaciones firmantes desarrollarán pautas y actuaciones para la configuración de acuerdos marco de Cataluña en sectores amplios del ámbito de este acuerdo, para la utilización de las organizaciones que negocian convenios dentro del ámbito de estos sectores. En cualquier caso, habrá que evitar la concurrencia con convenios de Cataluña o de ámbito superior. Los acuerdos marco sectoriales contendrán estipulaciones comunes al sector de referencia teniendo como principales finalidades las de establecer disposiciones

CVE-DOGC-B-18248008-2018

sectoriales de temáticas en que tienen que intervenir las organizaciones firmantes de los convenios de sector, como la prevención de riesgos laborales, la formación profesional, los observatorios sectoriales o los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos, entre otros.

9. Se recomienda que los convenios sectoriales, regulen las reglas generales permitiendo la articulación y adaptación a la idiosincrasia de la empresa en su realidad productiva o de servicios. Son algunos ejemplos: la concreción del tiempo de trabajo en el marco de las reglas generales de flexibilidad del convenio sectorial, la concreción de los sistemas de salario variable, los planes de formación profesional continuada, el sistema de contratación, la clasificación profesional, la movilidad funcional y la promoción y la transversalidad de la salud laboral. Es conveniente, en este desarrollo, la participación de la Comisión paritaria correspondiente, dentro de sus competencias.

10. Las partes firmantes acuerdan proponer formalmente, a sus organizaciones firmantes de los convenios colectivos sectoriales estatales, que prevean la descentralización de las comisiones paritarias del respectivo convenio, en el ámbito de Cataluña. La descentralización en Cataluña de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos estatales, en coordinación con los propios ámbitos de negociación estatales y sus comisiones paritarias, es una medida conveniente, en cuanto a criterios de proximidad y de gestión del convenio colectivo.

11. El procedimiento y las actuaciones contenidas en este Título I se desarrollarán por parte de las organizaciones firmantes y, si procede, por sus respectivas organizaciones afiliadas, y se podrá recurrir, cuando se considere oportuno, a la utilización de los procedimientos y medios de la Comisión de convenios colectivos de Cataluña, del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

12. Las organizaciones firmantes consideramos positivo el reconocimiento previsto legalmente en cuanto a la legitimidad para la negociación colectiva en los supuestos de pluralidad de empresas y de grupo de empresas.

Las organizaciones signatarias del AIC consideran de interés esta negociación colectiva, tanto en el caso de las empresas vinculadas según el Estatuto de los trabajadores por razones organizativas o productivas, como en el caso de los grupos de empresa.

Se considera positivo, asimismo, que aquellas empresas que operan en un mismo espacio común puedan establecer mecanismos de negociaciones en materias como pueden ser la movilidad sostenible de personas y mercancías en polígonos industriales o espacios de multiactividad; los mecanismos de coordinación de políticas preventivas en salud laboral; los sistemas compartidos de seguridad y emergencia; la gestión mancomunada de medidas medioambientales; etc.

Título II

Contenidos de la negociación colectiva

Capítulo I

Ultraactividad

Las organizaciones firmantes expresan su acuerdo en el valor de la regulación de las relaciones laborales mediante convenios colectivos de eficacia general, y por lo tanto su compromiso de fomentar el mantenimiento y extensión de la vigencia y cobertura de los mismos.

Todo partiendo de la premisa ineludible del total respecto de la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación, de conformidad con el artículo 82.1 del Estatuto de los trabajadores, consideramos que las mesas negociadoras de convenios colectivos que pudieran resultar afectadas por la posible pérdida de vigencia, tienen que mantener una pro-actividad que comporte la renovación y actualización de los convenios.

Por eso, recomendamos la inclusión en todos los convenios colectivos sectoriales o de empresa, que no incluya una regulación específica que establezca su propia ultraactividad indefinida, de una cláusula que garantice la continuidad del proceso de negociación en los términos que se prevén a continuación.

En este sentido, y a título orientativo, se propone el siguiente redactado:

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acordamos, que antes de la finalización del plazo de vigencia, la Mesa negociadora se compromete a proseguir el proceso de negociación, cuya duración se acordará mutuamente por las partes. Durante este periodo seguirá siendo de aplicación el convenio vencido.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

Finalizado el periodo de negociación, cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada. En este caso, ambas partes, de común acuerdo o cualquiera de ellas podrá decidir instar alguno de los siguientes procedimientos:

1. Mediación expresa de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña que se iniciará en un plazo de 7 días hábiles.

La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, emitirá un informe no vinculante en las partes legitimadas en el proceso de negociación que puede consistir, entre otros, en:

a) La orientación concreta de medidas tendentes en la solución de divergencias en el proceso de negociación colectiva,

b) La determinación de una prórroga en el proceso de negociación, siempre preservando mientras tanto la vigencia del Convenio colectivo anterior,

c) O si procede, la recomendación sobre la realización de un estudio que analice la posibilidad de incorporar este ámbito de negociación colectiva a otro Convenio colectivo preexistente.

d) Derivar el caso al procedimiento de conciliación o mediación con arbitraje delegado de la propia comisión de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, exigiéndose en este último caso el acuerdo de ambas partes.

2. Directamente el procedimiento de conciliación y/o el de mediación con arbitraje delegado de la propia comisión de mediación, exigiéndose en este último caso mutuo acuerdo, según el establecido a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña, a que hace referencia el Título III.

En la mediación con el arbitraje delegado de la propia Comisión de mediación las personas que forman la mencionada comisión actuarán como árbitros por designación conjunta de las partes y el laudo se dictará por unanimidad de todos los miembros.

Hasta la finalización de este procedimiento se mantendrá la vigencia del Convenio colectivo.

Procedimiento relativo a la regulación de mediación en los supuestos de ultraactividad

1. Cualquiera de las partes de la comisión negociadora se dirigirán a la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña cuando constaten que se ha producido la situación de bloqueo de la negociación colectiva. Esta situación se justificará mediante la presentación del acta pertinente de la Comisión negociadora.

2. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña en el plazo máximo de 7 días hábiles de recibir la petición citará en las partes para realizar una mediación expresa del conflicto planteado en la cual participarán las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

3. Las partes previamente a su comparecencia tendrán que aportar la documentación solicitada por la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

4. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña citará en las partes tantas veces como considere conveniente para conseguir un acuerdo satisfactorio para los intereses de las partes afectadas.

5. Las partes, en caso de acuerdo con el informe no vinculante se comprometen a incluirla en el texto articulado del correspondiente convenio colectivo.

6. Este acuerdo se concretará en un acto que firmarán las partes y Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Capítulo II

Comisiones paritarias de los convenios colectivos

1. Es positiva la potenciación y la activación de las Comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales, de manera que ejerzan plenamente sus competencias respecto de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos y se doten de procedimientos ágiles y regulares de reunión. Es conveniente dinamizar la actividad de las Comisiones paritarias especializadas por materia, de manera que respondan al mandato del

CVE-DOGC-B-18248008-2018

propio convenio colectivo, ya sea para la aplicación y seguimiento de sus acuerdos o bien para la continuidad de las negociaciones sobre materias complejas.

2. Las Comisiones paritarias de los convenios colectivos han adquirido, un mayor protagonismo que obliga en los propios convenios colectivos a regular, como contenido obligatorio, los criterios de su actuación, no tan sólo en plenario, sino también en comisiones delegadas bajo los principios de eficiencia, simplificación y dinamismo.

3. Ante conflictos colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación, del Convenio colectivo (artículo 91 del Estatuto de los trabajadores), la Comisión paritaria podrá recurrir a las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en el Convenio colectivo, se someterá a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

4. Los convenios colectivos tienen que regular la consulta previa y ágil a la Comisión paritaria en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del Convenio colectivo. En caso de que la Comisión paritaria no resuelva en el plazo máximo de siete días, las partes se obligan a acudir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo III

Flexibilidad negociada

Introducción

Las empresas y, en consecuencia, las personas trabajadoras, tienen que hacer frente, cada vez con más agilidad a las adaptaciones en materias de producción o actividad. Las empresas requieren adaptaciones tecnológicas, organizativas, y, en casos concretos, procesos de transición importantes. Es por eso que la configuración de un nuevo modelo de competitividad responsable y sostenible requiere incorporar en los convenios colectivos aquellos elementos estratégicos que garanticen el desarrollo de la empresa o sector y de las personas trabajadoras implicadas, teniendo en cuenta:

1. La mejora de la posición competitiva de nuestra economía y de nuestras empresas, requiere disponer de un marco flexible de relaciones laborales, inversiones y avances en la dotación y calidad del capital tecnológico y humano, así como disponer de un entorno institucional competitivo y adecuado para impulsar la innovación, la gestión del conocimiento del capital humano y de la organización comportando un valor añadido para mejorar la capacidad de adaptación de la empresa.

2. Las necesidades de las personas trabajadoras de mantener y ampliar sus expectativas profesionales y de promoción, mediante una formación profesional adecuada con el fin de ofrecerles más seguridad y perspectivas de futuro, aunque se tengan que producir cambios, permitirles la conciliación con su vida personal y familiar, tener un papel más comprometido en la empresa y mejorar sus condiciones de trabajo.

3. La conveniencia de que los cambios organizativos en las empresas se produzcan en un contexto de participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y particularmente en procesos de transición.

El concepto flexibilidad va más allá de la gestión del tiempo de trabajo e, incorpora otros elementos como la contratación y el empleo, la movilidad y la polivalencia, las modificaciones de las condiciones de trabajo, y el salario, entre otros, que necesariamente se interrelacionan, ya que la aplicación de modelos de organización de empresa más flexible requiere un tratamiento integral.

La complejidad que presenta la negociación de la flexibilidad requiere que se lleve a cabo de acuerdo con las diferentes realidades de los sectores y las empresas. Habrá que tener en cuenta que no hay una línea de solución única, sino que cada caso tendrá que tener un tratamiento particular. La negociación de la flexibilidad tiene que tener presentes elementos de equilibrio, garantía y eficacia. Es por eso que los convenios sectoriales podrán recoger los contenidos y mecanismos de referencia para aplicar en estas materias de manera adaptada a sus particularidades y con previsión de adaptación al ámbito empresarial que lo requiera.

Habrá que tener presente el recurso a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), cuando sea necesario superar los problemas que puedan surgir durante la negociación o su aplicación.

Es conveniente, para materializar esta concepción de flexibilidad negociada que para las empresas que no tengan representación legal de las personas trabajadoras, los convenios colectivos contemplen mecanismos de

CVE-DOGC-B-18248008-2018

negociación de los cambios organizativos y de flexibilidad interna. Recomendando las organizaciones firmantes del AIC, como mecanismo más adecuado la comunicación previa a la Comisión paritaria del convenio con el objeto de ser asesoradas las partes por las organizaciones miembros de la misma o alternativamente en el Tribunal Laboral de Cataluña mediante solicitud de conciliación.

Las organizaciones firmantes coincidimos en destacar la relevancia primordial de la flexibilidad negociada en las diversas vertientes y condiciones de las relaciones laborales, para dotar en las empresas de un marco adecuado para adaptarse a las demandas que tienen que cumplir cuánto sea necesario. De tal manera que la existencia de mecanismos flexibilizadores de las relaciones laborales tienen que permitir en las empresas disponer de la necesaria capacidad de adaptación en un contexto económico en constante cambio, en mercados más abiertos, con la implantación de innovaciones tecnológicas más inmediatas, con fluctuaciones constantes de la demanda que la hace imprevisible, y con fenómenos imparables como la internacionalización y la globalización económica.

El objetivo es la consecución de empresas más competitivas y viables, con capacidad de gestionarse eficientemente y, en definitiva, utilizar las medidas de flexibilidad interna antes de acudir a ajustes externos y traumáticos.

Flexibilidad negociada: el tiempo de trabajo y el sistema de contratación

Criterios y elementos para la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa.

Las partes signatarias del Acuerdo Interprofesional de Cataluña declaran que la regulación de las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo tiene que combinar la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo con una protección adecuada de los derechos de las personas trabajadoras y una mayor estabilidad en el empleo.

1. La negociación colectiva tiene que regular la organización flexible del tiempo de trabajo en relación con las necesidades de la actividad empresarial, especialmente, en ciclos de diferente intensidad de la actividad y fluctuaciones en la demanda.
2. Los convenios colectivos tienen que establecer el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular a efectos de contribuir a racionalizar la gestión del tiempo de trabajo, así como, la flexibilidad del tiempo de trabajo, mejorando la eficiencia en la actividad productiva y en la prestación de servicios, e incrementando la productividad del trabajo.
3. La negociación colectiva, en un contexto de equilibrio, entre las necesidades empresariales y las necesidades de las personas trabajadoras, tendría que alcanzar pactos en la gestión del tiempo de trabajo que conjugue la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la competitividad por parte de las empresas, con la reducción efectiva del tiempo de trabajo anual, en los sectores donde ocurra según el análisis que se acuerde por las partes negociadoras.
4. Los convenios colectivos sectoriales y de empresa pueden establecer las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo: distribución irregular de la jornada, bolsas de horas anuales, determinación del máximo de horas flexibles, reglas de compensación, periodos de reorganización del tiempo de trabajo (semanas, trimestres, semestres, organización del tiempo, etc.), jornada mínima y máxima diaria, y su relación con las horas extraordinarias.
5. En el caso de los convenios sectoriales, vista la diversidad de situaciones en las empresas, es conveniente que, respetando las reglas generales del convenio sectorial, se produzca una adaptación negociada en el ámbito de las mismas, con participación de los representantes legales de las personas trabajadoras, que concrete la programación de la jornada irregular y su calendario, así como, establecer los mecanismos para aplicar modificaciones en su desarrollo.

Es conveniente que los convenios colectivos sectoriales y de empresa regulen y potencien los procedimientos de participación sindical y de la representación legal de las personas trabajadoras en la organización flexible del tiempo de trabajo con criterios de anticipación a las necesidades de la actividad empresarial.

Tener en cuenta los calendarios anuales de empresa como un instrumento importante y complementario a los sistemas de flexibilidad en las organizaciones. Los convenios colectivos tienen que tener la previsión de su negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con programaciones anuales de previsión y renegociación con la representación legal de las personas trabajadoras de los cambios, cuando sea objetivamente necesario.

6. La flexibilidad del tiempo de trabajo tiene que ir acompañada de garantías y de seguridad para las personas trabajadoras, con el fin de mejorar su capacidad de autogestión del tiempo de trabajo y de conciliación con la

CVE-DOGC-B-18248008-2018

vida personal y familiar. Los convenios colectivos regularán: el conocimiento previo de los cambios en los calendarios de trabajo, los preavisos con suficiente antelación ante los cambios de duración de la jornada, el establecimiento de sistemas de permuta entre personas trabajadoras en cambios de horarios y de turnos preexistentes, con principios de voluntariedad y en función de la actividad económica del Convenio colectivo, y podrán establecer también criterios de voluntariedad ante turnos de nueva creación.

