



Unió Sindical Obrera
de Catalunya

Secretaria d'Acció Sindical

Negociació Col·lectiva 2009



Marc de relacions laborals complex, marcat per la crisi i la desacceleració econòmiques

En els darrers anys des de la USOC ja havíem denunciat la intensa desindustrialització del nostre territori, la greu insuficiència d' inversions públiques a Catalunya i de polítiques preventives que ens podien fer més resistents i competitius davant de possibles situacions de desacceleració econòmica. Actualment, donada la situació de crisi que ens afectarà durant aquest 2008 i segurament s' estendrà també com a mínim durant el 2009, necessitem de l'establiment d'una sèrie de millores, en general, amb l' objectiu de la reactivació de l' economia, i, particularment, a l' àmbit laboral, que haurien de propiciar un canvi profund en el model econòmic i industrial català.

Però com a sindicat amb una representació qualificada al nostre país, és també la nostra responsabilitat la de donar respostes i solucions a la classe treballadora davant de les possibles dificultats laborals que es poden generar, per això hem de fer un anàlisi sense alarmismes, el més objectiu possible de la situació de crisi actual que estem travessant i que no està afectant per igual a tots els sectors d' activitat ni dintre d'aquests, a totes les empreses.

L'atur continua pujant de manera desigual per sectors

L'atur registrat en els Serveis Públics d' Ocupació va pujar en 95.367 persones al setembre –per sise mes consecutiu- i va situar el nombre total de desocupats en 2.625.368. Aquesta és la major xifra d' aturats des de maig del 1997, segons dades del Ministeri de Treball. Catalunya ha registrat un increment del 3'5%, amb 12.133 persones aturades en setembre. A hores d'ara, el nom total de treballadors i treballadores en atur a Catalunya és de 354.215.

Al setembre, l'atur va augmentar a Espanya en tots els sectors i va ser **serveis** el que més va contribuir a l'aquest increment de la desocupació, amb 56.897 aturats (el 3,89% més), seguit de la **construcció**, amb 14.241 aturats (el 3,32% més); **indústria**, amb 7.002 (el 2,17%); **agricultura**, amb 2.067 (el 2,47%), i el col·lectiu sense ocupació anterior, amb 15.160 (el 6,48% més).

A Catalunya, les dades de l'atur ha estat més alt al de **Serveis** (+5.612) situant la xifra total de persones aturades en 207.705; seguit del de la

Construcció (+2.762), situant la xifra de persones en atur en 49.891; del de la **Indústria** (+925) situant la xifra en 73.140; i del de l'**Agricultura** (+425), situant la xifra en 5.227 persones en atur. L'atur en persones sense ocupació anterior ha crescut (+2.409) deixant la xifra en 18.252 persones en atur. Per territoris, l'atur s'ha apujat a Barcelona (+6.360); a Tarragona (+1.919); a Girona(+2.872) i a Lleida (+982).

Per **sexes**, a Catalunya l'atur s'ha incrementat de 10.762 **homes** (+6,6%) i de 1.371 **dones** (+0,7%), situant la xifra total d'homes aturats en 173.202 i de dones en 181.013. Per **edats**, el nombre de persones en atur menors de 25 anys s'ha incrementat de 5.273 i ara el nombre total de joves en atur és de 38.370.

Des de la USOC creiem que una de les mesures que cal millorar és el sistema actual de protecció per desocupació i ampliar el seu abast, havent de conèixer les necessitats d'ocupació de les empreses, qualificar i formar els treballadors en funció d'aquestes necessitats i prestar un vertader servei de recol·locació àgil i eficaç, que fins ara no s'estava donant.

Com afecta la crisi a l' Immigració

Però també els efectes de la crisi comencen a fer-se notar en el nombre d'immigrants que arriben a Catalunya, tant en el nombre d'expedients de regulació tramitats com en el de permisos de treball concedits. Segons dades de la Delegació del Govern a Catalunya, les oficines d'Estrangeria van resoldre 197.380 sol·licituds de regulació durant el primer semestre del 2008, la qual cosa suposa una disminució de gairebé 50.000 enfront del mateix període de l'any passat, quan es van resoldre un total de 500.000. Entre gener i juny del 2008, es van atorgar 15.498 permisos de treball en origen, enfront dels 34.169 del 2007. En comptes d'un creixement sostingut com en els últims anys, la immigració 'va a la baixa'.

El descens de sol·licituds d'ocupació ha estat especialment significatiu en el sector la construcció, un dels més afectats per la crisi, i els immigrants s'han vist obligats a anar al sector serveis, que no pot absorbir tota la mà d'obra. Molts nousvinguts han marxat als seus països d'origen una vegada que s'han quedat en

situació d'atur. Malgrat aquestes dades, Catalunya i en particular Barcelona continuen sent el primer focus d'arribada d'immigrants d'Espanya.

La moderació salarial no és la solució a la crisi

La moderació salarial, és a dir, **que els de sempre ens estrenyem un vegada més el cinturó no ha de ser la solució a la situació de recessió econòmica.**

Aquesta serà la mesura estrella demandada per les patronals, però cal tenir en compte, que els Acords Interconfederals de Negociació Col·lectiva des del 2002 ja contemplen la moderació salarial i que aquesta qüestió, en els últims quatre anys, ha tingut com a efecte, que els salaris reals a Espanya hagin caigut en un 4% mentre que a Europa han pujat un 8%. Per part d'alguns agents socials, es donen missatges contradictoris, ja que CCOO ja s'ha avançat que aposten per mantenir "el compromís amb la moderació salarial", i per la seva banda, UGT és contrària a la contenció salarial però continua signant els Acords Interconfederals que tenen pels signants naturalesa obligacional. Com a exemple, i segons el Butlletí d'Estadístiques Laborals del Ministeri de Treball, l'increment salarial mig al juliol de 2008 ha arribat a un 3'47 %, gairebé 2 punts(1'9%) menys que el IPC, que va ser del 5'3% en aquest mes, la qual cosa ens demostra la **poca efectivitat d'aquest tipus de mesures de contenció en els salaris respecte de les dades del IPC**, disparat per l'elevat cost del petroli i els seus derivats i els aliments.

Les propostes polítiques: reformes legislatives i la “Declaración para el Diálogo Social”

De moment, les propostes del Govern a nivell estatal i les de la Generalitat a Catalunya, per sortir de la crisi no tindran en la seva majoria un impacte positiu immediat, perquè necessiten majoritàriament d'un desenvolupament legislatiu, ja que són, en la gran majoria, mesures fiscals, de reactivació dels sectors d'activitat i especialment el de la construcció i de millora de la ocupació.

Amb la “Declaración para el Diálogo Social”, signada el 29 de juliol de 2008, en el marc habitual a quatre bandes: Govern, les patronals CEOE y CEPYME y els dos sindicats CCOO y UGT, s'arriba a uns compromisos

concrets per l'impuls de l'economia, l'ocupació, la competitivitat i el progrés social. Aquest document es desenvoluparà a lo llarg de tota la legislatura.

En aquest document, que no deixa de ser, de moment, una declaració de bones voluntats, es reconeix una forta desacceleració de la economia internacional en general i del nostre país en particular, com a conseqüència del augment dels preus del petroli i de les matèries primeres, situació que està portant a pujades molt importants de l'IPC.

A Espanya, de manera especial, el sector de la construcció residencial ha entrat en una greu crisi, i això està incidint a l'activitat econòmica i l'ocupació.

La crisi al nostre país s'està manifestant, amb un augment de l'atur, un increment de la dificultat de l'accés als crèdits i amb tipus d'interès més elevats. A més ja existia una situació massa elevada d'endeutament de les famílies(hipoteques, préstecs personals, de consum...), que ara està afectant negativament al consum.

Per sortir d'aquesta situació diu aquest document que s'hauria de reactivar l'economia, millorant la competitivitat de les empreses, invertint en capital humà(més i millor formació, potenciant la formació professional i la seva vinculació a l'ocupació), millorant els Serveis Públics d'Ocupació i facilitant les seves necessitats de financiació a les empreses, especialment les PYMES.

Des de la USOC creiem que aquest document arriba tard, ja que la majoria d'aquesta sèrie de mesures, ja feia temps que les estaven demanant. Tot i així, és necessari que es desenvolupin amb caràcter d'urgència polítiques industrials i energètiques, educatives, d'habitatge, d'investigació, desenvolupament i innovació, de millora de les infraestructures(especialment a Catalunya pels problemes que estem encara patint amb RENFE), medioambientals, que millorin la qualitat i quantitat actuals d'ocupació estable, amb respecte de totes les mesures de seguretat i salut laboral, i amb un marc laboral més igualitari, amb treballadors i treballadores més qualificats i especialitzats.

