



BALANÇ NEGOCIACIÓ COLLECTIVA 2.008

Febrer 2009
Política Sindical



1. INTRODUCCIÓ

Es presenta el balanç de la negociació col·lectiva del quart trimestre i acumulat de l'any 2008.

En línia amb els anteriors informes, es constaten tota una sèrie de mancances als convenis col·lectius sectorials **com és la inclusió de clàusules de contractació**. Aquestes no estan tenint l'efectivitat desitjada, donat que la conversió de contractes temporals a indefinits s'ha mantingut en línia d'estancament en relació als últims anys.

Aquesta tendència només podrem compensar-la si es pacten, dins dels convenis, compromisos efectius de creació de llocs de treball estables i indefinits.

Cal matisar que amb l'actual situació de crisi les empreses estan optant per reduir els contractes de treball temporals amb la qual cosa està tenint un impacte directe sobre el mercat de treball.

L'altre fenomen que s'està produint en matèria de contractació és el decreixement significatiu dels contractes subscrits 11,8% menys vers l'any 2007, els empresaris no contracten degut a la incertesa i la falta de financiació que tenen en les empreses i prefereixen adoptar polítiques de recursos humans prudents davant aquest escenari.

A l'apartat salarial, les propostes sindicals mantenen **l'objectiu de recuperar poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, incorporant-hi la clàusula de revisió salarial**.

Podem afirmar que les condicions salarials han sofert un petit descens respecte l'any anterior, degut a que l'increment recollit als convenis va ser superior a la inflació interanual.

En aquest sentit, també cal situar les reticències d'algunes empreses d'aplicar l'increment salarial pactat als convenis col·lectius i, intentar renegociar les condicions salarials, utilitzant com a justificació que l'Índex de Preus s'ha situat en el 1,6% al 2008, ens hem de manifestar contràriament per les conductes que alguns empresaris estan emprant.

En referència al tractament de la reducció de la jornada laboral vers les 35 hores, en general no està sent contemplat en les plataformes de negociació. La majoria de convenis que fan referència a aquest tipus de jornada són de les administracions locals.

No obstant, és important apuntar que en els convenis d'empresa és on s'hi aprecia una reducció de la jornada en còmput anual. Utilitzant diverses fórmules i possibilitats que s'adaptin a les necessitats de les empreses i de les persones treballadores.

Haurem de continuar en la línia de plantejar que qualsevol intent de l'empresari per desenvolupar mesures de flexibilitat en la distribució de la jornada, deuran anar acompanyades d'una reducció sensible del temps de treball.

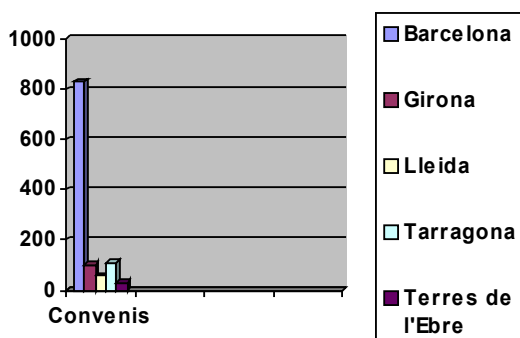
Altres conceptes habitualment menys contemplats en els processos de negociació, com ara les clàusules de no discriminació o el reconeixement de parelles de fet, comencen a augmentar la seva presència en els textos negociats, encara que segueixen sent insuficients i cal intensificar els esforços per a assolir millors resultats en els processos de negociació col·lectiva, malgrat que això depèn en bona part de la bona disposició i voluntat de l'empresa.

2. ESTRUCTURA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

El total de Convenis susceptibles de negociació en Catalunya és aproximadament de 1250, portant un seguiment del 90,37% dels mateixos. Aquests Convenis es distribueixen en:

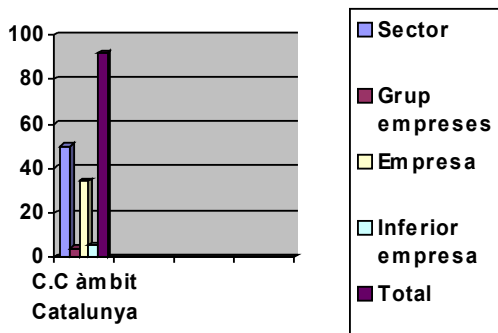
Convenis **vigents a 31 novembre 2008**, segons les dades oficials del Departament de Treball són:

Total 1128



Total convenis vigents a 31.11.2008

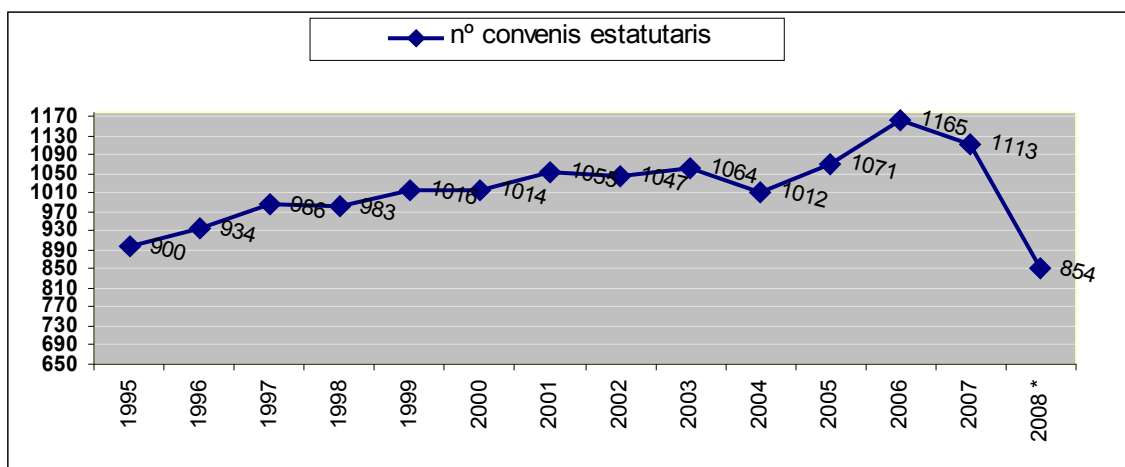
Barcelona	830
Girona	102
Lleida	56
Tarragona	109
Terres de l'Ebre	31
Total	1128



Convenis d'àmbit de Catalunya

Sector	50
Grup d'empreses	3
Empresa	34
Àmbit inferior a empresa	5
Total àmbit Catalunya	92

S'ha produït fins a la data, la negociació i/o revisió en 854 convenis (novembre 2008) sobre els total de convenis que mantenim un seguiment.



3. SALARIS

Els augments salarials pactats a la negociació col·lectiva **es mantenen en els paràmetres de moderació salarial**.

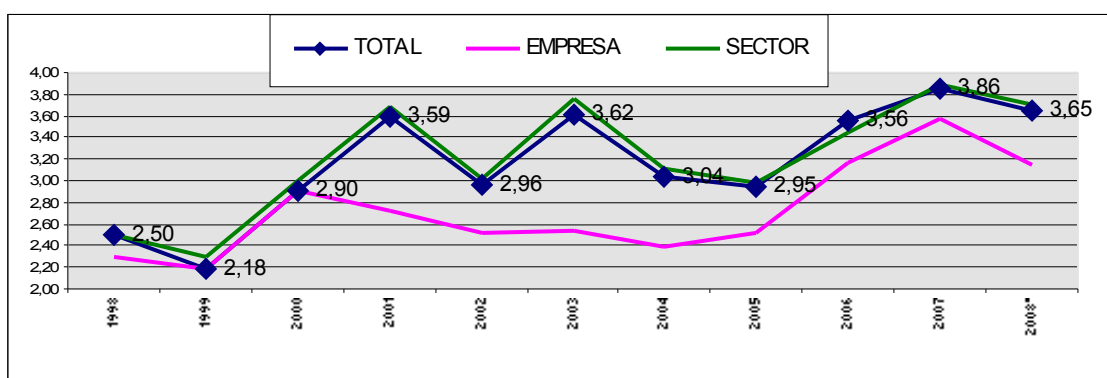
D'aquesta manera, es manté el model salarial dels últims anys basat en la previsió oficial de inflació (2%), l'increment de la productivitat i la inclusió de la clàusula de revisió per a evitar la pèrdua de poder adquisitiu davant la desviació de la inflació.

La majoria dels convenis signats corresponen a revisions de convenis plurianuals signats en anys anteriors (90,20%).