7. Es conveniente que los convenios colectivos regulen la organización y la periodicidad concreta de los descansos compensatorios por prolongación de la jornada. Entre otras opciones, los convenios colectivos pueden determinar el derecho de elección a la compactación en días cumplidos o fórmulas de reducción de la jornada diaria. Sería conveniente compatibilizar las necesidades organizativas y profesionales objetivas de las empresas con las necesidades de las personas trabajadoras en cuanto a la determinación del tiempo de descanso compensatorio. En este sentido, y siempre que sea posible se tiene que promover la capacidad de elección de la persona trabajadora.

8. Los convenios colectivos facilitarán que las empresas puedan distribuir irregularmente la jornada anual ordinaria, en los porcentajes que se consideren necesarios, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que prevé el Estatuto de los trabajadores.

Para potenciar la distribución irregular del tiempo de trabajo se permite regularizar los excesos o defectos de jornada derivados de la distribución irregular más allá del año en curso. Es por ello que se recomienda que los convenios colectivos regulen la compensación de las diferencias por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada tendrán que quedar compensadas en el periodo de doce meses desde que se producen (ET).

Por otra parte, los convenios colectivos podrán recoger una bolsa de horas al año, en el que se puede alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de esta bolsa de horas y la fórmula de compensación del tiempo.

9. Es un objetivo compartido que la realización de horas extraordinarias tiene un carácter excepcional que únicamente tiene que ser utilizado cuando sea necesario. En este sentido, es conveniente que la empresa con la representación legal de las personas trabajadoras evalúe los mecanismos más idóneos para resolver las necesidades de ampliación del tiempo del trabajo, y su impacto en el empleo, a fin de que la empresa tome la decisión que considere oportuna.

10. Las partes firmantes del presente AIC somos conscientes de la importancia de la regulación en la negociación colectiva de la organización flexible del tiempo de trabajo, como una alternativa para poder alcanzar acuerdos de flexibilidad considerando la diversidad de las necesidades objetivas de las actividades económicas y las realidades de organización del trabajo diverso que existen en los diferentes sectores económicos y empresariales.

Nuestro objetivo común es que todos los convenios colectivos realicen una regulación negociada de la flexibilidad del tiempo de trabajo, adaptada a su específica realidad y de conformidad con las orientaciones del propio AIC.

Por todo eso, para los supuestos de convenios colectivos en los que no exista todavía regulación convencional de la flexibilidad negociada del tiempo de trabajo, se insta a que se utilice el TLC, para encontrar una solución en esta materia.

11. En materia de conciliación de la vida laboral y personal, es positivo que los convenios colectivos en relación a la flexibilidad de la jornada establezcan la consideración de las diversas situaciones personales (personas dependientes, horarios de formación y enseñanza, etc.) en el momento de determinar turnos y horarios.

En este sentido, recomendamos la implementación del [Acuerdo de impulso laboral de la reforma horaria. 10 Objetivos para la negociación colectiva](#), elaborado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.

12. Es conveniente que los convenios colectivos sectoriales y de empresa regulen y potencien los procedimientos de participación sindical y de la representación legal de las personas trabajadoras en la organización flexible del tiempo de trabajo. Además de la participación en la programación de la jornada flexible –en relación a la cual la empresa tiene que aportar información documentada y justificación de la medida–, es conveniente establecer evaluaciones periódicas de la evolución del tiempo de trabajo, con el objetivo de analizar la eficiencia del sistema, su relación con el empleo, y su impacto a favor de la conciliación laboral, personal y familiar y la movilidad de las personas trabajadoras.

13. Los cambios en la programación de la distribución irregular de la jornada tienen que realizarse con la máxima antelación posible, respetando en todo caso como mínimo los cinco días establecidos en el Estatuto de

CVE-DOGC-B-18248008-2018

los trabajadores, a fin de que, con la participación de los representantes legales de las personas trabajadoras, se lleven a cabo los ajustes necesarios en la programación inicial.

14. Las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente las [Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras](#), acordadas en el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

15. Sin embargo, las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente y de utilidad los acuerdos en los cuales se han llegado en [el Informe sobre la gestión del tiempo de trabajo remunerado en el contexto de la reforma horaria](#) elaborado en el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña.

Asimismo, las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña seguiremos participando en el diálogo en el Pacto para la reforma horaria con el objeto de revisar los usos del tiempo, armonizando los diversos factores y necesidades que intervienen en la cuestión: racionalización de la ordenación del tiempo de trabajo, eficiencia y competitividad del conjunto del sistema económico, armonización integral de los servicios públicos y sociales, y el mejor desarrollo de la vida social y ciudadana bajo el principio de bienestar de las personas en todas sus dimensiones, equilibradamente con las necesidades empresariales.

Sistema de contratación: elementos de flexibilidad en los procesos negociadores para mantener o crear empleo.

1. Las partes del AIC coincidimos en la necesidad que los convenios colectivos, y la propia negociación colectiva en la empresa, en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias, actúen con respecto a la contratación con criterios de causalidad, en aplicación de nuestro ordenamiento laboral, con el objeto de erradicar la contratación temporal injustificada.

2. La contratación indefinida de inicio tiene que ser la regla general en el acceso al empleo, la contratación temporal tiene que ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, tienen que ser cubiertos con contratos indefinidos.

3. La negociación colectiva de sector y empresa, o por acuerdo específico de empresa o pacto, tiene la capacidad de regular criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos, limitar la contratación temporal o prever mejoras en los contenidos de los contrato en tiempo parcial y los contratos formativos.

4. El recurso a las Empresas de Trabajo Temporal es una opción legalmente prevista, que podría ser regulada a la negociación colectiva partiendo de las disposiciones legales vigentes.

5. Los convenios colectivos podrán articular fórmulas de flexibilidad con la perspectiva de que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los ajustes de empleo, y se recomienda en las partes que utilicen la flexibilidad interna como mecanismo para evitar despidos.

6. Los convenios colectivos podrán establecer delante de nuevos contratos indefinidos la preferencia por las personas trabajadoras que hayan sido contratadas temporalmente o subcontratadas.

7. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva tiene que establecer requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con diferentes personas trabajadoras para ocupar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

8. Las partes consideran que los contratos de relieve constituyen un instrumento apropiado para abordar renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones, por lo cual es conveniente su impulso mediante la negociación colectiva.

9. Los convenios colectivos sectoriales y de empresa podrán regular la información periódica que tiene que facilitarse sobre los proyectos empresariales en relación a la previsión de empleo y/o sus posibles variaciones, así como de la naturaleza y modalidad de los contratos previstos, a fin de que sea analizada por la representación legal de las personas trabajadoras.

10. Las partes consideran que los contratos indefinidos a tiempo parcial pueden ser una alternativa a la contratación temporal. En este sentido se recomienda que los convenios sectoriales o de empresa adapten, en el marco de aquello establecido legalmente, su regulación a la realidad organizativa y económica diversa de las empresas y sectores de actividad, así como también, analizar en el ámbito del Convenio, y en función de las características del sector, la conveniencia de establecer el máximo de número de horas complementarias legalmente establecido, así como, el plazo de preaviso, según el estudio sectorial si ocurre.

11. La negociación colectiva puede identificar en función de la actividad económica típica de la empresa o sector, algunas de las causas y circunstancias de utilización más frecuentes del contrato eventual de

CVE-DOGC-B-18248008-2018

circunstancias de la producción.

Si estas circunstancias se repiten, año tras año, se tendría que analizar la opción del contrato fijo discontinuo como figura más adecuada que dará una mayor estabilidad en la contratación. Es conveniente que los convenios colectivos regulen y desarrollen las características del contrato fijo discontinuo de conformidad a la naturaleza de la actividad.

12. En relación en el contrato de obra y servicio determinado, la negociación colectiva tiene la capacidad de determinar cuáles son las obras, tareas y servicios de duración determinada que tienen sustantividad y autonomía propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Capítulo IV

Criterios salariales y sistemas retributivos

1. En los años de crisis económica últimos años, los salarios se vieron afectados por la situación crítica de la economía y las empresas, y por procedimientos excepcionales ajenos a los convenios colectivos (inaplicaciones, ERE...).

Tras cinco años consecutivos de crecimiento económico en Cataluña, las partes consideramos que el crecimiento de la actividad económica, el aumento del consumo interno, la mejora de la productividad y de la competitividad empresarial, son factores clave para la consolidación de la recuperación económica y del empleo.

En este sentido, las partes recomendamos que los incrementos salariales que se acuerden en la negociación colectiva tomen en consideración estos factores y se basen en la realidad y situación general y de cada sector y/o empresa, superando aquel largo periodo en que se han fijado mediante procedimientos y criterios excepcionales.

Vista la importancia de los acuerdos alcanzados en materia salarial por las confederaciones empresariales y sindicales estatales que representan las organizaciones firmantes del AIC, se valoran positivamente y de referencia a Cataluña.

2. Los convenios colectivos podrán establecer mecanismos de revisión salarial, teniendo en consideración los indicadores que en cada caso se estimen aplicables por las personas negociadoras.

3. La negociación colectiva tiene que atender en mayor medida a la regulación de las retribuciones variables, que tienen que basarse en parámetros objetivos y medibles relacionados con el cumplimiento de los objetivos de empresa y son un factor de mejora de la productividad. Tienen que racionalizarse y establecerse de manera negociada, las condiciones económicas, el establecimiento de estas variables es compatible con otros sistemas retributivos suprimiendo modelos salariales obsoletos y determinados complementos improductivos.

El Convenio colectivo sectorial podrá desarrollar, de acuerdo a su realidad específica, mecanismos para la aplicación de retribución variable. Con esta finalidad, las partes podrán definir los criterios objetivos y parámetros, factibles y medibles, para la aplicación de la misma; otorgante de esta forma al sistema de predictibilidad y seguridad. A su vez el convenio podrá fijar las fórmulas para la adaptación y aplicación de la retribución variable en el ámbito de la empresa.

4. La organización del trabajo flexible tiene que tener efectos sobre los sistemas retributivos. Garantizando los salarios básicos que la negociación colectiva determine en cada ámbito, los salarios variables pueden vincularse a los sistemas de flexibilidad de la organización del trabajo.

Los convenios colectivos sectoriales y de empresa pueden regular las condiciones concretas de esta vinculación. Cuando se establezcan innovaciones en la organización del trabajo y/o tecnológicas o se abran nuevas líneas de actividad de la empresa, los sistemas de delgaduchas, de incentivos a la producción y a la calidad, en razón de cumplimiento de objetivos o en razón de responsabilidad, disponibilidad o formación personal y profesional, en las suyas varias fórmulas, tienen que ser objeto de revisión negociada con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

5. La empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras información documental sobre las bases de los nuevos sistemas propuestos, que garantizarán criterios de objetividad y transparencia en la negociación y aplicación, así como información periódica de sus resultados, una vez emprendidos. Las personas afectadas por los sistemas de salario variable tienen que tener información documental periódica de sus propios resultados.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

6. Los convenios colectivos sectoriales y de empresa tienen que establecer procedimientos ágiles para la solución de controversias en relación con los salarios variables y, en su caso, la remisión en los mecanismos de solución extrajudicial del Tribunal Laboral de Cataluña.

Retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención

La Ley 24/2015, de patentes, regula en su Título IV, las normas relativas a las Invencciones realizadas en el marco de una relación de empleo o servicios. Los firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, conscientes de que la negociación colectiva tiene un papel fundamental en el desarrollo de este aspecto de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales, y que la dinamización de la innovación es un factor esencial en la construcción de un nuevo modelo productivo y de competitividad, orientan los convenios colectivos a que incorporen esta materia.

La negociación colectiva sectorial podrá incorporar articulados que promuevan la retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención a las empresas de su ámbito de aplicación, no obstante, y dada la diversidad de situaciones existentes, y de procesos productivos o de servicios, es necesario que la concreción de esta regulación convencional se realice en el ámbito de la empresa mediante pactos o acuerdos complementarios en el convenio sectorial o convenio de empresa propio.

El Tribunal Laboral de Cataluña, a través de su Comisión técnica de organización del trabajo, es un mecanismo apropiado para asesorar las partes en esta materia, y para la prevención de conflictos, por lo cual se reforzará su cuadro de expertos con los perfiles profesionales más idóneos a las casuísticas posibles.

Las partes del AIC se comprometen a diseñar un programa específico de difusión en esta materia, que puede incluir la utilización de medios institucionales como el CRL, el CTECS y el TLC.

Capítulo V

Criterios sobre subcontratación, empresas multiservicios y especial mención a las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales

1. Ante la existencia de un proyecto de subcontratación relevante para la actividad de la empresa, se considera oportuno que con carácter previo, se determine un procedimiento que permita la aportación de información recíproca entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en un periodo limitado de tiempo, respecto del alcance y las condiciones de la subcontratación o las posibles medidas sustitutivas de flexibilidad interna.

2. La empresa ofrecerá, a la representación legal de las personas trabajadoras, información suficiente, por escrito, sobre la contratación de servicios y la subcontratación de actividades, los titulares de la contratación de servicios y la subcontratación, las actividades que le sean propias y sus condiciones generales, en la forma periódica que determinen los convenios colectivos y acuerdos (tal como prevé el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores). Al mismo tiempo es necesario tener en consideración la regulación vigente.

3. Los convenios colectivos sectoriales o de empresa podrán determinar la conveniencia de la subrogación de plantillas cuando se produzca una sucesión de contratos o subcontratas, con el fin de optimizar la formación profesional de las personas trabajadoras de la contrata o la subcontrata, su nivel de especialización, su fidelización y la estabilidad en el empleo.

4. La negociación colectiva tendría que contemplar la responsabilidad solidaria entre la empresa contratante y la contratada o subcontratada, así como en la sucesión de contratos o subcontratos.

5. Las partes signatarias del Acuerdo Interprofesional de Cataluña declaran útil la promoción de los acuerdos y pactos entre empresas vinculadas en el conjunto del proceso o cadena organizativa en los aspectos que las partes afectadas determinen. A título de ejemplo, las cuestiones relacionadas con la movilidad sostenible de las personas trabajadoras en los centros de trabajo y el transporte colectivo, aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, utilización común de los servicios sociales de la empresa central, o medidas relacionadas con la igualdad efectiva de género, que pueden complementar o mejorar los planes de igualdad existentes o ser de aplicación directa en aquellas empresas que no tengan plan.