Situació creditícia amb dificultats per a les empreses i els particulars

En situacions de crisi es dupliquen els impagats i això motiva que moltes empreses es trobin amb una situació econòmica de coll d'ampolla, a més de que s'enfonsa la creació de noves empreses. Com a dada, la creació de societats va registrar el seu nivell més baix en cinc anys.

Però també hem de destacar que en situacions de crisi, i degut a les dificultats que estan posant les entitats bancàries per donar crèdits, les famílies (que ja estan prou endeutades) s'han d'ajustar el cinturó i miren la seva butxaca a l'hora de comprar. Aquesta austeritat de les llars és nota ja en les baixades de vendes de productes, com ara vehicles (amb lo que el sector de l'automòbil també entra en situació de recessió); i també en els pagaments de les hipoteques, que es paguen cada vegada amb més dificultats i està creixent el nombre d'impagats. Com a dada, cada dia als jutjats de Barcelona es demanden més de 400 casos de morositat.

Amb aquestes dades és normal que l'economia catalana creixi menys el 2008, encara que podria recuperar-se a finals de 2009.

En situacions de crisi financera a nivell mundial: Es capitalitzen els beneficis i es socialitzen les pèrdues

Ara que molts sistemes bancaris estan recollint els fruits de les polítiques financeres que buscaven els màxims beneficis i que ha esclatat la bombolla immobiliària als EUA, diferents països del món desenvolupat, entre ells Espanya, han hagut d'actuar de manera ràpida destinant molts diners per evitar situacions similars a la crisi econòmica del 1929.

Tot i que a Espanya la situació de la Banca no es comparable a la dels EUA, aquí també s'han aprovat mesures importants per avalar als bancs i caixes amb problemes de liquiditat.

La necessitat de més recursos a Catalunya: Necessitat d'un nou acord de finançament amb la màxima unitat de les forces polítiques

La Generalitat per la seva part fomentarà per sortir d'aquesta situació de desacceleració la inversió en obra pública i accelerarà els actuacions previstes en el Pacte Nacional de l'Habitatge. El Govern està realitzant obres per valor de

més de 12.300 milions d'euros que permetran donar "un respir" a la caiguda de l'activitat de moltes constructores i suposaran 43.000 llocs de treball.

Quant a habitatge, es realitzarà una inversió global de més de 7.000 milions d'euros entre 2008 i 2009, entre la Generalitat i el sector privat, que suposaran ocupació per a més de 50.000 persones, i es va signar un conveni amb les entitats financeres que operen a Catalunya per injectar 12.000 milions d'euros destinats a fomentar l'accés a l'habitatge protegit (en els seus diverses formules) i la rehabilitació.

Per pal·liar els tensions de liquiditat del sistema financer català, el Govern garantirà a tots els empreses l'accés al finançament necessària per poder desenvolupar la seva activitat. L'Institut Català de Finances (ICF) ampliarà els instruments a disposició dels empreses en 1.100 milions d'euros, a més d'ampliar en un 14% el límit d'endeutament de l'ICF per a aquest 2008 en 500 milions d'euros.

Des de la USOC considerem que tot i aquestes mesures, hem d'assenyalar que malauradament també arriben tard. Mentrestant anys enrere la situació econòmica era bona i les empreses obtenien guanys importants, no s'han fet "els deures" des d'un punt de vista preventiu per part del Govern, ni per part de les patronals, i a més no han de ésser ara els treballadors i treballadores d'aquest país els que hagin de patir gairebé en solitari les conseqüències de la crisi.

En el marc de la Unió Europea guanyen els polítiques liberals: s'aprova la directiva del temps de treball de fins a 65 hores setmanals

Al mes de juny de 2008, els ministres de Treball de la Unió Europea van aprovar, amb l'abstenció d'Espanya, Hongria, Grècia, Xipre i Bèlgica, ampliar la jornada laboral fins a un màxim de 65 hores setmanals (això és, entre 12 i 13 hores diàries).

La mesura aprovada suposa un greu retrocés del model social europeu i un atac frontal als drets dels treballadors i les treballadores. La directiva és una agressió al model de concertació social i negociació col·lectiva. **La proposta és fruit del model liberal d'individualització dels relacions laborals.** Sota la suposada bonança de la llibertat dels individus a escollir "voluntàriament" l'ampliació de la jornada laboral s'amaga la realitat de la desprotecció dels treballadors.

L'Organització Internacional del Treball(OIT), gairebè fa 100 anys, va consagrar el dret social a la jornada de 48 hores setmanals. Amb aquesta nova mesura, que encara ha de passar el tràmit del Parlament Europeu, s' està destruint tot allò pel que el moviment obrer, des dels seus inicis, ha estat lluitant: **8 hores de treball, 8 hores de lleure i 8 hores de descans.**

Des de la USOC, creiem que aquesta és una mesura antisocial i impopular, i amb aquest enfoc clarament liberal, Europa s'està allunyant de la classe treballadora i dels seus problemes reals. Resulta totalment injust que en situacions de crisi econòmica siguin els treballadors i treballadores, els qui hagin de pagar els plats trencats treballant “voluntariament” més, sense possibilitat d'ampliar els seves hores d'oci o conciliar la seva vida laboral amb la familiar o personal.

A mes, s'ha demostrat que més hores de treball no impliquen un augment de la productivitat i de la competitivitat als empreses, ja que aquestes jornades maratonianes poden acabar amb una situació elevada d'accidentabilitat laboral que pot ser molt greu i que no s'ha tingut en compte.

L' empresari haurà d' obtenir un consentiment per escrit del treballador per treballar més de 48 hores, i aquesta validesa del consentiment no podrà ser superior a un any i serà renovable. l' acord entre empresari i treballador no podrà signar-se en el moment de la rúbrica del contracte ni durant els quatre primeres setmanes de la relació laboral. Però a mes, **és podran fins i tot superar els 60 i les 65 hores laborals si hi ha un acord entre els interlocutors socials o si així ho estableix el conveni col·lectiu.**

Els contractes de menys de 10 setmanes de durada no queden coberts per aquestes disposicions, i per tant no tindran cap limitació d' hores de treball.

En l'apartat de les **guàrdies**, el Tribunal de Justícia de la UE ha dictaminat diverses vegades que els guàrdies mèdiques han de considerar-se temps de treball, i la directiva es reforma precisament per evitar els elevats costos que tindria l'aplicació d'aquestes sentències en sectors com ara la sanitat, empreses de manteniment, serveis, etc. També s'ha establert que el període inactiu de les guàrdies no sigui considerat temps de treball, tret que és prevegi el contrari en els legislacions laborals nacionals. A més aquesta directiva estableix que els descansos compensatoris puguin concedir-se en un període de temps raonable. El que és un “**període raonable**” és definirà en la legislació nacional, els

convenis col·lectius o en un acord entre empresaris i treballadors. El Tribunal de Justícia de la UE exigia que el descans es concedís de manera immediata, i aquesta interpretació causava també problemes en la majoria dels Estats Membres.

El joc d'interessos d'alguns estats membres de la UE, especialment Regne Unit, s'ha tancat –esperem que no de manera definitiva- amb una proposta de directiva que flexibilitza al màxim el marc de relacions laborals, que podria deixar en la pràctica sense efecte els condicions de treball pactades en la negociació col·lectiva, consolidant unes relacions bilaterals i desproporcionades entre el treballador individual i el seu empresari.

La USOC a través de la Confederació Europea de Sindicats (CES) i la CSI pressionarà al Parlament Europeu perquè aquesta norma sigui modificada abans de la seva aprovació definitiva.

La solució no passa per treballar més temps, si no ésser més productius inclús reduint jornada

Per altra banda, la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols (ARHOE) ha alertat que els usos horaris espanyols perjudiquen la salut, el rendiment laboral i incrementen el nombre d'accidents de tràfic pel fet que no afavoreixen el descans ni les hores de son suficients. La Comissió ha indicat, en un comunicat, que els mals hàbits dels espanyols es deuen principalment a les "maratonianes jornades de treball", que "provoquen que se surti molt tard del treball". A això cal sumar, segons aquesta organització, el temps de desplaçament que els ciutadans residents en grans ciutats han d'emprar per anar des del treball al domicili i viceversa.