6. La negociación colectiva podrá regular la coordinación de la interlocución de la representación sindical de la empresa principal con las de las empresas subcontratadas, con respecto a aquellos aspectos concretos derivados de las relaciones contractuales entre las empresas, que puedan afectar a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

La representación sindical de la empresa principal facilitará la transmisión de las informaciones que afecten en la orden laboral a las personas trabajadoras de estas empresas, a través de las representaciones legales.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

7. Con el objeto de garantizar la preferencia en la cobertura de vacantes en contratación indefinida y conseguir una mayor estabilidad del empleo, la negociación colectiva sectorial, de empresa, o de empresas vinculadas, podrían establecer mecanismos que favorezcan la movilidad de las personas trabajadoras entre las empresas subcontratadas, y entre estas y la empresa principal. Con el mismo objeto podrán establecerse bolsas de trabajo y/o fórmulas en la negociación colectiva que favorezcan la formación profesional mancomunada entre las empresas subcontratadas y la principal.

8. Las partes negociadoras y firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña orientan a establecer como Convenio colectivo de aplicación en las empresas multiservicios subcontratadas, como mínimo, el Convenio colectivo sectorial de aplicación correspondiente a la actividad objeto de subcontratación, a partir del análisis sectorial correspondiente y su propia autonomía. Tanto con respecto a las retribuciones como a la regulación general de las condiciones de trabajo.

9. Las partes signatarias del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía catalana, acuerdan promover el establecimiento, en las cadenas internacionales de nuestras empresas, de Acuerdos Marco Internacionales, que tengan como orientación los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, y el cumplimiento de los estándares mínimos de los convenios de la OIT ratificados por nuestro país, así como los contenidos que las partes acuerden.

10. En aplicación del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la negociación colectiva podrá abordar las cuestiones siguientes:

10.1. Los empresarios titulares y/o principales y los empresarios concurrentes en un centro de trabajo se informarán recíprocamente sobre los riesgos específicos que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Esta información se tendrá en cuenta por el conjunto de los empresarios en la elaboración del plan de prevención, así como en la realización de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Estos documentos se aportarán al Comité de Seguridad y Salud. En caso de daños a la salud, se informará al Comité de Seguridad y Salud con el fin de que valore sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

10.2. La empresa titular y/o principal exigirá a las empresas contratistas y subcontratistas, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, que acrediten por escrito haber realizado las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como el cumplimiento de sus obligaciones en materia de información y formación. Todo ello será informado, en los términos que señala la Ley de prevención de riesgos laborales, al Comité de Seguridad y Salud.

10.3. El empresario titular y/o principal vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su centro de trabajo, informante al Comité de Seguridad y Salud, para su análisis, con la periodicidad que se determine.

10.4. En aquellos centros de trabajo en que la naturaleza de los riesgos se pueda ver agravada o modificada por las circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades y/o estos sean calificados como graves o muy graves, la negociación colectiva podrá contemplar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes u otras medidas de actuación coordinada. Se podrá constituir un Comité de Seguridad y Salud Intercontratos, en casos de especial gravedad, con el fin de analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos. Este organismo podrá reunirse con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa titular con la periodicidad que se determine. La vigencia de los Comités intercontratos vendrá determinada por el mantenimiento de las condiciones de concurrencia que aconsejaron su constitución.

Capítulo VI

Movilidad funcional

1. Las modernas organizaciones del trabajo necesitan cada vez más que las personas trabajadoras asuman tareas más diversas, siendo la polivalencia un elemento a tener en cuenta dentro de la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa, en el marco de una organización y clasificación profesional en grupos profesionales.

2. La tendencia actual se centra en roles y aspectos más amplios y no en sitios cerrados. Igualmente, la adscripción de las personas trabajadoras a funciones muy limitadas durante periodos de tiempos largos comporta una pérdida de capacidad de adaptación y una menor empleabilidad de la persona trabajadora.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

3. Por todo eso, la negociación colectiva puede atender a los criterios siguientes:

- a) Las clasificaciones profesionales tienen que establecerse mediante grupos profesionales. Los convenios colectivos concretarán los procedimientos de adaptación y organización de las categorías preexistentes en los nuevos grupos profesionales. Para supuestos de convenios colectivos que todavía no hayan adaptado su clasificación profesional, se insta a que se utilice el Tribunal Laboral de Cataluña, para encontrar una solución en esta materia.
- b) Hay que potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas a situaciones que lo requieran. El establecimiento de fórmulas ágiles de movilidad funcional regulada puede constituir una alternativa a los ajustes de plantilla. De la misma forma, las personas trabajadoras tienen que ver garantizada la certeza de sus funciones profesionales y su calificación profesional.
- c) La movilidad funcional tiene que articularse con el límite de la idoneidad y aptitudes necesarias para el desarrollo de las tareas encomendadas, de lo cual se desprende la importancia de la formación profesional continuada.
- d) Por razones técnicas u organizativas justificadas en que tenga que producirse movilidad funcional ascendente, la negociación colectiva determinará los plazos para la consolidación del ascenso.
- e) El cambio de funciones diferentes de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en la normativa requiere el acuerdo de las partes o, si no hay, someterse a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que con esta finalidad se hayan establecido en el Convenio colectivo.
- f) La figura de la polivalencia funcional puede ser un mecanismo idóneo para efectuar cambios verticales de puesto de trabajo. La negociación colectiva determinará los contenidos y límites, y podrá regular los efectos con relación a la promoción profesional teniendo en cuenta los criterios establecidos legalmente.

Movilidad geográfica internacional

Atendiendo a la globalización mayor de la economía y de las empresas, que comportan un significativo aumento de los desplazamientos temporales de personal asalariado a centros de trabajo situados en otros países, las partes consideramos necesario acordar la manera de proceder en estos supuestos.

En este sentido, las partes negociadoras de los convenios colectivos afectados por la movilidad geográfica internacional tendrían que regular los supuestos que los afectan, para evitar conflictos. En especial, se recomienda que los convenios regulen los supuestos de desplazamientos transnacionales de cierta duración.

Capítulo VII

Participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de reestructuración.

1. Es conveniente que la introducción de las nuevas formas de organización del trabajo comporte un proceso que active de manera plena los derechos de participación de la representación legal de las personas trabajadoras previstos legalmente, con el objetivo de impulsar la competitividad de la empresa y de mejorar la calidad del empleo. Estos mecanismos de participación adquieren todavía más relevancia cuando los cambios y adaptaciones requieren regulaciones de empleo.
2. Las organizaciones firmantes desarrollaremos instrumentos y procedimientos concretos para que empresas y personas trabajadoras y sus representantes puedan compartir niveles adecuados estables y periódicos de información que permitan analizar la situación de la actividad empresarial y que favorezcan la adecuada adaptación a los cambios productivos. Todo ello partiendo de la previsión de la posible evolución de sectores y empresas y de la necesidad de anticipar medidas correctoras que eviten ulteriores costes sociales y económicos importantes.

Los infrascritos promoverán que estos instrumentos se reflejen en la negociación colectiva para su aplicación en la empresa.

Expedientes de regulación de empleo y negociación colectiva

1. Los convenios colectivos pueden establecer con relación a los planes sociales de acompañamiento el desarrollo de las previsiones de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Real decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

2. En los expedientes de suspensión de contratos o de reducción de jornada, orientar a que los convenios colectivos potencien los planes negociados con acciones formativas durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción, el objeto de los cuales sea aumentar la polivalencia de las personas trabajadoras o incrementar la empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

3. En los expedientes de reducción de jornada y de suspensión de contrato, es útil la existencia de calendarios para las personas trabajadoras con relación al desarrollo temporal del expediente sin perjuicio de su modificación en atención a las necesidades productivas de la empresa y de la participación de la representación sindical de acuerdo a la normativa de aplicación.

Capítulo VIII

Inaplicación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos

Las organizaciones firmantes expresan su acuerdo en el valor que tienen los convenios colectivos sectoriales en una doble dimensión. En primer lugar como instrumentos convencionales que establecen la regulación colectiva de las relaciones de trabajo, y en segundo lugar, el valor del Convenio colectivo sectorial como regulador de las condiciones de competencia en tanto que instrumento que proporciona equilibrio, mediante la homogeneización de las condiciones de trabajo, entre empresas de un mismo sector de actividad económica.

Por eso acordamos que, para favorecer el interés general de la actividad económica en los diferentes sectores y favorecer la competencia libre y leal entre las empresas, es conveniente que las iniciativas empresariales de procesos de inaplicación de convenios colectivos sectoriales se pongan en conocimiento de las organizaciones firmantes de estos convenios, para combatir y evitar las prácticas de competencia desleal y fraude de ley.

Por eso recomendamos que las Comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales sean informadas de las iniciativas de inaplicación de las empresas, y que los mencionados convenios colectivos regulen este aspecto.

En este sentido, se propone que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación de convenio al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores lo comuniquen previamente a la Comisión paritaria del Convenio colectivo sectorial así como el resultado final. Esta comunicación tendrá que ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida.

Se recomienda que los convenios colectivos regulen, visto el carácter legalmente transitorio de la inaplicación del convenio colectivo, la posible revisión de las medidas de inaplicación, en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma, mediante un procedimiento simplificado. El resultado será comunicado a la Comisión paritaria sectorial.

El Convenio colectivo que incorpore la cláusula de sumisión a los procedimientos extrajudiciales de previsión y solución de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña, podrá establecer, sobre la base de la autonomía de las partes, el carácter voluntario u obligatorio del procedimiento arbitral, caso de divergencias respecto de las causas acreditativas de la inaplicación o del contenido y alcance de la misma, bien mediante el arbitraje delegado o del cuerpo de árbitros del Tribunal Laboral de Cataluña.

Las organizaciones firmantes, con respecto a las inaplicaciones de Convenio colectivo, valoramos que se establezca un sistema mediante el cual se compruebe la legitimidad de las partes en la comisión representativa, comprobando también, con respecto al contenido, que la duración del acuerdo no es superior a la vigencia del convenio que se quiere inaplicar, que el acuerdo no tiene efectos retroactivos a la fecha de la firma de lo mismo, y que no contempla infracciones flagrantes del ordenamiento jurídico vigente, con la suficiente información a las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Capítulo IX

La organización profesional, la formación profesional y la promoción

1. La negociación de las necesidades de formación continua en la empresa y su planificación, en función de las necesidades, son imprescindibles para la innovación permanente. La formación continua se tiene que desarrollar, especialmente, en relación con las previsiones y actuaciones del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, y de otros.

2. Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña hemos

CVE-DOGC-B-18248008-2018

estado participando activamente a lo largo de los años en la elaboración del Catálogo de calificaciones profesionales, su actualización y adaptación a las necesidades de los sectores productivos. Por ello consideramos indispensable que en el despliegue del Sistema de formación y calificaciones profesionales participamos activamente.

Las partes signatarias del AIC, consideramos que es necesario la puesta en marcha de una metodología prospectiva de captación de datos por parte del Observatorio del trabajo y modelo productivo, que permita avanzar las necesidades productivas de las empresas presentes y futuras. Estos datos serán una parte ineludible para la redacción del informe de prospección de calificaciones profesionales que tendrá que hacer el órgano técnico competente dentro del despliegue, con visión integrada, de la Ley 10/2015 de formación y calificaciones profesionales y la Ley 13/2015, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña.

3. Las partes signatarias del AIC, reafirmamos la importancia de que la negociación colectiva de Cataluña materialice las orientaciones contenidas en el acuerdo de [Recomendaciones a la negociación colectiva en materia de formación profesionalizadora](#) del Consejo de Relaciones Laborales.

4. Los convenios colectivos sectoriales podrán constituir comisiones de formación profesional, donde no se hayan creado todavía, con el fin de desarrollar aquellas actuaciones que sean necesarias y consensuadas dentro del ámbito funcional del convenio, con el fin de dinamizar y favorecer la formación de manera permanente en las empresas, proponer nuevas calificaciones, o mejorar las actuales, para incorporarlas al catálogo del sistema de calificaciones, a través de los mecanismos que la administración determine.

Las comisiones de formación profesional establecerán un reglamento de funcionamiento interno, en el tiempo más breve posible.

Entre otros, podrán tener las siguientes competencias y funciones:

- a) Analizar la adaptación del sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos al Catálogo de calificaciones profesionales.
- b) Promocionar los procesos de acreditación de competencias sobre la base de los acuerdos firmados por los agentes sociales con la administración (Enseñanza y SOC). Con este objetivo las comisiones de formación profesional sectoriales recibirían las iniciativas y asesorarían las iniciativas de las empresas del ámbito funcional del convenio y, especialmente, de las empresas sin representación sindical.
- c) Proponer acciones formativas para los propios miembros de las comisiones de formación profesional, responsables de formación de las empresas y representantes sindicales.

En este sentido, para poder llevar a cabo estas funciones, las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña consideramos necesario que las Comisiones de Formación Profesional Sectorial puedan tener acceso a los recursos del Sistema de Formación y Calificaciones.

5. Se recomienda que los convenios colectivos establezcan en relación a la formación profesional una cláusula específica:

La representación legal de las personas trabajadoras tiene que colaborar con la Dirección de las empresas con el fin de analizar, periódicamente, las necesidades de calificación de las personas trabajadoras. Considerando esta información la Dirección de la empresa podrá establecer un plan de formación en la empresa o actualizar lo que exista.

Se recomienda que el plan de formación continua preste especial atención a los siguientes aspectos:

- a) Definir los contenidos de las acciones formativas garantizando la calidad de las mismas.
- b) Promover entre las personas trabajadoras la acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- c) Definir la vinculación de la formación al catálogo modular integrado de formación, velando para la certificación de la formación profesional y la acreditación de competencias, y su vinculación a los sistemas de promoción profesional. En caso de que no sea posible hacer efectiva esta vinculación, se valorará la idoneidad de elevar la propuesta de integración al organismo técnico competente en la materia.
- d) En relación a la participación en las acciones formativas de las empresas, se recomienda que el plan de formación continua preste especial atención a los siguientes aspectos: la igualdad de trato y no discriminación directo y/o indirecto, teniendo en consideración las circunstancias personales derivadas de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Prever acciones de desarrollo de competencias digitales para fomentar la adquisición y mejora de las

CVE-DOGC-B-18248008-2018

mismas. Se priorizará a los colectivos con mayores necesidades.

6. La negociación colectiva sectorial tiene que hacer una revisión y actualización permanente de la organización profesional con el fin de adaptarla a los cambios y necesidades productivas y de la organización del trabajo. Tienen que revisar y adaptar a las nuevas realidades profesionales emergentes, las nuevas funciones, derechos y deberes profesionales de las nuevas actividades. También, los cambios generados por la innovación tecnológica en las profesiones y puestos de trabajo. Los sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales han demostrado ser un factor positivo en la modernización de la organización profesional. En definitiva, la negociación colectiva es y tiene que ser un vector clave en el desarrollo presente y futuro de los sectores productivos, como motor de la economía catalana y la creación de empleo de calidad.