A més a més, aquesta Comissió ha indicat que "hi ha una relació directa entre els usos horaris espanyols i l'alt nombre d'accidents de tràfic que hi ha a Espanya".

Aquesta organització, formada per 109 institucions, -entre les que es compten ministeris, empreses, sindicats(entre ells, la USO), comunitats autònomes i universitats-, destaca que promoure horaris racionals permet conciliar la vida personal, familiar i laboral, afavorir la igualtat i augmentar la productivitat, entre d'altres avantatges.

Igualtat

Durant el 2008 hem detectat que, en general, respecte de la negociació dels plans d'igualtat, a les empreses de més de 250 treballadors no està calant encara prou el missatge que és obligatori per llei negociar plans d'igualtat. A més a més com USOC devem insistir en la necessitat d'implicar a tots els representants dels treballadors i treballadores i la participació de les plantilles en les negociacions dels plans d'igualtat.

No obstant això, també hem d'exigir l'existència de protocols d'actuació en àmbits d'igualtat en aquelles empreses que no superin els 250 treballadors i treballadores.

A més a més, des de la USOC hem d'exigir el nomenament de delegats/des d'igualtat que deuran actuar com a garants i liderar aquestes matèries, així com la necessitat d'un registre públic d'aquests tipus de representants, igual que existeix en matèria de salut laboral.

Per altra banda, el Parlament de Catalunya va aprovar el 16 d'abril de 2008, per unanimitat, la **Llei dels drets de les dones per l'eradicació de la violència masclista**. Aquesta llei representa un compromís més ferm amb els dones i complementa i concreta a Catalunya la norma estatal **Llei Integral contra la violència de gènere**.

Des de la USOC pensem que la Llei dels drets de les dones per a l'eradicació de la violència masclista és clau perquè impulsa mesures de prevenció i de sensibilització encaminades al canvi de mentalitat necessari per aconseguir que les relacions entre homes i dones siguin sempre d'igualtat i respecte. Aquesta llei garanteix una xarxa d'atenció a les dones de proximitat en tot el territori, per tal de detectar la violència de gènere i amb serveis d'atenció a les dones perquè puguin trencar la dependència emocional que tenen vers l'agressor. És a dir, recull tres factors claus: detecció precoç, tutela social amb serveis propers i eficaços i tolerància zero a la societat cap als agressors. S'ha creat un Fons de garantia per cobrir l'impagament de les pensions alimentaris i compensatòries que lluita contra la violència econòmica vers la dona i converteix al violent morós en deutor de la institució.

Des de la USOC demanem una implicació més activa i contundent per part de l'Administració Pública, una vegada es demostra que existeix un cas

clar d'assetjament sexual o maltractament per raó de gènere en general, i especialment, si es dona als centres de treball, ja que hem detectat i comprovat que entre la teoria de allò dispost a les lleis perfectes i molt avançades i la realitat, han d'existir persones, homes i dones que tinguin els mitjans i l'estructura necessària per fer-les acomplir en tots els seus termes; i això, actualment, encara no es dona.

Salut i Seguretat Laboral

Al 2008 per part de la Direcció General de Relacions Laborals s'ha aprovat la instrucció 2/2008 de 8 de juliol, per a la Gestió del Registre de Delegats/és de Prevenció, que suposa per una banda un pas endavant respecte de la norma que va aprovar l'inscripció i registre en models oficials dels delegats de prevenció, i a la vegada un pas enrere, ja que limita la possibilitat de demanar dades de delegats i delegades de prevenció als propis del sindicat, no de les altres organitzacions, qüestió emparada en la llei de Protecció de dades, però que no passa amb els delegats i membres de comitès d'empresa i juntes de personal, que es fan còpies per a tots els sindicats registrats al Departament de Treball.

Per altra banda, atenent que, en primer lloc, els casos de queixes rebudes pel Síndic de Greuges per motius relacionats amb l'assetjament psicològic patit per personal funcionari o laboral que treballen per a l'Administració s'han incrementat notablement (s'han multiplicat per quatre en el període 2003 a 2008). Increment que des de l'Assessoria de Salut Laboral estem constatant, i en segon lloc, que el tractament dels casos d'assetjament difereixen si es tracta de personal funcionari o laboral, ha donat peu a què el Síndic hagi elaborat un Informe extraordinari referit al "Tractament de l'assetjament psicològic en el marc de les administracions públiques catalanes". Al Novembre del 2007 que, a més de descriure la situació actual (el 55 % de les queixes corresponen a dones i el 45 % als homes. El 49 % dels casos s'han donat en els Ajuntaments, el 38 % a les Diputacions i el 13 % en el Govern Autonòmic). El dit informe dóna recomanacions a les Administracions encaminades a prevenir, detectar i a penalitzar els comportaments d'assetjament psicològic i a fer respectar els drets del treballador que es troben clarament tipificats en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Public.

Per tot això la USOC suggereix reforçar tant l'informació com l'assessorament que se'ls pugui donar als delegats sindicals perquè puguin actuar

correctament quan es donen casos d'assetjament dins l' àmbit de l'administració pública.

A Catalunya i segons dades de la Conselleria de Treball, la sinistralitat laboral continua en xifres preocupants, tot i que la tendència és descendent del nom d'accidents greus al 2008 es supera els 810 i els mortals arriben a 71.

Des de la USOC, amb més de 1.000 delegats i delegades de prevenció registrats al Departament de Treball (un 10% del total), hem de continuar treballant activament en la lluita contra la manca de subvencions públiques a la formació dels treballadors i treballadores i de totes les mesures de prevenció a les empreses.

Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva

Aquest acord que està motivant entre d'altres conseqüències la moderació salarial generalitzada als convenis que s'havien de negociar i la introducció de qüestions referents a l'organització del treball com la flexibilitat a moltes empreses amb l'objectiu de ser més competitives, és va prorrogar pel 2008 i sembla que pel 2009 no patirà grans modificacions de fons. A més, el propi acord de 2008 estableix expressament aquesta possibilitat.

Incoherència sindical i doble discurs dels majoritaris

També durant el 2008, des de la USOC hem constatat que aquest acord, que és de naturalesa obligacional per les parts signants, s'aplica efectivament als convenis col·lectius pactats.

No obstant això, des dels sindicats majoritaris s'intenta "netejar" la imatge reivindicativa demanant salaris mínims de 1.000 euros als convenis col·lectius, quan en realitat, a sectors com els serveis signen d'acord amb allò acordat a l'AINC, taules salarials amb 600-700 euros, més flexibilitat, més control de l'absentisme, etc.

Salaris i negociació col·lectiva

La pujada salarial mitjana als convenis i pactes a Catalunya està actualment al voltant del 3'86% i a Espanya del 3'47% (segons dades del

Ministeri de Treball i Afers Socials), però la inflació anual al 2007 va ser del 4'3% i del 4'2%, respectivament.

A la UE, la taxa d'inflació és va situar al 2007 al 3'1 %, molt lluny de nosaltres i lluny del 2% de previsió del BCE . De moment, les dades de l'INE al mes de setembre pel IPC són del 4'5 % al nostre país, del 4'5 % a l'Estat Espanyol i del 3,6 % a la UE.

Com podem apreciar, si aquestes dades continuïn a l'alça, sense la inclusió als més de 120 convenis i pactes que negociem a tota Catalunya de clàusules de revisió salarial amb el IPC real català, els treballadors i treballadores podem perdre progressivament poder adquisitiu.

Conflictivitat laboral: S'incrementen els tancaments d'empreses

Al 2008 i segurament aprofitant la negativa conjuntura econòmica que estem patint, s'han incrementat els processos de **DESLOCALITZACIONS d'EMPRESES**.

A aquest fenomen també s'ha de sumar el nom cada vegada més important d'empreses que presenten expedients totals o parcials per la via concursal, molt injusta amb els interessos dels treballadors i treballadores i el degoteig continu d'empreses de sectors com els químiques, el tèxtil i l'electrònica de consum, que continuen tancant total o parcialment.

La majoria d'aquestes empreses han tancat per qüestions de costos salarials que considerin excessius per ser competitives amb els productes que vénen de fora, principalment de països de l'Europa de l'Est, Txèquia, Eslovàquia, Polònia; d'orient, la Xina, Taiwan, el Vietnam; d'Amèrica del Sud, Brasil... és a dir, de països on la mà d'obra encara és troba sense un grau excessiu d'especialització que condiciona els costos finals dels productes acabats.

Descripció del fenomen i necessitat d'establir mesures preventives

Hem de situar el fenomen de les deslocalitzacions dins d'un marc internacional, caracteritzat per la globalització de les activitats econòmiques, la

liberalització del comerç de mercaderies i dels moviments de capitals i, en general, la intensificació de la competència degut a la incorporació de nous països emergents a l'economia internacional de mercat(Xina, Europa de l'Est...). Països com ara els Estats Units, Alemanya, Gran Bretanya o França, entre d'altres, també pateixen els efectes de les deslocalitzacions.

A Espanya, la marxa d'empreses industrials estrangeres a altres països hi ha deixat uns resultats d'una pèrdua de 60.000 llocs de treball i 340 companyies menys entre 2003 i 2007, segons un estudi realitzat per la Fundació Ortega i Gasset, i d'aquests 60.000 llocs de treball que s'han perdut per la deslocalització d'empreses, gairebé la meitat correspon a Catalunya (25.954), seguida de lluny per la Comunitat Valenciana (5.466), Madrid (3.967) i Euskadi (3.202), per empreses, la que més hi ha perdut ha estat Catalunya, amb 160, mentre que Madrid és col·loca en l'últim lloc, amb 27 deslocalitzacions.

Al nostre país, la majoria de les empreses com ara la PHILIPS-MINIWATT, DUREX, BRAUN, SAMSUNG, LEVIS, CELESTICA, ARTEXTIL, JUAN DOMINGO CASANOVAS, etc...que ja han tancat, i en la majoria dels casos s'han deslocalitzat, ho han fet principalment per qüestions de **costos salarials** que considerin excessius per ser competitives amb els productes que vénen de fora, principalment de països de l'Europa de l'Est, Txèquia, Eslovàquia, Polònia; d'orient, la Xina, Taiwan, el Vietnam; d'Amèrica del Sud, Brasil... és a dir, de països on la mà d'obra encara es troba per una banda sense un grau excessiu d'especialització i qualitat(tot i que van millorant contínuament els estàndards de qualitat) i el **grau de desenvolupament dels drets laborals** pels treballadors i treballadores d'aquests països resta encara molt per sota dels nivells de protecció social, salut laboral i retribucions del nostre país.

Els sectors que s'han vist històricament més afectats pe les deslocalitzacions són els del **tèxtil, l'automoció i l'electrònica de consum**. No obstant això, hem de tenir present que les deslocalitzacions estan afectant últimament cada vegada més a nous sectors com el de les indústries químiques(que subcontracten externament la seva producció fora)i, en general, les activitats de serveis, com ja està passant de manera incipient amb determinades tecnologies de l' informació o de seguretat privada, entre d'altres.

No obstant, s'ha d'assenyalar que hem constatat que moltes d'aquestes empreses quan plantejen deslocalitzar-se a un altre país no és per que tinguin una situació econòmica caòtica i propera a una situació concursal, sinó que

simplement **volen tenir un marge de beneficis més alts**, que aquí no els poden aconseguir.

Propostes preventives de la USOC davant d'aquest fenomen

Des de la USOC, com a sindicat representatiu dels interessos dels treballadors i treballadores de Catalunya, **PREVENTIVAMENT** també hem d'intentar d'incidir socialment, sobretot als processos de negociació col·lectiva que puguin afectar sectors o empreses susceptibles de deslocalitzar la seva producció (essencialment multinacionals) i sempre que ja no sigui possible forçar a l'empresa concreta per que és quedi aquí, s'hi incloguin clàusules restrictives o penals que comprometin tant l'empresa que se'n va com la matriu (si forma part d'un grup) a una sèrie d'obligacions bàsiques:

1. Les empreses que plantegin un Expedient de Regulació d'Ocupació, i que pretenguin extingir tots els contractes de treball a causa d'una deslocalització, en plantejar el tancament d'empresa o que suposi l'acabament de l'activitat productiva, han de presentar davant l'Autoritat Laboral un Pla Social en els terminis de la legislació vigent, com també contemplar un sistema per a tot el personal afectat de recol·locació com ja existeix a alguns països de la UE, com França. Aquest sistema ha d'estar tutelat per una comissió paritària quadripartita de representants dels treballadors i de l'empresa, de l'empresa de recol·locació (si existeix) i del Departament de Treball si aprova l'expedient i que ha d'establir el seguiment de l'efectiva recol·locació dels afectats i controlar que és duguï realment a terme. L'empresa de recol·locació haurà d'assegurar amb una assegurança l'efectivitat de les recol·locacions ofertes, per que en cas que no s'acompleixin els objectius marcats, es rebi una compensació que anirà cap al treballador o treballadora no recol·locats.

2. A més l'empresa ha d'assumir el cost de les prejubilacions de tots els treballadors que en el moment del tancament o acomiadament tinguin 52 anys o més. Aquestes prejubilacions han de garantir com a mínim el 90% del salari net d'aquests treballadors fins a l'edat de la seva jubilació legal, revaloritzat amb el IPC real de Catalunya per cada any, amb la complementació posterior de la pensió de manera vitalícia per garantir que no es perdi poder adquisitiu. L'import d'aquestes prejubilacions ha d'estar dipositat a una entitat de solvència reconeguda.

3. També l'empresa ha de fer front a unes indemnitzacions que com a mínim, a empreses amb una plantilla de màxim 10 anys o menys d'antiguitat, siguin equivalents a 120 dies per any treballat sense límits. Per a empreses amb una plantilla com a màxim de 20 anys d'antiguitat, 100 dies per any treballat sense límits, i per als casos d'empreses amb plantilles amb 30 anys o mes d'antiguitat, 80 dies per any treballat sense límits.

Amb la inclusió d'aquestes tres clàusules restrictives és garanteixen uns mínims irrenunciables per als treballadors i és dificulta que el procés de deslocalització sigui un cost mes; assumible fàcilment per les multinacionals.

Evidentment, la prioritat des de la USOC a qualsevol procés de deslocalització ha de passar per la conservació dels llocs de treball i de l'activitat industrial a Catalunya, però també creiem que resulta determinant l' inclusió d'altres mesures preventives davant de les deslocalitzacions amb uns objectius més estructurals:

- a) Enfortir el teixit econòmic i empresarial que actualment té Catalunya.
- b) Aconseguir una estructura productiva de major valor afegit, encaminat cap a una economia basada en la innovació i el coneixement.

Per aconseguir aquests objectius, les empreses:

- a) S'han d'internacionalitzar més i modernitzar.
- b) Reafirmar la seva competitivitat en el pla internacional no a costa, com és pretén molt sovint per les patronals d'implementar més flexibilitat entesa des de la vessant negativa cap als treballadors i treballadores i no des d'una vessant més lògica de beneficis comuns, que permeti la conciliació de la vida laboral amb la personal o familiar, i invertir en nous mercats.
- c) Incrementar el valor afegit dels seus productes fabricats aquí.
- d) Dotar de més i millor formació als seus treballadors i treballadores...

I les Administracions Publiques haurien de:

- a) En general, han d'adoptar una posició més activa i participativa per fer front als processos de deslocalització.

- b) Donar resposta a problemes de fons com la manca d'infraestructures, reduir la fiscalitat, incentivar una millor formació i una ocupació més estable i de qualitat...).
- c) Han de legislar regulant específicament els processos de deslocalització, a més, delimitant i concretant la possibilitat d'enregistrar aquestes empreses amb el retorn dels diners públics percebuts sigui de manera directa o indirecta per l'establiment o continuïtat de l'activitat al nostre país. De manera directa retornant total o parcialment el capital percebut, o de manera indirecta continuant amb l'activitat empresarial i mantenint els llocs de treball, tenint l'administració pública en aquest cas com a garant del pronunciament i seguiment exhaustiu del pla de viabilitat, a efectes que no es vaig perdre com fins ara i de manera irremediable més teixit industrial a Catalunya amb tancaments indiscriminats d'empreses i les deslocalitzacions.