7. Los convenios colectivos podrán establecer sistemas sencillos y ágiles de resolución de las divergencias de interpretación entre la empresa y la representación sindical, en relación con los procesos de promoción profesional.

8. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo, con plenas garantías de objetividad y de neutralidad que tenga en cuenta la perspectiva de género, son un instrumento imprescindible para una eficiente organización del trabajo. Los convenios colectivos sectoriales y/o de empresa podrán acordar la utilización de la Comisión técnica de expertos en la organización del trabajo del Tribunal Laboral de Cataluña a efectos de valorar los puestos de trabajo para la solución de divergencias. Sin embargo, se podrá acordar la utilización del manual de valoración del Tribunal Laboral de Cataluña previa adaptación a la realidad del propio Convenio colectivo.

9. Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo tenemos un rol primordial en la implantación del modelo de Formación profesional dual de calidad, no únicamente como un actor en la gobernanza del sistema, sino como entidades intermedias o facilitadoras realizando importantes tareas estratégicas de promoción, seguimiento y mejora continua de su calidad.

La negociación colectiva tendría que impulsar el uso de la FP Dual como una herramienta de calificación y de mejora de la empleabilidad.

Los convenios colectivos tendrían que contribuir a definir protocolos que dispongan la aplicación en el marco de las empresas de la prospección de las necesidades formativas y la definición y el establecimiento de prioridades para adaptarlo en su ámbito funcional para:

a) Facilitar la información a la representación legal de las personas trabajadoras en cuanto a las iniciativas de aprendizaje (formación en alternancia y dual) llevadas a cabo en las empresas formalizadas mediante contrato laboral. En los supuestos que se considere oportunos se podrá acordar la aportación de información a la representación legal de las personas trabajadoras con respecto a otras iniciativas de aprendizaje no previstas anteriormente.

b) En los supuestos anteriores, instrumentar la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras en la evaluación de estas iniciativas y en la propuesta de acciones de mejora.

10. En cumplimiento de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de sus origen racial o étnico y la xenofobia y el apartado en materia de igualdad y no discriminación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, es conveniente que los convenios colectivos incorporen la siguiente cláusula en relación a la no discriminación en razón de raza, etnia o cultura y procedencia: los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación tienen que seguir criterios y pruebas objetivas en relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de manera que, en los perfiles exigidos, no influya la cultura de procedencia, la etnia o la raza de la persona.

Capítulo X

Responsabilidad social

1. Gestionar la responsabilidad social (en adelante RS) y los impactos que de esta gestión se derivan ha sido un tema fundamental para la sociedad los últimos años. Prueba de ello fue la inclusión de un apartado específico en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para el periodo 2015-17, donde los agentes sociales mostrábamos nuestro compromiso con este tema en el ámbito de la concertación social.

2. En el periodo 2018-20, renovamos de nuevo este compromiso apostando por un marco de RS impulsado entre las organizaciones y las empresas como una herramienta que genera valor, que aumenta la competitividad y la reputación y mejora las condiciones del entorno social, económico y ambiental en que operan.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

3. En el marco del Consejo de Relaciones Laborales se creó la comisión y el grupo de trabajo de responsabilidad social en que el portal RScat es una de las principales herramientas, donde se da visibilidad en las empresas comprometidas con este tema, con la voluntad de valorarlas y de ofrecer buenas prácticas que faciliten la incorporación a otras empresas.

4. Desde el AIC entendemos la responsabilidad social como un modelo innovador de gestión y de mejora continua de las empresas y organizaciones, que incorpora criterios responsables en los cinco grandes vectores de impacto empresarial: buen gobierno, laboral, económico, social y ambiental. Esta visión tiene que tener en cuenta el carácter gradual y progresivo en el desarrollo de las políticas atendiendo los diferentes puntos de partida segundos contexto geográfico, necesidades, tamaño de las empresas, con especial atención a las PYMEs.

5. La negociación colectiva es un instrumento donde puede desarrollarse la responsabilidad social, promoviendo un marco económico más sostenible y responsable.

Es fundamental el reconocimiento de las organizaciones sindicales, en los sectores y empresas, como uno de los grupos de interés en materia de RS, como representantes de las personas trabajadoras, y su participación en este ámbito.

Se recomienda que los convenios colectivos sectoriales y de empresa contemplen estos aspectos.

Por eso, las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente las recomendaciones a la negociación colectiva en materia de responsabilidad social: cláusulas generales y específicas, acordadas en el Consejo de Relaciones Laborales.

6. En la actual situación, la apuesta por la RS tiene que identificar prioridades en el marco de la Estrategia Europa 2020, así como promover la implantación de los principios del Pacto mundial que aporten valor añadido a las organizaciones firmantes y a la sociedad en general.

7. En este sentido, y entendiendo que la RS tiene que tener una visión integral de todas las áreas de la empresa, es necesario valorar la tarea de la representación legal de las personas trabajadoras como uno de los grupos de interés que tienen que estar implicados en el hecho de que este sea un ámbito transversal dentro de la empresa.

8. Al mismo tiempo, como entidades participantes en el grupo RSCAT, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas constatamos que sería positivo incorporar a los convenios colectivos la idoneidad de enviar al CRL las memorias de RS, informes del Pacto mundial y/o buenas prácticas con el fin de dar visibilidad a estas.

9. Las organizaciones firmantes del AIC declaramos nuestro compromiso con la consecución de los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Un compromiso que implica la difusión de los ODS y una actuación proactiva en el ejercicio de nuestras competencias, y en la incorporación de los ODS en nuestro marco catalán de relaciones sociolaborales. Recomendamos que la negociación colectiva opere en el mismo sentido.

10. Al mismo tiempo, hace falta tener en cuenta el tejido empresarial que nos rodea, y dar flexibilidad para que las empresas puedan innovar y desarrollar la RS de acuerdo con sus particularidades.

11. La creación de empleo de calidad como responsabilidad principal de las empresas dentro de la sociedad es innegable. Hace falta promover modelos de gestión sostenibles que ayuden las organizaciones empresariales y sindicales a ser más competitivas y que estas, al mismo tiempo, puedan fomentar el conocimiento de buenas prácticas y la cultura de la RS, dentro de su tejido asociativo, todo contante en todo momento con la participación de las personas trabajadoras.

Es por eso que creemos que es necesario valorar aquellos temas transversales que configuran la RS.

12. Fomentar que los convenios expliquen y/o valoren el portal RSCAT como herramienta para difundir la tarea que llevan a cabo las empresas catalanas en este ámbito. El portal RSCAT es un buen punto de partida para las empresas que no realicen memorias ni informes, ya que pueden tener como referentes otros que ya lo han implementado.

13. Desde el AIC se recomienda que anualmente o con la periodicidad que se determine, se analice de qué forma las diferentes áreas/departamentos de cada una de las empresas están promoviendo acciones de mejora en este ámbito.

Capítulo XI

Igualdad

Se recomienda que la negociación colectiva tome en consideración las diferentes formas para garantizar los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, la integración y la no discriminación en razón de sexo, de orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad o cualquier condición o circunstancia personal o social en el ámbito de las relaciones laborales.

Igualdad de género

Es conveniente que la negociación colectiva regule el cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Concretamente, los firmantes del AIC recomendamos:

1. Establecer medidas para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres que tengan en cuenta el respeto a la igualdad y la no discriminación.

Cuando hablamos de medidas de igualdad nos referimos a todas las materias que pueden evitar, o cuando menos paliar, las desigualdades de mujeres y hombres en las empresas. En este sentido, las materias prioritarias son:

1.1. Acceso al empleo

Se tiene que garantizar que ninguna persona pueda ser discriminada en razón de sexo o de género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo tienen que dirigirse tanto a mujeres como a hombres y no pueden excluir, directa o indirectamente, ninguna trabajadora o trabajador en razón de género. Las pruebas de selección de personal que hagan las empresas no podrán establecer ninguna diferencia o ventaja relacionada con el género de candidatas o candidatos. La contratación de personas trabajadoras no podrá determinarse en función de la condición y opción de género de la trabajadora o el trabajador, excepto en el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado en el ámbito de la empresa.

1.2. Clasificación profesional

Revisar que los criterios de clasificación y promoción profesional, así como todas las otras bases de cálculo de la remuneración, en particular el modo de valoración de los puestos de trabajo, estén fijados de acuerdo con las reglas que aseguran la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

1.3. Promoción

La promoción profesional y los ascensos se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta hacia las mujeres con respecto a los hombres siendo la medida de la acción positiva un instrumento adecuado para eliminar o compensar discriminaciones en razón de sexo y de género.

1.4. Formación

Dentro de los objetivos de formación de la empresa se recomienda hacer formación en materia de igualdad a todas las personas trabajadoras con el objetivo que llegue a toda la plantilla.

En materia de formación profesional, se tiene que fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando su acceso y respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la incorporación a la formación de las personas trabajadoras con más dificultades de acceso a esta. En este sentido, las acciones formativas podrán incluir acciones positivas con respecto al acceso a la formación de las personas trabajadoras con especiales dificultades.

1.5. Igualdad en la retribución para trabajos de igual valor

Para un mismo trabajo o para un trabajo al cual se le atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta en razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los grupos y niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualquier concepto económico, y se velará especialmente para la aplicación de este concepto de igualdad retributiva en razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectos.

1.6. Prevención y atención al acoso sexual y en razón de sexo

CVE-DOGC-B-18248008-2018

Aparte de la obligatoriedad de implementar un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y en razón de sexo, es necesario que las empresas promuevan condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso en razón de sexo. Por eso, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y sensibilización.

1.7. Ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar

Establecer políticas de conciliación mediante una gestión del tiempo de trabajo flexible para las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras podrán constituir una comisión de trabajo que desarrolle las nuevas formas y cambios en el sistema de organización. (Ver el Capítulo III de flexibilidad negociada)

1.8. Salud laboral con perspectiva de género

Las condiciones y el conjunto de medidas destinadas a prevenir riesgos físicos, psicológicos y de relación social en el puesto de trabajo, y que consisten principalmente en un ambiente y unas condiciones de trabajo adecuados a las personas trabajadoras, se tienen que adoptar y establecer teniendo en cuenta la perspectiva de género y las especificidades de cada sexo.

1.9. Lenguaje no sexista

Las partes utilizarán en el contenido de todo el Convenio colectivo un lenguaje inclusivo, que no asuma el género masculino como genérico de todo el mundo, y es hará uso de denominaciones neutras y no sexistas.

1.10. Información y comunicación

Se tienen que tomar las medidas necesarias destinadas a garantizar la visibilidad de la diversidad sexual y de género a través de todos los lenguajes, tanto el verbal (oral y escrito) como el lenguaje visual (fotografías, dibujos, iconos), utilizados en las acciones de comunicación interna y externa de la empresa con el fin de asegurar la representatividad de todas las personas, más allá de los límites físicos y teniendo en cuenta toda la plantilla y todas las personas externas implicadas en la organización.

2. Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen que adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes valoramos los resultados positivos de la elaboración y la implementación de planes de igualdad a las empresas y por eso recomendamos su análisis, y si ocurre, la implantación, en las empresas no obligadas.

Las partes firmantes del AIC orientamos a hacer uso de las [Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de Planes de Igualdad](#) del Consejo de Relaciones Laborales.

El Plan de igualdad tiene que tener como mínimo un diagnóstico, unos objetivos concretos para alcanzar, medidas o acciones específicas para conseguir los objetivos, un sistema de seguimiento y de evaluación en forma de comisión y con indicadores, un calendario y un presupuesto de ejecución y periodo de vigencia. También tiene que incluir que afecta toda la plantilla, a la representación sindical así como a la Dirección.

Es conveniente que durante el proceso de elaboración de la diagnosis, haya la implicación y la participación de la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes nos comprometemos a promover la inscripción de planes de igualdad al [Registro público de planes de igualdad de la Generalidad de Cataluña](#), que otorga a las empresas y organizaciones un certificado oficial de adecuación de su plan a la legalidad vigente. Asimismo, nos comprometemos a hacer acciones para dar a conocer la existencia de este registro.

3. Las partes firmantes acordamos la creación de una Comisión Técnica y de Mediación en Igualdad de Género y no discriminación en el Tribunal Laboral de Cataluña como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de los planes y medidas de igualdad.

4. Las partes consideramos relevando la racionalización de los horarios laborales mediante la negociación colectiva.

Se considera conveniente la participación de la representación sindical y el establecimiento de canales de comunicación adecuados para potenciar la flexibilidad a que sea beneficiosa para las empresas y favorezca la corresponsabilidad como elemento imprescindible para una verdadera conciliación en equidad entre hombres y mujeres, y sin que suponga desigualdad en razón de género.

5. El artículo 48 de la LOIEMH establece la obligatoriedad de todas las empresas, independientemente de su

CVE-DOGC-B-18248008-2018

tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual y/o en razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

En este sentido, proponemos implementar el [Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y en razón de sexo en la empresa](#), la [Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y en razón de sexo en la empresa](#) y el [Decálogo de tolerancia cero con el acoso sexual y en razón de sexo en la empresa](#), elaborados y firmados por los agentes sindicales y empresariales más representativos en Cataluña en el seno del Consejo de Relaciones Laborales. También recomendamos que en la regulación y tipificación de las sanciones en los convenios colectivos se incorporen las infracciones en materia de acoso sexual y en razón de sexo.

6. Las organizaciones firmantes nos comprometemos al hecho que todas aquellas materias de interés no tratadas en los puntos anteriores, y según las orientaciones pactadas en la Comisión de Igualdad y Tiempo del Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, serán tratadas por la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

La brecha salarial

La negociación colectiva tiene que ser entendida como una herramienta de protección y promoción del principio de igualdad de género. En este sentido se tiene que potenciar la vinculación entre la negociación colectiva y la lucha contra la discriminación de género.

Diferentes textos legales internacionales han establecido la necesidad y la obligación de fomentar el diálogo social y la negociación colectiva con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo (Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, los convenios n.º. 100 y n.º. 111 de la OIT, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Recomendación de 7 de marzo de 2014, de la Comisión Europea).

En el marco normativo estatal, la Constitución Española, junto con la proclamación del derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación del artículo 14, se reconoce el derecho fundamental al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación en razón de sexo (artículo 35).

El Estatuto de los trabajadores (artículo 28) establece la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse ninguna discriminación en razón de sexo jefe de los elementos o condiciones de aquella.

Posteriormente, La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el ámbito catalán, la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, obligan a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Por todo lo anterior, los interlocutores sociales estamos llamados a desarrollar un papel relevante, mediante la negociación colectiva como herramienta para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Hoy en día algunos convenios colectivos todavía sufren discriminaciones indirectas. Discriminaciones, estas, que suelen estar detrás de las diferencias salariales por trabajos de igual valor.

Por eso se recomienda que desde la negociación colectiva se promueva el análisis y la identificación de la brecha salarial, así como la posible implantación de un plan de acción contra la brecha y su seguimiento.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y de los hombres.

Las cláusulas relacionadas o que inciden en la retribución se han siempre desde la perspectiva de género, ya que podría darse el caso de que con su aplicación se generaran discriminaciones indirectas en razón de género, a pesar de operar bajo criterios de neutralidad. En este sentido, se recomienda el siguiente:

1. Acceso y clasificación profesional que no provoque un impacto negativo para las mujeres:

- a) La denominación de los grupos profesionales y los criterios generales de encuadre profesional tendrán que ser neutros con el fin de evitar prejuicios.
- b) Se tiene que tener presente el criterio de no discriminación salarial para trabajos de igual valor a efectos de encuadre profesional con la finalidad de eliminar la brecha salarial.
- c) Revisar las denominaciones del puesto de trabajo y grupos profesionales, así como las descripciones de

funciones y tareas para evitar un determinismo sexual.

d) Que los sistemas de selección se establezcan con perspectiva de género.

e) Redactar la estructura profesional o grupos profesionales y la descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente ambos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad de los cuales han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.

f) Inclusión de cláusulas de acción positiva para el acceso de mujeres en puestos, categorías o grupos profesionales en los cuales se encuentren infrarrepresentadas, partiendo del cumplimiento de los criterios establecidos en los sistemas de selección.

2. Estructura salarial que no favorezca un impacto negativo para las mujeres:

a) La negociación colectiva tiene que fijar con claridad y transparencia los criterios de los conceptos retributivos que forman la totalidad de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos de sector o empresa, entre otros.

b) Definir tareas y funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas.

3. Valoración de puestos de trabajo que tenga en cuenta la perspectiva de género:

a) Establecer criterios de valoración objetivos, neutros y no sexistas de los puestos de trabajo.

b) Adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades en las tareas desarrolladas por las mujeres.

4. Complementos salariales que no generen discriminaciones indirectas:

a) Revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales de forma que descansen sobre una justificación objetiva y razonable.

b) Evitar aquellos complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados a la conciliación y corresponsabilidad (pluses de asistencia, de permanencia).

c) Evitar un peso excesivo de aquellos complementos atados a la presencialidad y a la prolongación de jornada.

d) Limitar que el complemento de antigüedad comporte un peso excesivo en la estructura salarial, para lo cual se tendrán en cuenta otros aspectos ligados a la experiencia profesional como son los conocimientos adquiridos y la formación.

e) Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad, prestando especial atención a las retribuciones variables, complementos ad personam o vinculados a objetivos o resultados de las empresas.

5. Promoción profesional en igualdad de condiciones:

a) Establecer itinerarios de carrera profesional con la representación sindical en los cuales se priorice la capacitación.

b) Incluir cláusula específica para regular los criterios de ascensos profesionales en los cuales se establezcan normas concretas de promoción basadas en criterios de transparencia, méritos y pruebas objetivas de conocimientos, quitando peso a criterios como la antigüedad.

c) En igualdad de condiciones, establecer medidas de acción positiva en las promociones para aquellos puestos, categorías o grupos, donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

d) Publicitar en toda la plantilla todos los procesos de promociones, garantizando que la información sobre los requisitos y las condiciones del trabajo llegue a toda la plantilla.

e) Combatir la segregación vertical y horizontal para romper el techo de vidrio y el suelo pegadizo.

f) Eliminar la penalización laboral en la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su dedicación mayor al cuidado y responsabilidades familiares.

g) En los supuestos de existencia de tribunales de ascenso por capacitación, es recomendable que se informe la representación legal de las personas trabajadoras del resultado del proceso y sobre la justificación de la decisión adoptada.

6. Formación en igualdad

CVE-DOGC-B-18248008-2018

- a) Avanzar en la conciliación de la vida laboral y personal, y en la igualdad de trato y no discriminación con respecto a la participación de las acciones formativas.
- b) Establecimiento de medidas de acción positiva destinadas a las mujeres en el acceso a la formación para aquellos puestos, categorías o grupos donde se encuentren infrarrepresentadas.
- c) Potenciar que las trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado participen en los procesos de formación que se realicen en la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.
- d) Garantizar que las personas contratadas temporalmente o a tiempo parcial participen en los procesos formativos.

7. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que no penalicen y que fomenten la corresponsabilidad:

Promover medidas de conciliación que no penalicen a las personas trabajadoras, independientemente de su género, para avanzar en la corresponsabilidad.

Igualdad colectivo LGTBI

1. Dar traslado al mandato de la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y adoptar el acuerdo siguiente:

Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, si procede, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

2. El Gobierno tiene que impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, por medio de las medidas de fomento pertinentes, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que tienen que incluir el soporte técnico necesario.

3. Las partes signatarias del AIC manifestamos la necesidad de que las relaciones de trabajo en la empresa se basen en el principio del respeto pleno y efectivo a la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación de las personas trabajadoras.

En este sentido, declaramos la importancia de la Ley 11/2014 de Cataluña, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, el colectivo LGTBI.

4. Orientamos al hecho de que los convenios colectivos de Cataluña adopten la cláusula siguiente:

Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación en razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.

5. Recomendamos que las materias a tratar, además de las que decidan las partes a su momento, puedan ser las siguientes:

- a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI, en un plano que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.
- b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo.
- c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gais y lesbianas.
- d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa con respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI, y especialmente con respecto a las medidas de igualdad acordadas.
- e) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- f) Que el protocolo de acoso sexual y en razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso en razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el

CVE-DOGC-B-18248008-2018

empleo de la persona afectada.

6. Asimismo, las organizaciones signatarias del AIC emplazamos en el Gobierno de la Generalidad al hecho que, en el ámbito del Consejo de Relaciones Laborales, se establezca un mecanismo de evaluación periódica de la aplicación y desarrollo de los artículos 20 y 21 de la Ley 11/2014, que incluya aquellos mandatos legales para la propia actividad del Gobierno, la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo.

7. Con el objeto de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales.

Gestión de la diversidad de origen

La incorporación en nuestro mercado de trabajo y nuestras empresas de personas diversas en el origen y cultura es un fenómeno estructural de la realidad de nuestra economía y nuestras relaciones laborales. La integración plena de estas personas en el ámbito laboral, es un factor central para su integración social general y la cohesión social de nuestro país.

La experiencia ha demostrado que la existencia de instrumentos específicos de la gestión de la diversidad en las empresas, obtiene buenos resultados en este terreno.

1. Las organizaciones signatarias del AIC proponemos que los convenios colectivos de sector y empresa adopten la siguiente cláusula tipo, a título de ejemplo y respetando la autonomía de las partes, para establecer los principios de la gestión de la diversidad de origen:

Las partes recomendamos que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Estos planes tienen como objeto facilitar la integración laboral y social efectiva a los centros de trabajo y evitar cualquier posible discriminación en todas las fases y el itinerario de la relación laboral. Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio, y como tales se recomienda presentarlos a la Comisión de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales.

2. Los planes responderán a las necesidades detectadas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y se constituirá un organismo paritario para la gestión del plan. Estos planes podrán incluir, a título de ejemplo, el conjunto de las personas trabajadoras, temas relacionados con el conocimiento de la propia organización empresarial y los procesos de trabajo, la gestión de la diversidad y la no discriminación, la formación lingüística, la formación profesional y la relacionada con la prevención de riesgos laborales, así como la flexibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación que permita atender las necesidades derivadas de las diversas opciones de las personas trabajadoras.

Discapacidad

1. Las partes signatarias del AIC declaramos nuestro compromiso a posibilitar el acceso al empleo ordinario de calidad de las personas con discapacidad.

2. Orientamos a la negociación colectiva de Cataluña al hecho de que se adopte una cláusula que explicita:

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, RD Legislativo 1/2013, en las empresas, el acceso al empleo ordinario como medio de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas, tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

3. Se tendrán en cuenta, entre otros que decidan las partes, los criterios siguientes:

a) Establecer criterios no discriminatorios en los procesos de selección de personal respecto de las personas con discapacidad.

b) Adaptación de los puestos de trabajo y su entorno, así como medidas que posibiliten la accesibilidad y la movilidad de las personas.

c) Flexibilidad personalizada del tiempo de trabajo cuando sea necesaria.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

- d) Incorporar a la prevención de riesgos laborales y a la vigilancia de la salud, las medidas necesarias para responder, de forma personalizada, a las necesidades derivadas de la discapacidad.
- e) Análisis de las necesidades de apoyo y tutoría en el empleo.
- f) Análisis de las subvenciones y ayudas establecidas legalmente.
- g) En caso de optarse por medidas alternativas y enclaves de trabajo protegido, la representación legal de las personas trabajadoras ejercerá la representación de las personas con discapacidad ante la empresa, cuando esté previsto legalmente, y en relación con las problemáticas derivadas del conjunto de la organización del trabajo.
- h) Se prestará especial atención al relativo a la prevención de riesgos laborales y su integración en el conjunto de las políticas preventivas de la empresa.
- i) Se analizará periódicamente la posibilidad de reversión, total o parcial, de las medidas alternativas acordadas, para su transformación en acceso al empleo ordinario.
- j) Se facilitará, en la medida del posible, la incorporación al empleo de las personas que estén afectadas por una discapacidad sobrevenida.

4. Asimismo acordamos concertar con la Generalidad de Cataluña, en el ámbito del Consejo de Relaciones Laborales:

- a) La reordenación y reestructuración del sector de los centros especiales de trabajo, con un marco legislativo adecuado, que permita la promoción efectiva del acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad, y la creación de un ámbito específico de participación de los agentes sociales en el desarrollo y seguimiento del sector.
- b) Mientras no se ultime el proceso de concertación anterior, las partes firmantes del AIC, solicitamos al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, el mapa de la implementación de las medidas alternativas.

Capítulo XII

Absentismo

Ambas partes consideramos que la problemática del absentismo laboral es un factor de preocupación para las empresas y las personas trabajadoras por los perjuicios en los gastos directos e indirectos que en ambos les genera.

Para las empresas supone la pérdida de jornadas laborales, descenso de productividad, retraso en el ritmo de trabajo como consecuencia de la reducción de mano de obra, sobrecarga de trabajo sobre los recursos humanos disponibles, pérdidas de producción, calidad inferior, etc., y una incidencia negativa en los costes laborales, perjudicando con eso la competitividad empresarial.

Para las personas trabajadoras supone una modificación en el desarrollo de su trabajo que afecta a su calidad de vida, provocada por la pérdida de salud y de ingresos.

Las situaciones que originan el absentismo son diversas y comportan que se tenga que actuar en varios frentes, tanto con respecto a cambios legislativos, como a través de una gestión más eficiente de los diferentes organismos competentes en esta materia, así como, mediante la implicación de empresas y personas trabajadoras, en los ámbitos que les corresponde.

Se considera necesario que en la negociación colectiva sectorial y empresarial se analicen los datos relativos a las ausencias laborales en sus ámbitos respectivos, y se realice un diagnóstico compartido de las causas que lo originan y el coste que provocan, para acordar planes y programas orientados a definir: las medidas a adoptar para eliminar el absentismo, programas de mejora de condiciones de trabajo para evitar ausencias por motivos de salud, programas que favorezcan la reincorporación y el retorno al trabajo, así como el seguimiento con relación a las medidas de control del absentismo.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que a la normativa actual hay previsión de medidas para la mejora de la gestión de la incapacidad temporal por parte de las entidades gestoras y colaboradoras, queremos destacar que para conseguir el máximo de eficacia y garantías legales para las partes, se tendrían que acompañar de:

1. Formación específica dirigida a los profesionales sanitarios de atención primaria y a los médicos de medicina del trabajo de los servicios de prevención y vigilancia de la salud, con respecto a la identificación de cualquier

CVE-DOGC-B-18248008-2018

relación entre la causa de la enfermedad o ausencia y de los riesgos para la salud que puedan presentarse en los puestos de trabajo.

2. Dotación de los recursos y mecanismos necesarios para la agilización de la asistencia sanitaria, realización de pruebas complementarias, intervenciones quirúrgicas, tratamientos y consultas, en todos sus ámbitos.

3. Adecuación de los recursos humanos y materiales de la SGAM a las necesidades de inspecciones médicas de las personas trabajadoras por parte de las empresas.

4. Homogeneización y coordinación de los procedimientos médicos inspectores y elaboración de protocolos y guías de actuación entre el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, el Departamento de Salud, las mutuas colaboradoras y los servicios de prevención ante patologías de origen laboral.

5. Para mejorar la actuación de la SGAM, hacen falta la implementación de los buzones y canales de relación con las empresas y mutuas colaboradoras, y el impulso del buzón de la SGAM de atención al usuario, con el fin de dar respuesta a las demandas de las personas trabajadoras y empresarios en esta materia.

6. Impulsar y fomentar la utilización de sistemas de información compartidos que permitan la coordinación de todos los organismos y entidades que participan en la gestión de la salud laboral de las personas trabajadoras (Instituto Nacional de la Seguridad Social, mutuas colaboradoras, SGAM, servicios de vigilancia de la salud y otras entidades), garantizando los derechos individuales.

7. Sin embargo, las partes firmantes acordamos la creación de un grupo de trabajo para reunirse de manera monográfica en el seno de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para tratar las cuestiones siguientes:

a) Debatir el papel de la negociación colectiva, el más ampliamente posible dentro de lo que las partes acuerden, en cuanto a criterios de detección, programas de reducción, control y valoración del absentismo, para la elaboración de recomendaciones.

b) Tratar las materias vinculadas al absentismo laboral y la intervención de las MATEPSS para facilitar la relación entre estas y el servicio público de salud, para analizar la información a compartir, agilizar trámites y respuestas y desarrollar programas de control o reducción del absentismo o la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, entre otros.

Capítulo XIII

Salud laboral

La salud laboral tiene que ser transversal, en todos los ámbitos posibles de la negociación colectiva y, por lo tanto, tiene que impregnar el conjunto de la negociación. Sin embargo, es importante disponer de un capítulo específico para cuestiones concretas que ayuden a situar la calidad a la prevención como elemento de distinción a las empresas y que la negociación colectiva lo facilite.