Marc legal insuficient per fer front a les deslocalitzacions Necessitat de millores normatives amb caràcter urgent

La legislació laboral estatal, en concret l'Estatut dels Treballadors continua sense abordar específicament aquesta gran problemàtica social de les deslocalitzacions, i, tot i que podem considerar els acomiadaments fruit d'una deslocalització com a improcedents(ja que normalment en definitiva és vol per part de l'empresa guanyar molt més tenint beneficis i amb això legalment no és pot demostrar l'existència de “causa dels acomiadaments”), no és suficient la contraprestació rebuda pels treballadors i treballadores (45 dies de salari amb topall de 42 mensualitats)per la pèrdua del valor TREBALL. Només a Catalunya, i de manera pal·liativa dels processos de deslocalització, des de la Conselleria de Treball s'exigeix perquè és pugui aprovar un ERO total o parcial que afecti més de 50 treballadors, i que no sigui per causes econòmiques, un pla d'acompanyament social per minimitzar-ne els efectes, que sempre és traumàtic per a totes les plantilles afectades.

Diferents mesures per frenar les deslocalitzacions

Davant d'un anunci per part d'una empresa que és vol deslocalitzar, i quan les mesures preventives no han lograt el seu objectiu, és necessari una ràpida, sostinguda i constant pressió sindical que és faci a tots els nivells:

El sindical:

- a) Mitjançant el treball dels representants dels treballadors(calç veure si és amb unitat d'acció o no i el paper que com a sindicat podem jugar a dins del Comitè d'Empresa) i l'assessorament dels sindicats, que han d'iniciar el període de consultes demanant tota la informació possible i la manera de trobar sortides a on tingui viabilitat l'empresa i es mantinguin els llocs de treball.
- b) Mitjançant la pressió sindical a dins de l'empresa(assemblees informatives, transparència informativa, notes informatives, etc) durant tot el conflicte.
- c) Aprofitar, si és el cas, de l'existència dels comitès europeus i d'un treball de captació de tota la informació del grup empresarial.

El social:

- a) Al carrer, sensibilitzant a l'opinió pública de les pràctiques poc responsables socialment ja que l'empresa en qüestió vol acomiadar a la seva plantilla quan el marge de beneficis no és segons les seves expectatives el desitjat.
- b) Demanant fins i tot el boicot del seus productes(com va passar a processos de deslocalització com a BRAUN, PHILIPS-MINIWATT...).

El polític o institucional:

- a) A nivell local a on estigui ubicada l'empresa i, en general, de país, intentant trobar formules de negoci que facin viable l'empresa i no hagi de tancar de vegades ni l'empresa principal ni totes aquelles que depenen gairebé exclusivament de l'existència d'aquella, tenint en

compte l'impacte social que pot esdevenir després d'una deslocalització total o parcial.

- b) Forçant, si és el cas, que des de les instàncies polítiques es demani a l'empresa que vol marxar tornar els diners públics que es van invertir a aquesta.
- c) Tutelant que s'acompleixi la normativa vigent i garantint la màxima transparència de tot el procés.

Una vegada que després de realitzar tota la bateria de mesures anteriors i queda constatat que la deslocalització és un fet irremediable, s'han d'intentar negociar les màximes mesures pal·liatives dels efectes d'una deslocalització.

Mesures pal·liatives d'aquest fenomen: El Pla d'Acompanyament Social: Recol·locacions i la necessitat de mesures de control

A Catalunya des de la Conselleria de Treball ja hem avançat anteriorment que s'exigeix, un pla d'acompanyament social per minimitzar-ne els efectes d'una deslocalització. Aquest pla ha de contemplar, entre d'altres requisits, (a mes de prejubilacions...) RECOL·LOCACIONS del personal que és acomiadat (fet que a països de la UE com el Regne Unit, Bèlgica, Holanda o França tenen ja reconegut per llei).

A l'actualitat, desgraciadament, els Serveis Públics d'Ocupació al nostre país no poden donar sortida a totes les recol·locacions de treballadors i treballadores afectades per les deslocalitzacions. Com a dada informativa proporcionada pel Ministeri de Treball, el passat mes de juliol és van inscriure a les llistes del Servei Public d'Ocupació 36.492 persones, un 1,5% més respecti al mes de juny, la qual cosa situa el nombre total de desempleats a Espanya en 2.426.916, i situen els nivells de la taxa d'atur gairebé a l'11% a Espanya i al 8% a Catalunya.

Les empreses que es dediquen a la recol·locació al nostre país son empreses privades que òbviament és la seva principal font d'ingressos el "outplacement", i s'ha d'assenyalar que els costos mitjans d'una recol·locació estan al voltant d'uns 4.000 euros, aproximadament.

Des de la USOC, considerem que la recol·locació mitjançant empreses especialitzades pot constituir el complement necessari als sistemes públics

d'ocupació, que cobreixen la generalitat dels problemes d'atur, mentre que mitjançant una recol·locació eficaç es pot intentar adequar quasi a mesura oferta i demanda, i potenciar les qualitats dels treballadors aturats i tornar-ne a encaminar el futur, amb l'objectiu de millorar-lo.

També apostem per la creació d'una assegurança de responsabilitat civil (que tingui com a principals beneficiaris els treballadors acomiadats i no recol·locats) que ha de concertar l'empresa de recol·locació que asseguri un percentatge mínim de recol·locacions(generalment del 80%).

Finalment, seran necessàries Comissions Paritàries de Seguiment de la Recol·locació, a quatre bandes: on hi hagi representants de l'empresa o apoderats de l'empresa que és deslocalitza, de l'empresa de recol·locació, de la part social, i finalment, del Departament de Treball, per tal de comprovar l'efectivitat del procés de recol·locació, la idoneïtat i la quantitat de les ofertes, si es compleixen les expectatives compromeses inicialment, si el mercat laboral de la zona d'influència ha pogut absorbir aquest col·lectiu o col·lectius, etc.

Però a més en matèria de recol·locacions hem de tenir en compte altres elements, com l'element que per a les empreses que es deslocalitzen l'adopció d'un pla social i dintre d'ell, la recol·locació dels seus treballadors i treballadores els ajuda a projectar una imatge positiva de cara a l'opinió pública. D'alguna manera difonen el missatge que, encara que “no hagin tingut mes remei que procedir a una reducció de plantilla o un tancament total”, no han deixat "tirats" els empleats acomiadats, sinó que els ajuden a trobar una altra ocupació.

Necessitat de més mesures preventives i pal·liatives adoptades a Catalunya

Des de la USOC creiem que s'han d'incentivar polítiques socials i d'ocupació preventives i anticipatives del fenomen de la deslocalització per part de les Administracions competents a la matèria, especialment a Catalunya per part de les Conselleries de Treball i Innovació, Universitats i Empresa.

Tot i que al febrer del 2005 a l'Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, es manifestava la voluntat de donar solucions concretes als processos de

recol·locacions, ja han passat més de tres anys i és ara al mes juny del 2008 que s'ha reeditat l'Acord Estratègic amb una "revisió i un nou impuls" on es recull dintre de l'apartat de mesures per millorar la qualitat de l'ocupació la necessitat d'impulsar mesures per minimitzar l'impacte del tancament d'empreses, raó per la qual és creat un grup interdepartamental per fer front al tancament d'empreses i s'elaborarà dintre del 2008 un protocol d'actuacions en matèria de tancament d'empreses per sectors i causes econòmiques, que reculli mecanismes d'actuació en àmbits com ara els següents:

- Recol·locació dels treballadors: paper del SOC i d'empreses especialitzades. (No és diu cap del paper de l'Administració que reclamem des de la USOC com a garant en la comissió paritària i quadripartita de seguiment del pla d'acompanyament social de que les recol·locacions ofertades s'acompleixin en la seva totalitat).
- Generació de noves inversions.
- Canalització de nous projectes d'emprenedoria o cooperatives.
- Polítiques actives d'ocupació.
- Actuacions de suport a les empreses proveïdores afectades.
- Altres actuacions que puguin servir per minimitzar els impactes dels tancaments.

Algunes mesures pal·liatives a les deslocalitzacions en el marc de la Unió Europea

Des de l'1 de gener del 2007 ha entrat en vigor a la UE el Fons Europeu d'Ajuda per a la Globalització (FEAG), com a complement dels Fons estructurals per compensar als treballadors i treballadores desplaçats per motiu de reestructuració o deslocalització empresarial. Aquestes ajudes no serviran per incrementar indemnitzacions ni prejubilacions i serà necessari que l'Estat membre faci un informe favorable al conflicte.

Accions subvencionables pel FEAG

a) Assistència en la recerca d'una ocupació, orientació professional, formació i reciclatge professional a mesura, incloses les competències en l'àmbit dels

tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), certificació de l'experiència adquirida, ajuda a la recol·locació i la promoció de l'esperit empresarial o assistència amb vista a l'establiment per compte propi.

b) Mesures especials de durada limitada, per exemple assignacions de recerca d'ocupació, assignacions de mobilitat o assignacions destinades a les persones que participin en l'aprenentatge permanent i en activitats de formació.

c) Mesures per incentivar en particular als treballadors amb discapacitat o de més edat, perquè romanguin o és reintegrin en el mercat laboral.

Des de la USOC pensem que tot i les bones voluntats d'aquest fons, s'ha de veure a la pràctica l'impacte positiu que pot tenir pels treballadors i treballadores aquest fons: recol·locacions efectives i amb un igual o similar nivell salarial que es tènien abans i dotació de formació adequada i específica per readaptar-se al mercat laboral.

Conclusions de la USOC respecte d'aquest fenomen

Ens trobem davant d'un enemic esvarós i difícil, si no s'han fet per part de les direccions de les empreses i les Administracions Públiques un treball preventiu i anticipatiu per evitar els anhels deslocalitzadors de qualsevol grup d'empreses que vol guanyar més a on sigui. Per aquesta raó, resulta clau l'adopció de mesures preventives, d'una millor regulació i fins i tot un blindatge legal d'aquest fenomen perquè la fugida d'aquest tipus d'empreses no sigui tan fàcil i "barata". Un vegada cal fer front a la deslocalització tots els esforços deuen estar encaminats a salvar l'empresa o els màxims departaments possibles, i els llocs de treball, i si tot i això no aconseguim el nostre objectiu, es tracta d'intentar minimitzar l'impacte social que tota deslocalització produeix, establint un nivell màxim de mesures paliatives.

Negociem per dignificar i millorar la qualitat de l'ocupació

Però també a través de la negociació col·lectiva hem de continuar incentivant la creació de FEINA DE QUALITAT I ESTABLE, perquè la descentralització productiva s'està imposant amb efectes molt negatius sobre la qualitat, la retribució i la capacitat de resposta sindical, tant dels treballadors de l'empresa principal com la de les empreses de contractes i subcontractes.

Des de la USOC proposem que les empreses de contractes i subcontractes estiguin obligades a complir:

- 1) La prevenció de riscos laborals i la formació en idèntica manera que l'empresa principal amb els seus treballadors i treballadores, a més s'ha de constituir un Comitè Unitari de salut Laboral.
- 2) La representació sindical tindrà el dret d'informació i consulta prèvia de l'empresa principal, exercint el dret supletori els representants de l'empresa principal quan la contracta o subcontracta no tingui representació legal dels treballadors.
- 3) Els condicions laborals i socials de l'empresa principal seran aplicades als treballadors i treballadores de contractes i subcontractes mitjançant la signatura d'una carta de salvaguarda de drets.

Externalització i precarietat laboral

L'externalització de determinats serveis fins ara més habituals (manteniment, neteja, cuina...) s'uneix a la necessitat fer més rendibles les empreses recorrent a aquesta modalitat i creant grups d'empreses que només es dediquin a oferir serveis com ara els recursos humans descentralitzats i departaments integres com l'informàtica, que a l'empresa d'origen desapareixen o bé en subroguin el personal del departament propi a extingir.

Des de la USOC creiem que resulta necessària una regulació legal més restrictiva i concreta que l'actual que permeti l'homologació retributiva entre els treballadors de l'empresa principal i l'externa, així com que eviti la proliferació d'empreses més petites pertanyents al mateix grup empresarial i constituïdes per la principal per eludir el compliment de tots els drets dels treballadors.

Entrada dels joves al mercat laboral amb dificultats

Hem de denunciar i, mitjançant la negociació col·lectiva, donar solucions a les relacions laborals en frau de llei i en precari que pateixen molts joves, però també aquelles relacions laborals encobertes com les de molts becaris que son utilitzats com a mà d'obra barata per a llocs estructurals a les empreses.

Millorem les nostres condicions laborals amb la negociació Col·lectiva

També hem d'aconseguir mitjançant la negociació col·lectiva un ambient laboral més IGUALITARI, SA i PARTICIPATIU, com també la reducció progressiva de la jornada laboral amb l'objectiu de les 35 hores en còmput setmanal, la conciliació de la vida laboral amb la familiar, l'ampliació dels drets sindicals, la formació com a instrument d'una major especialització i professionalització...

Des de la USOC, com a tercera força sindical de Catalunya, sindicat més representatiu a diversos sectors i sindicat globalment representatiu, podem donar resposta als problemes dels treballadors i treballadores de Catalunya mitjançant

una negociació transparent, participativa, democràtica i igualitària, que compti amb l'opinió directa de tots els col·lectius afectats. Com a sindicat de classe defensem els interessos de tots les persones treballadores, independentment de la seva categoria professional.

Negociació Col·lectiva viva i participativa

Des de la USOC hem de defensar una negociació en què és contraposen els interessos de les dues parts, treballadors i empresaris, també ampliant i millorant els drets laborals, amb l'objectiu de fer viable i possible el projecte empresarial, amb el qual sol·licitarem inversions diverses amb un pla de seguiment i control com a garantia de futur, en tecnologia, innovació, desenvolupament, en formació, en seguretat i salut, etc.

Però hem d'assenyalar que la Negociació Col·lectiva en el nostre país hi ha perdut vigor i participació com a conseqüència del model vertical actual d'una

majoria de convenis amb un àmbit general que ha aconseguit allunyar les reivindicacions reals dels treballadors i treballadores del control directe d'aquests des dels empreses. Hem constatat que molts convenis d'empresa han passat a dependre exclusivament d'un conveni de sector, amb la connivència de les patronals i els sindicats "regressius-majoritaris", des de la USOC hem de defensar que aquests convenis tinguin el caràcter de mínims i mitjançant la negociació col·lectiva a les empreses es puguin millorar de manera important.

També hem de reivindicar el dret de negociació col·lectiva dels empleats i empleades públics sense mes límit que la voluntat i responsabilitat dels parts negociadors per eliminar, per exemple, d'una vegada per sempre la pèrdua històrica de poder adquisitiu, que està concretada en el 30%.

Per això des de la USOC defensem un model de negociació col·lectiva, amb uns trets diferencials propis:

-Amb una ESTRUCTURA basada en la complementarietat d'àmbits, tenint en compte que els convenis d'àmbit superior o de sector tenen caràcter de mínims.

-Amb un PROCEDIMENT participatiu dels treballadors i treballadores afectats per l'àmbit de negociació des del seu inici, incidint sobretot als convenis i pactes d'empresa amb l'elaboració de les plataformes reivindicatives, durant tot el procés i especialment a la presa democràtica i participativa de la decisió final de signatura o no del text articulat.

-El DESENVOLUPAMENT I APLICACIÓ d'un conveni d'àmbit superior a l'empresa sobre el principi de condicions mínimes ha de possibilitar la negociació a nivell d'empresa d'un pacte d'aplicació i/o millores adaptat als peculiaritats i característiques pròpies d'aquesta empresa, el que permetrà recuperar l'interès dels treballadors i treballadores per la negociació col·lectiva.

-Amb uns CONTINGUTS d'acord amb els nostres objectius, idees i propostes, prèviament debatudes i concretades pels nostres òrgans de direcció, perquè puguin ser en el seu conjunt assumides en funció de la situació concreta de cada empresa o centre de treball.

Tendències de la negociació col·lectiva realitzada per la USOC al 2008

Aquest model diferencial de negociació col·lectiva l'hem d' aplicar efectivament a la pràctica diària dels diferents processos de negociació a on participem com a USOC, ja siguin convenis d'àmbit autonòmic, provincial, o d'empresa.

Podem analitzar algunes tendències concretes a causa de la situació de crisi que estem travessant:

Vigència

Aquesta és una qüestió que a diferència d'anys anteriors, que com a regla general és mantenia en una mitja de 2-3 anys. Ara, durant aquest 2008, i segurament influenciat en la desacceleració econòmica, les vigències s'han estès als 4-5 anys.

La pau social continua configurant-se com a un element clau per les patronals durant tota la vigència d'un conveni col·lectiu, i hem de valorar si les contraprestacions que hem aconseguit s'hi valen vigències excessivament llargues. De vegades aquestes contraprestacions cap a la part social, no s'estan donant i s'estan realitzant per part dels plantilles exercicis de responsabilitat social influenciat per intentar sortir d'aquesta situació de crisi transitòria que depenent del sector està afectant de diferent manera.