Ambas partes entendemos que la salud laboral es un elemento primordial para las empresas y las personas trabajadoras para favorecer su implementación y práctica de calidad. En los convenios y en las empresas se tendrían que incorporar estas mejoras:

1. Las organizaciones firmantes, vista la relevancia que reconocen que tiene la participación y consulta de las personas trabajadoras y/o comités de Seguridad y Salud, instamos a avanzar en la negociación colectiva, sectorial y de empresa, en la inclusión de materias que permitan profundizar y mejorar la gestión de la prevención.

a) La integración de la PRL mediante un plan de prevención que permita la participación efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras.

b) La consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras, o a los mismo trabajadores y trabajadoras en ausencia de estos, sobre el procedimiento de evaluación a aplicar. Sin embargo, recomendamos que la evaluación de riesgos contemple la estimación de la magnitud de todos los riesgos específicos que no hayan podido evitarse.

c) La accesibilidad y contacto con los técnicos de prevención del servicio de prevención, en su papel de asesores, tanto para la Dirección de la empresa como para la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las organizaciones firmantes coincidimos en valorar positivamente las recomendaciones y orientaciones del documento de [Consideraciones para la Vigilancia de la Salud en las empresas, acordado en el seno del Consejo](#)

CVE-DOGC-B-18248008-2018

de Relaciones Laborales de Cataluña, por el diseño de programas de vigilancia de la salud.

Las partes queremos señalar que la vigilancia de la salud no son sólo los reconocimientos médicos y analíticas, más bien estos últimos pueden formar parte de la vigilancia en función de los riesgos específicos en los cuales puede estar expuesto el trabajador/a. De la misma manera, no se tiene que confundir el informe de conclusiones de vigilancia de la salud con el informe de aptitud.

3. Vista la afectación transversal que pueden tener las condiciones del puesto de trabajo y las características individuales de las personas trabajadoras, la prevención se tendrá que realizar con metodologías y procedimientos que tengan en cuenta la naturaleza de la actividad, las características y funciones de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que las tengan que ocupar.

4. Las organizaciones firmantes consideramos que se tienen que priorizar procedimientos de adaptación del puesto de trabajo ante la situación de apto con restricciones o no apto, siempre que las condiciones de trabajo y organizativas lo permitan.

5. Con relación a la formación de los delegados/as de prevención, y con el fin de garantizar lo que establece el art. 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se recomienda que en el marco de los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, se establezcan orientaciones sobre los contenidos necesarios para desarrollar las competencias y funciones de los delegados/as, adaptadas a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos, huyendo de la formación técnica de carácter genérico.

6. Se recomienda que se incluya en los convenios colectivos sectoriales la constitución de órganos paritarios que asuman competencias en materia de salud laboral diseñando programas y criterios de actuación específicos adaptados en el sector. En concreto:

a) Para el conocimiento de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos relativos a la salud laboral de los convenios.

b) Para la formulación de propuestas de nuevas cláusulas en el convenio sobre aspectos relativos a la salud laboral.

c) Para el establecimiento de acciones de carácter sectorial de asistencia técnica e información y promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

7. Con respecto a los desplazamientos en jornada de trabajo, las organizaciones firmantes reconocemos la importancia de reducir la siniestralidad derivada de este tipo de movilidad. Se tendrá en cuenta la adopción de medidas preventivas hacia los desplazamientos de los conductores profesionales, así como de las personas trabajadoras que se desplazan de forma ocasional, fuera de las instalaciones de la empresa para cumplir con la misión encomendada.

8. La aparición de nuevas tecnologías y procesos implica cambios con respecto a las condiciones de trabajo y a la exposición a riesgos laborales. La negociación colectiva podrá incorporar articulados que promuevan la adaptación de la seguridad y salud laboral a las nuevas formas de trabajo, la implantación de nuevas tecnologías o la aparición de riesgos emergentes.

9. Protección de la maternidad para la trabajadora embarazada, parte reciente y lactancia natural. Las organizaciones firmantes de este pacto, acordamos incorporar a la negociación colectiva sectorial y de empresa la negociación de un protocolo de actuación de prevención de riesgos durante el embarazo, parte reciente y lactancia natural. Con carácter general el protocolo tendrá que contemplar:

a) Como se realiza la comunicación de la situación de embarazo al servicio de prevención y como se lleva a cabo la comunicación a la trabajadora del protocolo existente y a quien va dirigido.

b) El listado de puestos de trabajo en función de la evaluación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la trabajadora embarazada y/o lactante.

c) La comunicación del cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada y/o lactante, si ocurre.

d) La información adecuada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Capítulo XIV

Medio ambiente y sostenibilidad

1. El esfuerzo de gestión y de inversión que ha hecho la actividad económica durante los últimos años ha significado una reducción de los impactos ambientales. Sin embargo, todavía ha recurrido a la hora de alcanzar

CVE-DOGC-B-18248008-2018

un desarrollo económico compatible con la protección y mejora del medio ambiente, muy especialmente para superar retos como el cambio climático.

2. El carácter continuo de la revisión de los niveles de exigencia ambientales que emanan del cuerpo normativo, y el hecho que todos los sectores de actividad, no sólo el industrial, tienen impactos sobre el entorno, implican la necesidad de aumentar el compromiso de las empresas en la incorporación de criterios de sostenibilidad en su funcionamiento.

3. El concepto de economía circular que impulsa una transición desde el actual modelo lineal de producción y consumo hacia un nuevo modelo más sostenible, supondrá cambios normativos en el mundo empresarial, y también posibles transformaciones del modelo productivo y de negocio en algunas empresas y sectores de actividad.

4. Es también evidente la importancia de la implicación de las personas trabajadoras en todos los procesos de adaptación, mejora e innovación de las instalaciones, productos y servicios de las empresas, especialmente en la implementación de los sistemas de gestión ambiental, que a menudo mejoran la situación competitiva de las empresas. Hay que definir espacios de participación y políticas de formación continuada en materia de sostenibilidad ecológica, en general, y economía circular, en particular.

5. Se reconoce que las buenas prácticas en la gestión ambiental tienen ventajas que pueden revertir positivamente en los resultados de las empresas, en las condiciones de trabajo y la valoración por parte de las Administraciones públicas y de toda la sociedad. En esta línea, es necesaria una clara distinción entre los marcos legales obligatorios, los acuerdos establecidos por la negociación colectiva y las acciones voluntarias.

6. Para garantizar el proceso de mejora continuada y adaptación a los nuevos retos, las organizaciones firmantes establecemos:

6.1. La necesidad de una formación sobre gestión ambiental adecuada a los diferentes tipos de sectores y personas trabajadoras en función de los riesgos específicos de naturaleza laboral o ambiental, muy especialmente en aquellos casos que se tengan que incorporar nuevas tecnologías.

6.2. Favorecer la interlocución entre las partes en materia de sostenibilidad ambiental, con el fin de prevenir riesgos de competitividad y avanzar hacia el desarrollo de la política ambiental de las empresas y aprovechar nuevas oportunidades de generación de actividad.

6.3. Potenciar un clima de confianza entre los sectores productivos y la sociedad que supere situaciones de conflicto, con la base de la transparencia y la mejora de la información disponible.

6.4. Defender un marco legislativo estable y adaptado a la realidad territorial de Cataluña, con el fin de hacer posible la continuidad o la adaptación de las actividades existentes en las mejores condiciones técnicas, ambientales y económicas posibles.

6.5. Impulsar una gradualidad adecuada en la aplicación de los nuevos requisitos ambientales, que permita su incorporación efectiva en plazos adecuados.

7. La negociación colectiva, sectorial o de empresa, tendría que establecer marcos de participación y negociación en materia de gestión de la sostenibilidad ambiental mediante cláusulas concretas, derivadas de las siguientes consideraciones:

7.1. Evaluar el desarrollo de los planes de gestión medioambiental existentes conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), que habrá designado la persona responsable de sostenibilidad, y valorar los impactos ambientales que se puedan generar, a fin de que la dirección de la empresa o el interlocutor en quien ella delegue, pueda establecer, cuando ocurra, las medidas de mejora en los diferentes niveles de la actividad productiva.

7.2. La persona responsable de sostenibilidad designada por la RLT tendrá acceso a la documentación técnica necesaria y participará en el seguimiento de las siguientes cuestiones: políticas ambientales, comunicación y la formación en estas materias.

8. Las actividades industriales, especialmente a las pequeñas y medianas empresas se enfrentan al reto de asumir en poco tiempo las nuevas exigencias derivadas de la normativa comunitaria en materia de sostenibilidad y economía circular. En este sentido, se tendría que considerar la necesidad del soporte de la Administración para:

a) Facilitar el cumplimiento real de esta normativa y la adaptación de aquellas empresas con dificultades para asumir las inversiones.

b) Mantener el empleo estable y de calidad de estas empresas, minimizando el impacto que sobre el empleo

CVE-DOGC-B-18248008-2018

pueda tener esta transformación.

Movilidad sostenible en los centros de trabajo

1. Las partes que suscribimos este acuerdo analizaremos las iniciativas que se consideren adecuadas con relación a la movilidad en los centros de trabajo, en el marco de lo que dispone la Ley 9/2003, de 13 de junio, de movilidad de Cataluña.

2. Las organizaciones firmantes formularemos métodos e instrumentos para la evaluación de la movilidad de las personas trabajadoras entre su residencia y su puesto de trabajo, así como las posibles medidas destinadas a mejorar la seguridad de los desplazamientos y la eficacia de los medios de transporte. Se tratarán especialmente las medidas que hay que adoptar en caso de modificaciones importantes de los flujos de desplazamientos causados por cambios en la organización del trabajo.

Las recomendaciones y propuestas se plantearán distinguiendo entre las que tengan que aplicarse mediante Convenio colectivo y las que tengan que aplicarse territorialmente y de forma transversal a las actividades de las empresas afectadas.

Capítulo XV

Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Se considera conveniente que los convenios colectivos regulen determinados aspectos sobre esta materia a efectos de clarificar el uso de los medios electrónicos, otorgar seguridad jurídica en las partes y evitar conflictos, partiendo de las premisas siguientes:

a) Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo.

b) Tiene que conjugarse el legítimo derecho del empresario de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras para realizar su actividad profesional, con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En caso de que se produzcan incidencias se garantizará la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

c) El uso indebido de estos medios supone un incumplimiento de los deberes de la persona trabajadora y, por lo tanto, hay que establecer un régimen disciplinario que regule la tipología de incumplimientos y las sanciones aplicables, con criterios de proporcionalidad y estableciendo, en todo caso, que constituirán un agravante aquellas conductas que supongan acoso sexual, acoso moral o xenofobia.

d) El actual estado de desarrollo de las TIC permite que sean, también, un instrumento favorecedor de la conciliación de la vida laboral y personal, y aumenta, así, la eficiencia, de la organización del trabajo, para la empresa y las personas trabajadoras.

e) En los procesos de implantación de nuevas tecnologías que supongan cambios en la organización del trabajo, la empresatendrá que informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Sin embargo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación necesaria para obtener su capacitación en el uso de la nueva tecnología.

2. Las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, recomendamos que los convenios colectivos tengan en cuenta las siguientes normas para la correcta utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa:

a) Las personas trabajadoras tendrán que hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La empresa facilita el acceso en internet a sus trabajadores y trabajadoras para un adecuado desarrollo de sus funciones laborales. Previa autorización por parte de las empresas, y con los límites y términos que se establezcan, excepto que exista un protocolo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras se podría hacer un uso moderado y proporcional de esta herramienta para hasta no estrictamente profesionales, si bien la navegación por Internet prohíbe expresamente: el acceso a páginas web que tengan contenidos racistas, sexuales o cualquier material que atente contra la dignidad y los principios morales; y el acceso a juegos.

b) Con carácter excepcional, y previa autorización por parte de la empresa se puede permitir la utilización del correo corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada, en las condiciones establecidas por la empresa o en el protocolo negociado con la representación legal de las personas trabajadoras que pueda existir para regular esta materia.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

c) En cuanto al uso de los teléfonos, las personas trabajadoras tendrán que hacer un uso responsable de los dispositivos móviles que la empresa ponga a su disposición para el desarrollo de su actividad profesional.

3. Persiguiendo el objetivo de obtener más eficacia en las comunicaciones, es conveniente que la negociación colectiva regule el uso de la red por parte de la representación legal y/o sindical, ya sea en las comunicaciones con las personas trabajadoras y/o afiliadas en la utilización de la página web, disponiendo a este efecto de las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias pueden considerarse: no colapsar líneas, no hacer envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el funcionamiento normal de la red de la empresa, no hacer envíos sin ninguna relación con la actividad sindical, etc.

Desconexión digital

Las organizaciones signatarias del AIC, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, conscientes además, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, orientamos al hecho que la negociación colectiva valore esta nueva realidad.

Proponemos que los convenios colectivos puedan adoptar la cláusula siguiente:

Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Asimismo, se pondrá en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Teletrabajo

1. [El Acuerdo marco Europeo sobre el Teletrabajo](#) (AET) es una referencia reguladora, útil y equilibrada para las relaciones derivadas de esta nueva forma de gestión de la actividad empresarial. Es conveniente que los convenios colectivos de sector y de empresa incorporen su regulación, con independencia de la autonomía de las partes negociadoras, con el fin de desarrollar y adaptar mejor este acuerdo a la realidad de sus propias organizaciones del trabajo.

En especial, se recomienda que se consideren los apartados referentes en equipamientos, seguridad y salud o derechos colectivos, entre otros, en las condiciones del AET.

Más allá del AET, orientamos al hecho de que la negociación colectiva regule aspectos del teletrabajo como:

- a) La exigencia de una carga de trabajo objetivable y medible, proporcionada al tiempo de trabajo aplicable.
- b) Derecho a la conciliación de la vida laboral y personal.

Se recomienda que la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras analicen conjuntamente, y de manera periódica, la aplicación correcta de estos principios regulados en el Convenio colectivo, resuelvan los problemas y quejas que pudieran producirse, y realicen las correcciones oportunas.

2. En los centros de teletrabajo en los cuales conviven teletrabajadores asalariados de varias empresas y teletrabajadores autónomos, la evaluación de riesgos laborales, el correspondiente plan de prevención de riesgos y la gestión preventiva, se realizarán de manera integral en el conjunto del centro y, en este caso, se podrán mancomunar los organismos de prevención y los procedimientos de participación que establece la Ley de prevención de riesgos laborales, involucrando a las Administraciones públicas implicadas.

3. En cualquier caso, la empresa velará por el cumplimiento de las previsiones de la Ley, especialmente en materia de riesgos psicosociales y ergonomía.

Capítulo XVI

Innovación y nuevas tecnologías

1. La innovación de la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías son una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas, para el incremento de su productividad y competitividad. En cada momento, hay que evaluar su impacto sobre el empleo, sobre las condiciones de trabajo y sobre las necesidades de formación y adaptación profesional de las personas trabajadoras. En consecuencia, es conveniente que los proyectos empresariales de innovación e implantación de nuevas tecnologías, que comporten la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo o bien modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, sean objeto de información y análisis mediante los procedimientos de participación sindical.

2. En este sentido, es conveniente que los convenios colectivos de sector y empresa establezcan tanto los procedimientos concretos de información previa del proyecto empresarial a la representación sindical, como los de análisis de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional.

Digitalización e industria 4.0

Después de la mecanización de la producción mediante la máquina de vapor (siglo XIX); la producción en masa gracias a la electrificación; y la revolución digital y electrónica que permitió una automatización mayor de los procesos productivos (siglo XX), empezamos una cuarta revolución industrial basada en la conexión de máquinas y sistemas en el espacio mismo de producción y el intercambio fluido de información con el exterior.

Esta nueva revolución industrial, también denominada Industria 4.0, transformará el diseño, los sistemas de producción y los productos mismos. La fabricación pasará de partes individuales automatizadas a instalaciones automatizadas totalmente integradas que se comunican entre ellas. Se podrán recopilar y analizar datos entre máquinas, cosa que permitirá la existencia de procesos más rápidos, flexibles y eficientes para producir bienes de calidad más alta a costes más reducidos. Eso incrementará la productividad, fomentará el crecimiento industrial, modificará el perfil de la mano de obra y redefinirá la dinámica de la competitividad global en las empresas y las regiones.

La Industria 4.0 posibilita la aparición de nuevos modelos de negocio, permite tener un conocimiento predictivo de los hábitos de uso y consumo para adelantarse a las necesidades del cliente. Además, se favorece la no deslocalización de empresas, ya que el coste laboral no es el principal activo, sino que lo es el talento.

Precisamente el talento, junto con una capacitación adecuada para desarrollar y aplicar estas tecnologías, son un elemento clave para aprovechar todas estas oportunidades. En este sentido, las partes signatarias del AIC, consideramos que la adaptación de los sistemas formativos, tanto de formación profesional como universitaria, con el fin de dar respuesta a la demanda prevista de nuevos perfiles relacionados con la Industria 4.0 es un elemento fundamental para que Cataluña pueda ser un territorio líder en la adopción de la cuarta revolución industrial.

La formación de las personas trabajadoras es imprescindible para conseguir que la nueva revolución sea inclusiva y no excluyente. Por eso es necesario que la formación profesional sea preferentemente en modalidad dual o en el modelo de alternancia (centro de trabajo/centro educativo), así como contar con una formación continua de las personas trabajadoras para poder adaptarse a estos nuevos procesos productivos de manera simultánea a su implementación.

Por eso, las partes signatarias del AIC, apostamos para el cual los planes de formación en las empresas sean objeto de consulta y participación con la RLT, dando así cumplimiento a la normativa actual, y orientados a la adecuación de las personas trabajadoras a estas nuevas necesidades y requerimientos de la Industria 4.0.

Por otra parte, los cambios tecnológicos que se están produciendo en las empresas, requieren una serie de perfiles específicos de personas trabajadoras altamente especializadas. Esta necesidad será sostenida en el tiempo, y por lo tanto las partes signatarias del AIC consideramos que no siempre se tiene que acudir a la externalización de estos servicios.

La implantación de estas nuevas tecnologías provocará cambios en las condiciones de trabajo, y desde la negociación colectiva se los tiene que dar respuesta. Por este motivo, es importante reforzar la estructura de la negociación colectiva, potenciando los convenios colectivos sectoriales con ámbitos funcionales claros, y bien definidos, aumentando el índice de cobertura en subsectores ahora faltos de regulación.

La implantación de estos nuevos modelos organizativos y de producción, puede provocar el aumento de determinados riesgos laborales, como pueden ser los psicosociales asociados al aislamiento que en ocasiones se puede producir delante la falta de poder interactuar físicamente con otras personas trabajadoras o lo que

CVE-DOGC-B-18248008-2018

puede provocar el teletrabajo. El estrés ocasionado a las personas trabajadoras por la implantación de estas nuevas tecnologías y el nivel de exigencia y control, requiere una especial atención. Por eso las partes signatarias del AIC consideramos que hay que extremar la vigilancia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras sobre todo vinculada a este tipo de riesgos.

Capítulo XVII

Pacto nacional para la industria

Las organizaciones signatarias del AIC, protagonistas, también, del [Pacto Nacional para la Industria de Cataluña](#), reafirman el importante valor estratégico del Pacto Nacional para el desarrollo de nuestro tejido económico y nuestras políticas públicas, sectoriales e industriales. Un desarrollo que el Pacto Nacional caracteriza como sostenible y de calidad, y un catalizador de las transformaciones necesarias para construir un nuevo paradigma económico y de competitividad.

Es un instrumento útil, también, para hacer frente a los nuevos retos que significan la Industria 4.0 y la economía circular. Y es una condición imprescindible para la proyección exterior y la internacionalización de nuestras empresas.

El pleno desarrollo de las potencialidades del Pacto Nacional depende, también, de la capacidad de este para integrarse en la realidad de los propios proyectos empresariales.

Por eso, proponemos que los convenios colectivos adopten como propia la siguiente cláusula:

Las partes signatarias recomendamos realizar un análisis común entre la dirección de la empresa y la representación sindical, del marco de oportunidades que puede ofrecer el PNI para la empresa. De este análisis pueden derivarse, o bien la participación de la empresa en algunas de las líneas de actuación que prevé el PNI, o la configuración de un plan empresarial de conjunto. En este último caso, se establecerán mecanismos periódicos de seguimiento y evaluación conjunta.

Se prestarán especial atención a los aspectos del PNI referenciados en la cláusula adicional de este Convenio colectivo.»

Con el objeto de difundir y visualizar las potencialidades del Pacto Nacional para las empresas, cuando sea apropiado, proponemos que los convenios colectivos incorporen un enlace al contenido cumplido del Pacto y un anexo con el texto siguiente:

El Pacto Nacional para la industria (PNI) es un acuerdo marco de estabilidad para el desarrollo de políticas industriales a largo plazo, con la finalidad de incrementar la competitividad de las empresas, intensificar la internacionalización y promover el cambio de modelo productivo y la transición en los procesos productivos hacia la economía circular, la eficiencia y la sostenibilidad.

En este acuerdo programático se abordan medidas de diferente profundidad y ámbito de aplicación que van desde las administrativas y de gobierno, fiscales, de financiación a través de instrumentos diversos, de impulso a las infraestructuras, impulso del R+D+i, la formación de las personas trabajadoras, etc. También hay medidas dirigidas directamente a la transformación del modelo productivo tanto en lo referente al cambio tecnológico que supone la digitalización de la economía como a la transformación de los procesos de producción hacia una economía verde y circular.

El PNI establece un importante vínculo entre la competitividad de la empresa, la creación de empleo y la dignificación del trabajo, que se vinculan directamente con la negociación colectiva. Hay que destacar las siguientes líneas de actuación, entre otros:

(G1/4) Competitividad y empleo industrial en el cual se propone: revertir las deslocalizaciones, recuperar el nivel de empleo previo a la crisis, promover el empleo en empresas de sectores estratégicos de futuro, Impulsar la calidad del trabajo como garantía de productividad y competitividad, e impulsar la atracción y retención del talento. Estas medidas tienen presupuesto asignado e indicadores que tienen que permitir una evaluación permanente a través de un instrumento de nueva creación, el Observatorio de la industria, dependiente de la Dirección General de Industria, con capacidad para elaborar informes de seguimiento del PNI, estudios sectoriales y prospectiva industrial.

(G3/4.1) También en la misma lógica de establecer un vínculo permanente entre la industria y el trabajo, el PNI incorpora una medida: Creación de un grupo de trabajo para la evaluación de los impactos laborales y en el empleo de la Industria 4.0 en el seno del Consejo Catalán de la Empresa. Esta medida permitirá estudiar el impacto de las actividades 4.0 en número de puestos de trabajo, calidad del empleo, incidencia en la seguridad y salud, necesidades de formación, etc.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

(G4/2.2) Impulsar una formación profesional en alternancia y dual. Favorecer una relación más estrecha entre los centros de formación profesional y las empresas. Participación de empresas industriales programas de formación en alternancia y dual.

Promover la participación de las personas trabajadoras de diferentes sectores industriales como expertos o especialistas en el ámbito del FP.

(G4/2.5) Acreditar competencias profesionales. Establecer servicios estables de acreditación de competencias profesionales de las personas trabajadoras que puedan obtener una certificación profesional reconocida.

(G4/2.8) Actualizar el catálogo de calificaciones en el ámbito industrial.

(G4/3.1) Vincular repositorios de datos profesionales y de formación.

(G4/3.2) Impulsar un catálogo de formación continua para el sector industrial referenciado en las calificaciones profesionales. El PNI hace un llamamiento especial a los agentes sociales a prestar especial atención en la formación de las personas trabajadoras. La formación de capital humano como instrumento de cambio tiene una importancia primordial en el contexto de transformación tecnológica y de la digitalización. En definitiva, para optimizar los recursos, mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

(G5/5.2) En el capítulo de infraestructuras, y en relación con los polígonos industriales, hay que destacar una medida Redactar un plan de impulso y modernización de los espacios industriales y logísticos en la cual se definirá un modelo de gestión con la figura jurídica de la entidad gestora de las áreas industriales. Esta figura de gestión integral comprendería la gestión de la movilidad, gestión de recursos, contratación de energía, microredeseléctricas, etc.

(G5/5.3) El Plan de transporte de viajeros de Cataluña 2017-2020. Servicios en centros de concentración de actividades laborales con la potenciación de planes de movilidad específicos de polígonos industriales, servicios de transporte público colectivo, y compartir autobús de empresa entre varias empresas.

Es conveniente la participación de los agentes sociales en los planes de movilidad y otras medidas para facilitar el acceso al puesto de trabajo.

(G6/1.4) Evaluar el progreso de la sostenibilidad y la economía circular en Cataluña.

(G6/3.1) Promover programa catalán para la simbiosis industrial.

(G6/3.2) Promover la eficiencia y en ahorro energético. El PNI hace una apuesta decidida para la transformación de los procesos productivos hacia la sostenibilidad y la economía circular, dado que de eso dependerá también la mejora de la competitividad y el futuro de la empresa.

Capítulo XVIII

Previsión social complementaria

1. La extensión de la previsión social complementaria es un factor positivo en el sistema de relaciones laborales.

2. Las partes firmantes del AIC acordamos constituir una comisión de trabajo específica en materia de previsión social complementaria. Esta comisión tiene el objetivo de estimular y promover iniciativas que impulsen la previsión complementaria en Cataluña, se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la publicación del texto del AIC en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Capítulo XIX

Contratación pública

1. Las organizaciones firmantes del AIC consideramos positivo que la Ley de contratos del sector público establezca la inclusión de cláusulas sociales (laborales, de igualdad...) y medioambientales, así como se facilite el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas. Su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como más, y mejor eficiencia en la utilización de fondos públicos.

Además, la inclusión de cláusulas sociales tiene que suponer una garantía para la mejora de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras afectadas por la contratación pública, a partir del cumplimiento de las

CVE-DOGC-B-18248008-2018

condiciones establecidas en los convenios colectivos sectoriales de referencia y, también, para evitar situaciones de competencia desleal que estropean la participación de las pymes en la contratación pública. Al mismo tiempo, para garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos y el con respecto a la negociación colectiva sectorial reiteramos a las administraciones públicas la necesidad de continuar con la participación en el diseño de las mencionadas cláusulas.

2. Consideramos que los convenios colectivos sectoriales de Cataluña tendrían que crear una Comisión de seguimiento de la evolución de la contratación pública. Así como proponer a las Administraciones públicas cláusulas sociales tipo y buenas prácticas para el sector, siguiendo los criterios acordados al Acuerdo por el diálogo social permanente donde, entre otros, se recogen el con respecto a las condiciones de trabajo y que los importes no sean inferiores a los costes económicos establecidos en los grupos profesionales, según el Convenio colectivo sectorial aplicable.

3. En relación a la contratación pública, desde el AIC, constatamos que esta tiene un peso importante en muchos sectores económicos, hecho por el cual la negociación colectiva de estos convenios sectoriales no puede ser ajena a esta circunstancia.

Por eso, la Comisión de Aplicación y Seguimiento del AIC valorará la conveniencia de la creación de una Comisión de seguimiento específica en la materia.

Conviene recordar que la nueva Ley de contratos del sector público recoge la obligatoriedad de tener en cuenta los convenios colectivos sectoriales para el cálculo de la presentación de la oferta, el incumplimiento de estas condiciones durante su ejecución es causa de resolución del contrato.

Las partes signatarias del AIC recomendamos que los convenios colectivos sectoriales o de empresa puedan determinar la conveniencia de que se recoja la subrogación de las personas trabajadoras para garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo por parte de la nueva contratista o de la Administración en los casos de reversión de servicios públicos.

Título III

Tribunal Laboral de Cataluña

1. Ratificación de las competencias del Tribunal Laboral de Cataluña establecidas en los anteriores Acuerdos Interprofesionales de Cataluña como órgano extrajudicial de solución de conflictos laborales a Cataluña.

2. El TLC se ha consolidado como el organismo extrajudicial de la solución de conflictos laborales de referencia de todo el Estado Español y a nivel internacional.

El elevado número de acuerdos alcanzados en los actos de conciliación y mediación, así como con respecto a las huelgas desconvocadas fruto de la actuación del Tribunal, comporta un ahorro económico relevando a la Administración, a las empresas y a las personas trabajadoras de Cataluña.

El número de expedientes tramitados en el TLC se ha incrementado progresivamente en los últimos años y, como consecuencia de las nuevas competencias que las normativas estatales y catalanas en materia laboral y de negociación colectiva atribuyen al TLC, se prevé un aumento en la actividad del organismo.

Para consolidar el funcionamiento del TLC se tiene que establecer la consignación de una partida presupuestaria nominativa, específica y suficiente en los presupuestos de la Generalidad de Cataluña con el fin de atender sus actuaciones. Sin embargo, se tiene que garantizar la estabilidad de las dotaciones presupuestarias del TLC mediante la aprobación de acuerdos plurienales.