Jornada

La tendència no ha estat reduir jornada als convenis negociats, segurament motivat per la situació de crisi, si no incrementar els dies d'assumptes propis amb la finalitat de treballar menys dies al any i guanyar qualitat de vida conciliant la vida familiar amb la laboral.

Als convenis de sector provincials o autonòmics, la reducció de jornada tampoc ha estat dels temes prioritaris.

Incrementos Retributius

L'increment mitjà és el del IPC de Catalunya, tot i que en la negociació d'alguns convenis d'empresa encara en negociació (per exemple SONY) s'està demanant ja no la moderació salarial, si no la congelació salarial per sortir d'una situació negativa.

Plans d'igualtat i millores específiques en matèria de conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal

Empreses a on estem negociant ja Plans d'igualtat: NISSAN, PARCS I JARDINS DE BCN, IBERPOTASH, i BSM.

Des de la USOC hem d'insistir amb les empreses de més de 150 treballadors i treballadores per tal d'implantar plans d'igualtat, i en les de menys de 150, protocols en matèria de igualtat.

Millores en matèria de Salut Laboral

Aquestes millores han estat essencialment en la dotació d'hores específiques de crèdit sindical als delegats/des de prevenció i l'inclusió de protocols d'actuació davant de situacions d'assetjament psicològic.

Conclusions

Des de la USOC, som conscients que depenent dels diferents sectors d'activitat, les prioritats a l'hora de negociar es concentren en funció de la situació de crisi o no de l'empresa o sector, de la conjuntura social i laboral, per això hem de recollir nombroses qüestions i

possibilitats que puguin afectar als treballadors i treballadores a la plataforma reivindicativa del sindicat.

Plataforma reivindicativa USOC 2009

Aquest és un document programàtic de la USOC, que és adaptable a la majoria de processos de negociació col·lectiva en la seva totalitat, encara que es pot veure condicionat per la mateixa dinàmica negociadora del cas concret.

Les propostes concretes per la negociació col·lectiva pel 2009 son:

1. Àmbits:

-Potenciar els pactes i convenis d'empresa on sigui possible, tenint en compte els convenis sectorials(provincials, autonòmics o estatals)com a subsidiaris amb caràcter de mínims, intentant reforçar el marc català de negociació col·lectiva.

-Tenint en compte les dades oficials de representativitat de la Conselleria de Treball, hem de sol·licitar l'entrada a totes els comissions negociadors en els que tenim dret a ser-hi, prioritant els esforços sindicals en aquelles a on estem molt a prop d'obtenir la representativitat necessària.

2. Vigència:

-Convenis o pactes, amb caràcter general, preferentment d'un any o dos de vigència, no obstant, podem adaptar la duració de la vigència en funció de les fites assolides, tenint en compte l'important valor de l'element de la "pau social".

3. Ultra activitat dels conveniu col·lectius:

-Per tal que després que es denunciï, i mentre no s'arribi a un acord amb un nou pacte o conveni col·lectiu, sigui d'aplicació l'antic íntegrament, per tal de garantir una seguretat jurídica plena.

4. Ocupació estable i de qualitat:

- Reducció dels contractes eventuais amb l'establiment de límits tant en nom com en temps i potenciació de la contractació indefinida. En determinats sectors (com l'electrònica de consum, o els serveis...) defensarem l' inclusió de la modalitat de contracte fixe-discontinu com opció estable a l'excessiva temporalitat i precarietat que pateixen els treballadors i treballadores d'aquests sectors.
- Identificació de les feines concretes a realitzar per part dels treballadors contractats sota la modalitat d'obra o servei.
- Eliminació de la contractació per ETT, i especialment, l'eliminació d'aquest tipus d'empreses als llocs de treball estructurals.
- Informació prèvia, control i seguiment per part del Comitè d'Empresa dels acomiadaments objectius produïts a l'empresa.
- Regulació concreta del sistema d'ascensos i provisió de vacants, amb criteris objectius.
- L'equiparació de condicions entre els treballadors de les empreses principals i els de les empreses externes que hi prestin els seus serveis, fins i tot quan a l'empresa principal les categories concretes que s'exterioritzen desapareguin totalment. En aquest cas s'ha d'acudir al conveni d'origen.
- Introducció d'una clàusula de subrogació a tots els convenis i pactes que negociem en previsió de possibles processos externalitzadors per garantir tots els drets adquirits i/o condicions més beneficioses; a més que en el cas que l'empresa que subroga caigui en situació de fallida o de crisi que comporti acomiadaments que afectin aquest col·lectiu, l'empresa d'origen els ha de readmetre en els mateixes condicions en que tenien. A més en aquests processos, hem d'intentar, sempre que el conveni d'origen sigui superior, que sigui aplicable de manera indefinida, com a mínim amb els seves millores retributives posteriors.
- Incentivació de contractes de relleu amb l'objectiu de renovar plantilles i millorar la qualitat de vida dels que optin per la jubilació parcial o la jubilació als 64 anys.

5. Calendari, jornada i permisos:

- Negociació d'un calendari anual consensuat amb la direcció de l'empresa.

- Permis retribuït per acudir a consultoris mèdics, pel propi treballador o treballadora sense límit de temps a l'any, i a més, pel temps indispensable per acompanyar familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.
- Reducció progressiva de la jornada anual en dies complets si és possible, amb l'objectiu dels 35 hores setmanals.
- Increment dels dies de qüestions personals sense justificar l'any.
- Millora del sistema de permisos proposat amb caràcter de mínims per l'Estatut dels Treballadors.

6. Vacances:

- Ampliar el nombre de dies de vacances anuals respecte dels que és gaudeixen en l'actualitat a cada sector o empresa concreta, deixant la possibilitat que, tot i que hi hagin períodes concrets de gaudiment com a regla general, mitjançant l'acord treballador/a és puguin gaudir a unes altres dates.
- Evitar l'aplicació discrecional i interessada per les empreses del càlcul de les vacances anuals.

7. Increment retributiu:

- Amb l'objectiu de no perdre poder adquisitiu, i perquè el IPC català pot arribar a ésser més elevat que l'estatal(segons les tendències dels anys passats, tot i que actualment no és així), hem d'incloure a les nostres plataformes com a mínim el IPC real català per tots els conceptes retributius. No obstant, amb caràcter general i sempre que sigui possible demanarem el IPC real català més dos punts i establirem clàusules de revisió salarial retroactiva.
- A empreses d'àmbit estatal amb centres de treball a Catalunya, hem d'introduir correctius de l'IPC real català pels treballadors i treballadores que prestin els seus serveis aquí.
- A empreses multinacionals d'àmbit europeu, s'ha d'introduir l'element de l'equiparació a la mitjana europea, que sol ser molt superior al nivell retributiu que s'aplica aquí.
- L'increment del nivell retributiu mínim aplicable per a determinats contractes formatius o de pràctiques ha d'ésser superior a l'experimentat pel Salari Mínim Interprofessional.

Retribucions dignes per a tots els treballadors i treballadores

-Retribucions mensuals per un treballador o treballadora contractats a jornada completa de com a mínim 1.000 euros a tots els pactes o convenis que negociem.

8. Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i productivitat:

-Millora del sistema de gratificacions extraordinàries que estigui pactat.
-Creació de percepcions sota criteris objectius, en funció de l'existència d'uns resultats econòmics positius contrastables per la representació dels treballadors, amb la finalitat principal de repartir els possibles beneficis i sense que aquestes percepcions puguin suposar un motiu d'enfrontament entre els diferents col·lectius de treballadors i treballadores.

9. Antiguitat:

-La USOC està en contra de la política generalitzada en la negociació col·lectiva de congelar el concepte d'antiguitat i de crear amb això dobles escales salarials encobertes.

10. Dobles escales salarials:

-Des de la USOC ens manifestem contraris a la creació o implantació de dobles escales salarials. Si detectem dobles escales salarials ja existents, sempre que sigui possible hem d'intentar eliminar o reduir aquesta greu discriminació.

11. Igualtat REAL a la feina:

-Eliminar qualsevol discriminació a la feina.
-Fomentar mitjançant la negociació col·lectiva la igualtat real a la feina (a col·lectius amb problemàtiques diferents com ara discapacitats, dones o immigrants), incidint en el respecte dels mínims legals de contractació, i a nivell retributiu i de responsabilitat a l'empresa.
-Inclusió de clàusules tipus que permetin l'aplicació a l'àmbit laboral de la Llei de Violència de Gènere i la Llei dels drets de les dones per l'eradicació de la violència masclista. Cal facilitar a les persones afectades

els mitjans necessaris per part dels agents socials i les Administracions Públiques implicades per minimitzar-ne l'impacte laboral i personal.

-Tenint en compte l'especial problemàtica del col·lectiu de treballadors afectats per la violència de gènere, majoritàriament dones, hem de sol·licitar de la Seguretat Social incentius al 100% a la contractació estable d'aquests col·lectius.

12. Negociació de Plans d'Igualtat:

-Impuls de la negociació i implantació a les empreses dels plans d'igualtat.

-Hem d'exigir l'existència de protocols d'actuació en àmbits d'igualtat en aquelles empreses que no superin els 150 treballadors i treballadores.

Els continguts mínims que com a USOC podem reivindicar pels plans d'igualtat, son:

- a) Clàusules d'acció positiva per fomentar l'accés de les dones, en igualtat de condicions, a sectors i ocupacions en què és troben subrepresentades.
- b) Establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere.
- c) Fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixos que afavoreixin a les dones en igualtat de condicions de mèrit i capacitat en aquells sectors o empreses en els que estiguin subrepresentades.
- d) Esmena de diferències retributives, mesures dirigides a la conciliació de necessitats productives, d'índole personal o familiar.
- e) Una classificació professional no sexista.
- f) Incloure els definicions contemplades en la llei sobre discriminació directa, indirecta, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, discriminació per embaràs o maternitat i accions positives.
- g) Avaluar l'aplicació del conveni des de la perspectiva de gènere.

13. Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, maternitat i paternitat.

- Equiparació de les condicions laborals i socials de les parelles de fet.
- Conciliar la vida laboral amb la familiar.
- Augmentar la durada del permís de maternitat fins els 6 mesos i incrementar el permís de paternitat fins a mínim d'un mes sense cap minva pel permís de la mare (és podrà gaudir paral·lelament o després) i a càrrec de la Seguretat Social, encara que tots dos cònjuges treballin a la mateixa empresa. No obstant això, possibilitat d'incrementar el permís de maternitat dels 6 als 12 mesos amb un permís retribuït per part de les empreses.
- Reduccions de fins a un terç de jornada per a la cura de fills menors amb la percepció del 100% del salari habitual.
- Llibertat d'elecció de condicions laborals (horari, jornada...) com a mitjà de conciliació de la vida laboral amb la familiar a elecció del treballador/a.
- Establiment d'ajuts a pares i mares amb fills fins a la seva majoria d'edat.

14. Salut Laboral:

- Comprometre als empreses a l'aplicació rigorosa de la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos.
- Integrar la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa i elaborar i difondre el document "pla de prevenció de riscos laborals".
- Control efectiu i seguiment per part dels delegats de prevenció dels activitats exercides pels mútues sobre els treballadors (visites a domicili, trucades, pressions, etc), per tal de determinar actuacions al marge de la legalitat o abusives.
- Necessitat d'establir Comissions Paritàries (representants de l'empresa i dels treballadors i treballadores) per a avaluar i/o decidir canviar de Mútua.
- En cas de Parcs d'Empreses o empreses a on hi treballen empreses externes, possibilitat de constitució d'un Comitè Unitari de Salut Laboral.
- Establir calendaris a dos anys vista de formació específica en matèria de Prevenció de Riscos adreçat a delegats de prevenció, treballadors i personal directiu.
- Cal que els delegats i delegades de prevenció participin en l'elaboració dels continguts i la temporalització dels plans de prevenció.

- Inversions per adequar la maquinària i l'empresa a la normativa específica.
- Els tècnics de l'empresa i els delegats de prevenció treballaran conjuntament amb els serveis de prevenció en tota l'activitat preventiva, especialment en l'elaboració de protocols de Vigilància de la Salut en funció dels riscos específics.
- Comprometre les empreses a realitzar estudis psicosocials bianuals que comptin amb la participació dels delegats de prevenció, capaços de detectar possibles situacions d'estrès a la feina.
- Recollir a les plataformes negociadores un protocol d'actuació en els casos d'assetjament i establir com a falta molt greu l'assetjament moral a la feina.
- Comprometre les empreses a realitzar estudis tècnics de patologies detectades a l'empresa per àrees, a l'objecte de considerar determinades patologies com a malalties professionals i no malalties comunes.

15. Drets sindicals:

- Fomentar que a les seccions sindicals a empreses de més de 50 treballadors es puguin reconèixer els drets que la LOLS reconeix a les empreses de més de 250 treballadors, amb el dret d'accés a les noves tecnologies i l'establiment de sistemes que en regulin l'ús.
- Possibilitat d'acumular hores sindicals dins la secció sindical de manera anual i poder-los distribuir en funció de les necessitats.
- Dotació específica d'un mínim d'hores retribuïdes al mes pels delegats de prevenció, no inferior al crèdit sindical dels representants dels treballadors de l'empresa.

16. Formació:

- Sol·licitar que el repartiment de cursos de reciclatge es faci de manera equitativa entre tota la plantilla amb més participació dels representants dels treballadors en el procés i control de les accions formatives.
- Vetllar que les empreses compleixin la normativa nacional, comunitària i internacional en matèria de formació.
- Possibilitar que es pugui compatibilitzar la formació dels joves amb el desenvolupament de la seva feina, mitjançant clàusules que permetin una prestació de serveis flexible i el més adequada possible a les seves necessitats.

-Establir un crèdit horari anual retribuït amb l'objecte de poder realitzar formació de reciclatge, si aquesta no és realitzada a càrrec de l'empresa, s'hauran de compensar per part de l'empresa les hores que el treballador o treballadora justifiqui que s'han realitzat a un centre formador acreditat.

17. Exteriorització dels compromisos per pensions:

-Demandar el compliment de la normativa que obliga a exterioritzar tots els compromisos per pensions.

Principals reivindicacions per als empleats públics

1. Millorar allò establert a l'Estatut Basic de l'Empleat Públic que és insuficient mitjançant la negociació col·lectiva per al col·lectiu dels empleats públics.

2. Sistema retributiu:

- Clàusula de revisió salarial amb caràcter retroactiu.
- Recuperació del poder adquisitiu perdut.
- Pagues extraordinàries iguals a la retribució mensual.
- Més retribucions de caràcter bàsic i menys complements, que no han d'estar lligades a criteris variables com l'absentisme, ni plans de pensions forçosos.
- Triennis i dietes iguals per a tots els grups i categories.
- Productivitat universal i per objectius.
- Actualització de les relacions de llocs de feina.
- Homologació salarial del personal laboral amb el personal funcionari i entre els treballadors i treballadores de les diferents Administracions, Organismes Autònoms, Entitats empresarials i societats estatals de capital públic(a igual treball igual salari).

3. Vacances, jornada i horaris:

- Reconeixement legal de la jornada màxima de 35 hores setmanals.
- Flexibilitat voluntària de l'horari a l'Administració local i autonòmica amb equiparació amb l'horari amb l'Administració general de l'Estat.
- Vacances anuals de 24 dies laborables.

-9 dies de qüestions personals sense justificació.

4. Política d'ocupació i recursos humans:

- Consolidació de l'ocupació eventual a laboral-fix, i foment de l'ocupació pública.
- Substitució dels comissions de servei per convocatòries àgils de concurs.
- Carrera professional sense discriminacions per a tots els col·lectius, basada en els esforços professionals, en l'històric professional, i en la formació i qualificació adquirida.
- Promoció interna sense utilitzar el sistema d'oposició, limitació de l'accés als places als requisits de titulació i el lloc de feina.
- Potenciació de la carrera administrativa i supressió de la mobilitat geogràfica i funcional, substituïda per concursos i trasllats.
- Formació professional retribuïda, periòdica i de lliure accés per a tothom, amb l'eliminació del monopoli de determinats sindicats.

5. Clàusula de subrogació:

-Introducció d'una clàusula de subrogació a tots els convenis i pactes que afecten el personal laboral de l'Administració, en previsió de processos privatitzadors, per garantir tots els drets adquirits i/o condicions més beneficioses; a més que en cas que l'empresa subrogant caigui en situació de fallida o crisi que impliqui acomiadaments de membres d'aquest col·lectiu, l'Administració els haurà de readmetre amb la conservació de tots els seus drets. A més en aquests processos, hem d'intentar, sempre que el conveni d'origen sigui superior, que sigui aplicable de manera indefinida, com a mínim amb els seves millores retributives posteriors.

Barcelona, 5 de novembre de 2008
Consell Nacional
USOC