3. Mediante el presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, se establece la adaptación del Reglamento y los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña para la asunción de las competencias, en materia de conciliación, mediación y arbitraje, que establecen la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Real Decreto 1362/2012, de 28 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos, Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de las personas trabajadoras a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

CVE-DOGC-B-18248008-2018

4. De acuerdo con el establecido a la legislación vigente y a los puntos anteriores, el Tribunal Laboral de Cataluña es la única instancia autónoma extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Cataluña, de acuerdo con el arte. 83.3 del Estatuto de los trabajadores.
5. Compromiso de extensión a toda la negociación colectiva de Cataluña de las cláusulas de sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña.
6. Compromiso de las organizaciones firmantes de comunicar a sus empresas asociadas y representación sindical, en las que las relaciones laborales no sean reguladas por convenio sectorial, de la importancia de incluir la cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña en sus acuerdos, pactos o convenios de empresa.
7. Instar en el Gobierno de la Generalidad de Cataluña a la extensión de la inclusión de la cláusula de sometimiento en los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña en los convenios colectivos del personal laboral de las administraciones públicas en Cataluña.
8. Potenciar y actualizar el Cuerpo de Árbitros del Tribunal Laboral de Cataluña incorporando nuevos perfiles no estrictamente jurídicos, para favorecer la solución de conflictos en los que el carácter económico o de organización del trabajo, bajo criterios de formación profesional y académica adecuada, de acreditación de su competencia y de no ejercer cargo orgánico o técnico a las organizaciones empresariales o sindicales.
9. Generalizar, como forma ágil y eficiente de solución del conflicto, las propuestas mediadoras desde la mediación inicial y favorecer la solución arbitral una vez finalizada la mediación sin acuerdo. En este sentido, el arbitraje sería delegado por el propio Tribunal en conflictos que no tengan carácter jurídico.
10. Activar, con más intensidad, la intervención de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña: la Comisión Económica, la Comisión de Previsión Social, Observatorio de la coyuntura económica de la negociación colectiva, la Comisión de Organización del Trabajo y Movilidad Sostenible, la Comisión de Salud Laboral, y la Comisión Técnica y de Mediación en Igualdad de Género y no Discriminación. Las Comisiones tienen que ejercer no sólo como soporte técnico en la solución de conflictos, sino también con carácter preventivo y de asesoramiento en las partes.
11. Las organizaciones firmantes acuerdan que el procedimiento arbitral ante las divergencias en la negociación de un Convenio colectivo (artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores) tendrá el carácter de voluntario, en el marco de la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva. En este caso, cuando las partes acuerden la sumisión al procedimiento arbitral, este se tiene que sustanciar mediante arbitraje delegado del propio tribunal o mediante arbitraje plural del cuerpo de árbitros.
12. Las empresas reguladas por convenios colectivos que tengan cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña, en caso de diferencias en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículos 41.4 y 41.6 del Estatuto de los trabajadores), inaplicación de Convenio colectivo (artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores), se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.
13. Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña también podrán sustituir los periodos de consultas en procedimientos de regulación de empleo (artículo 28 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, artículo. 47.1 y artículo 51.2 del Estatuto de los trabajadores en materia de expedientes de suspensión del contrato o reducción de jornada y de extinciones colectivas, respectivamente), procedimientos concursales (artículo 48.5 de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal) movilidad geográfica (artículo 40.2 del Estatuto de los trabajadores), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículos 41.4 del Estatuto de los trabajadores) e inaplicación del Convenio colectivo (artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores), si así lo acuerdan las partes implicadas.
14. El Comité paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Tribunal Laboral de Cataluña en relación a las cuestiones derivadas de la posible incorporación en la negociación colectiva de mecanismos que promuevan la retribución o compensación a las personas trabajadoras por innovación o invención, regulado al Título II, Capítulo IV y el Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva regulado al Título IV, analizará la evolución de estas materias y su repercusión económica para el Tribunal Laboral de Cataluña, y tomará, si fuera necesario, las decisiones que sean para no comprometer la estabilidad financiera del organismo.

Título IV

Observatorio de la coyuntura económica de la negociación colectiva

El espíritu del Acuerdo Interprofesional de Cataluña es orientar a la negociación colectiva en los diferentes escenarios en que ella esta se da facilitando la resolución pacífica y acordada de las diferentes cuestiones que se pueden plantear en las mesas de negociación en los marcos sectoriales y de empresa.

Con este objetivo, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña, establecemos criterios de negociación en diferentes materias, al mismo tiempo que acordamos la creación de instrumentos o la adaptación de los existentes que tienen que ayudar a facilitar la negociación y prever los posibles conflictos que pueden bloquear las mesas de negociación.

Es por eso que las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional de Cataluña acordamos la creación del Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva.

En este sentido acordamos que la Comisión Técnica de Economía y Previsión Social Complementaria del Tribunal Laboral de Cataluña, se divida en tres comisiones: la Comisión Técnica de Economía, la Comisión Técnica de Previsión Social Complementaria y el Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva con las siguientes funciones generales:

- a) La Comisión Técnica de Economía mantendrá las tareas que en la actualidad lo ocupan referentes al análisis de la empresa como unidad productiva.
- b) La Comisión Técnica de Previsión Social Complementaria analizará iniciativas que impulsen la previsión social complementaria en Cataluña.
- c) El Observatorio de la Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva realizará informes relacionando las diferentes variables económicas clave de los sectores que se consideren oportunos por las partes negociadoras durante el proceso de negociación.

Los estudios se realizarán a petición de los negociadores y con acuerdo en el marco de la comisión negociadora.

La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña desarrollará los correspondientes reglamentos de funcionamiento para cada una de las Comisiones Técnicas, así como del Observatorio de Coyuntura Económica de la Negociación Colectiva.

Título V

Políticas de formación y empleo

El contexto laboral en que nos encontramos actualmente, y que previsiblemente se alargará en el futuro, comporta la demanda por parte del mercado laboral de una gran exigencia de conocimiento muy especializado para cubrir la oferta de puestos de trabajo y una necesidad de adecuación permanente de las competencias profesionales de las personas. Entendemos, por lo tanto, que un buen sistema de formación profesional es imprescindible para cubrir estas necesidades urgentes y que revierta en las personas, las empresas y la sociedad en general.

El impulso dado a la formación profesional en los últimos años ha cristalizado en la Ley 10/2015, de 19 de junio, de formación y calificaciones profesionales de Cataluña, documento en el cual hemos participado muy activamente los agentes sociales firmantes de este Acuerdo. Esta ley establece la necesidad de articular los mecanismos para alcanzar progresivamente la integración de los subsistemas de la formación profesional en Cataluña asentando unas bases como legislación marco para seguir avanzando y consensuando conceptos, criterios y herramientas del sistema de formación profesional con respecto a la orientación profesional, el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales, y los modelos de aprendizaje en las empresas, entre otros.

Sin embargo, la ley 13/2015, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña, establece que se tiene que desplegar la coordinación con el sistema de formación y calificación profesionales.

1. Con el fin de avanzar en estos objetivos de la formación profesional se recomienda que los convenios colectivos, en materia de formación profesionalizadora incluyan:

CVE-DOGC-B-18248008-2018

- a) Identificar, en las clasificaciones profesionales, los grupos en que se pueden utilizar los diferentes instrumentos de prácticas.
- b) Utilizar el Catálogo de Calificaciones Profesionales vigente en la definición de las clasificaciones profesionales en la negociación colectiva.
- c) Desarrollar las recomendaciones del Consejo de Relaciones Laborales en materia de formación profesionalizadora, con su encaje a la negociación colectiva.

Las organizaciones firmantes adquirimos el compromiso de promover el conocimiento del sistema de formación y calificación profesionales entre los miembros de las comisiones mixtas o paritarias de los convenios (o de las de comisiones de Formación Profesional) vinculados a cada una de ellas, y promover acciones de difusión e información, más generales, en las empresas y las personas trabajadoras.

2. Para facilitar el acceso de las personas que están trabajando en los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y otros aprendizajes no formales, se pueden utilizar los permisos individuales de formación con los cuales la persona trabajadora dispondrá de hasta 200 horas laborales por año académico para asistir a las fases de asesoramiento y evaluación, sin coste para la empresa donde presta sus servicios, teniendo que comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras el disfrute de este permiso tal como establece la normativa vigente (el permiso tiene que ser autorizado por la empresa y la denegación tiene que estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora).

3. Establecer criterios de acción positiva de género en los grupos profesionales en que esta esté infrarrepresentada. Se pueden vincular estos criterios tanto a las cláusulas de los convenios colectivos como a las medidas y a los planes de igualdad de oportunidades y no discriminación que pueden tener las empresas.

4. Las organizaciones firmantes de este Acuerdo Interprofesional de Cataluña, al amparo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, nos reafirmamos en el compromiso de realizar el Acuerdo social para la formación profesional en Cataluña, en todas sus dimensiones (formación dual y las diferentes modalidades de prácticas y aprendizajes en Cataluña, formación profesional continua y ocupacional, calificaciones, etc.).

Este acuerdo de concertación bipartita entre patronales y sindicatos, irá en el ámbito de la negociación colectiva sectorial y de empresa y hará de efecto paraguas y caerá en cascada en el ámbito de la negociación colectiva.

El objeto del acuerdo social será consensuar y definir los aspectos y conceptos más relevantes implicados en la formación profesional, en todas sus dimensiones.

5. Vista nuestra responsabilidad en el ámbito de la formación, y sobre todo del empleo, las partes signatarias consideramos necesaria nuestra participación activa en el nivel más estratégico del sistema, mediante la creación de una unidad de coordinación de las comisiones de formación profesional dentro del organismo competente del Sistema de Formación y calificación y con la participación de los agentes sociales firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, y con la dotación de recursos suficientes para llevar a cabo, como mínimo, las funciones siguientes:

- a) Recibir aquellas propuestas y recomendaciones que emanen de las comisiones de formación profesional de los convenios colectivos sectoriales y de empresa.
- b) Potenciar los procesos de acreditación de competencias así como solicitar la agilización.
- c) Recoger la información de las prácticas realizadas en Cataluña, incluyendo la información relativa a las actividades realizadas, las capacidades alcanzadas y las condiciones en que se han llevado a cabo.
- d) Participar en la definición de los perfiles profesionales y la formación idónea de los tutores con relación a las prácticas, así como en los aspectos formativos de contratos laborales.
- e) Realizar la evaluación y seguimiento de las medidas y cláusulas en la materia incluidas en los convenios colectivos y de empresa.

Título VI

Economía de plataformas digitales

CVE-DOGC-B-18248008-2018

En la actualidad, por varios motivos, como la aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la aparición de nuevas demandas de clientes y usuarios, el fenómeno de las plataformas se ha multiplicado, y como consecuencia de eso, el número de personas que optan por trabajar a través de las plataformas ha aumentado. No obstante, este fenómeno se está extendiendo a gran velocidad, hecho que obliga a reflexionar sobre las particularidades de trabajar bajo este sistema y su encaje dentro del sistema regulador actual, dado que algunas plataformas eluden la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social.

Las partes firmantes del AIC participamos en el informe del CTESC sobre la economía colaborativa, donde consideramos que hace falta reforzar la presencia de los agentes económicos y sociales para que incrementen su capacidad de representar las personas trabajadoras, profesionales y las plataformas empleadoras con el fin de extender la negociación colectiva y los acuerdos de interés profesional, y dotar los nuevos acuerdos de contenidos actualizados a la nueva realidad económica.

No intervenir en la regulación de este nuevo fenómeno puede tener consecuencias negativas para la protección laboral de las personas trabajadoras que sean difíciles de modificar con posterioridad.

Cuando los trabajos desarrollados mediante una plataforma se gestionan de forma fraudulenta tienen repercusión sobre los niveles salariales y los ingresos de las personas trabajadoras y profesionales y de las garantías de sus condiciones laborales, de igualdad y de seguridad y salud fijadas por la negociación colectiva, que tiene consecuencias sobre las cotizaciones sociales, supone una disminución de la protección y de los fondos públicos del sistema de Seguridad Social. Ello supone una discriminación para las personas trabajadoras y una competencia desleal para la inmensa mayoría de las empresas que cumplen con los convenios colectivos y las cotizaciones sociales y fiscales.

Normativa aplicable

Los pronunciamientos judiciales iniciales que han analizado esta cuestión han declarado, mayoritariamente, la existencia de una relación laboral entre la plataforma y las personas prestamistas de servicios, basándose en la presencia de indicios de laboralidad como la falta de asunción de los riesgos, beneficios y costes de la actividad productiva y la subordinación y dependencia jurídica de la persona prestamista de servicios, que implica que esta se somete a la organización, las órdenes y las instrucciones de la empresa. De estos indicios se deriva un desequilibrio negociador entre las partes.

Con respecto a los indicios de laboralidad, hay que tener en cuenta que la jurisprudencia actualiza la interpretación. Por lo tanto, junto con los indicios actuales de laboralidad (dependencia y alienidad), también se tendrían que analizar los nuevos posibles indicios o notas para poder determinar la existencia de una relación laboral. En este sentido, la diferencia en el poder negociador de cada una de las partes o el hecho de que la actividad de la plataforma vaya más allá de la intermediación, incidiendo así de alguna manera en la prestación del servicio, pueden ser considerados un indicio de laboralidad, un requisito necesario, pero no suficiente.

La falta de una normativa europea específica sobre plataformas digitales genera incertidumbre sobre la ley aplicable, especialmente con respecto a las relaciones laborales en los supuestos en que la sede social de la empresa y la prestación de servicios se producen en diferentes países. Consideramos que hay que aplicar la normativa laboral del país donde se preste el servicio (es decir, allí donde esté la persona trabajadora) y no la del domicilio social de la plataforma.

Derechos colectivos de las personas trabajadoras

Las partes firmantes del AIC ponemos de manifiesto que la dispersión de las personas trabajadoras en el marco del trabajo en plataformas también puede afectar a sus derechos colectivos, como el sistema de representación, la libertad de sindicación y la negociación colectiva. Asimismo, también puede afectar a la constitución de asociaciones empresariales.

Como reflexión más concreta, se tienen que tener presentes las dificultades en aplicar el sistema actual de representación, que se estructura a partir del centro de trabajo, en las relaciones entre las personas que prestan servicios y la plataforma electrónica. La elección de las personas representantes queda dificultada por el hecho de que los prestadores de servicios no se conozcan entre sí.

Por lo tanto, se tienen que estudiar o adaptar los mecanismos de comunicación que puedan favorecer el contacto entre las personas trabajadoras para poder escoger la representación legal de las personas trabajadoras.

Por todo lo que se ha expuesto anteriormente, los firmantes del AIC proponemos la creación de una comisión

CVE-DOGC-B-18248008-2018

técnica en el seno del Consejo de Relaciones Laborales para analizar los supuestos concretos en esta materia, dentro de los márgenes establecidos legalmente y de las competencias de los agentes sociales. Esta comisión se reglamentará en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.

Título VII

Servicio doméstico

Las partes signatarias del AIC manifestamos la necesidad urgente de continuar con el proceso de dignificación de la situación, condiciones de trabajo y derechos sociales de las personas trabajadoras en el ámbito del servicio doméstico. Es por ello que valoramos positivamente el Convenio 189 de la OIT.

(18.248.008)