La mitja d'increment salarial registrada en els Convenis Col·lectius de sector i d'empresa al llarg d'aquest últim trimestre i acumulat ha sigut del **3.73%**, segons les dades proporcionades pel departament de Treball

Àmbit de negociació	Intervals d'increment salarial pactat segons IPC previst	Acords col·lectius	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat %
Empresa	Sota IPC previst	17	17	3527	1,84
Empresa	IPC previst	196	207	47142	2,00
Empresa	Sobre IPC previst	477	558	136504	3,67
Empresa	Total	690	782	187173	3,22
Sector	Sota IPC previst	2	390	11407	1r conveni
Sector	IPC previst	19	6339	140199	2,00
Sector	Sobre IPC previst	143	149758	1458124	3,96
Sector	Total	164	156487	1609730	3,79
Total	Sota IPC previst	19	407	14934	1,84
Total	IPC previst	215	6546	187341	2,00
Total	Sobre IPC previst	620	150316	1594628	3,94
Total	Total	854	157269	1796903	3,73

EVOLUCIÓ SALARI SEGONS CONVENI COL·LECTIU 1998-2008



EVOLUCIÓ SALARI SEGONS CONVENI COL·LECTIU 1998-2008

ANY	TOTAL	EMPRESA	SECTOR
1998	2,50	2,30	2,50
1999	2,18	2,18	2,30
2000	2,90	2,90	3,00

2001	3,59	2,73	3,68
2002	2,96	2,51	3,02
2003	3,62	2,54	3,76
2004	3,04	2,39	3,11
2005	2,95	2,52	2,98
2006	3,56	3,17	3,45
2007	3,86	3,58	3,89
2008*	3,65	3,14	3,71

En aquest sentit, hem de tenir en present que s'ha produït una desviació de la previsió inicial (2%) realitzada pel Govern Central per a 2008.

L'IPC, en la seva taxa interanual, en el mes de desembre ha estat **1,4%** a nivell de l'Estat i del **1'60%** a Catalunya.

En aquesta ocasió s'ha de tenir en compte que no s'ha de fer cap devolució econòmica per part dels treballadors que han percebut a compte un 2% des de l'inici d'any. En tot cas i si no s'especifica res al conveni, es podrà fer una revisió tècnica a la negociació o revisió del conveni en l'any 2009.

Sense perjudici d'allò esmentat al paràgraf anterior, s'ha de tenir en compte que sempre s'ha defensat la inclusió de les clàusules de revisió salarial en els convenis col·lectius.

Amb això farem una autèntica defensa dels interessos dels treballadors garantint allò pactat en matèria salarial en els seus convenis col·lectius.

Aquest factor s'ha de seguir amb atenció donat que pot produir, novament, una substancial pèrdua econòmica a milers de treballadors, pèrdua que afecta de manera especialment significativa als treballadors subjectes a Convenis Col·lectius sense clàusula de revisió o amb clàusula sense retroactivitat.

Les clàusules de garantia salarial constitueixen un element de defensa dels interessos dels treballadors, donat que permet el manteniment del poder adquisitiu, i és per això que s'ha de mantenir a tota negociació salarial. Per tant, els negociadors, haurien d'incloure aquestes clàusules i generalitzar la seva aplicació a tots els convenis.

La UGT de Catalunya continuarà reivindicant en les meses de negociació un salari mínim garantitzat dels 1000€ d'acord amb la campanya "Posa't a 1000€: Cap conveni per sota".

4. CLÀUSULES DE REVISIÓ SALARIAL

Aquesta clàusula té com a objectiu mantenir el poder adquisitiu i controlar els efectes negatius de la inflació sobre les remuneracions dels assalariats

Durant aquest trimestre i l'acumulat hem observat que el **59,01%** dels convenis contenen clàusula de revisió. Essent important destacar que dels convenis que contenen aquesta clàusula el **86,30%** d'ells és amb caràcter retroactiu i només el **13,69%** no tenen caràcter retroactiu.

Existència de clàusula de revisió per garantia salarial

Àmbit	Existència de clàusula de revisió per Acords		Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment pactat %	salarial
	garantia salarial	col·lectius				
Empresa	Sense clàusula prevista		299	312	55891	3,66
Empresa	Amb clàusula prevista		391	470	131282	3,04
Empresa	Amb clàusula prevista no retroactiva		53	62	39930	4,28
Empresa	Amb clàusula prevista retroactiva		338	408	91352	2,50
Empresa	Total		690	782	187173	3,22
Sector	Sense clàusula prevista		51	32667	289205	5,15
Sector	Amb clàusula prevista		113	123820	1320525	3,50
Sector	Amb clàusula prevista no retroactiva		16	44768	497422	4,47
Sector	Amb clàusula prevista retroactiva		97	79052	823103	2,92
Sector	Total		164	156487	1609730	3,79
Total	Sense clàusula prevista		350	32979	345096	4,90
Total	Amb clàusula prevista		504	124290	1451807	3,46
Total	Amb clàusula prevista no retroactiva		69	44830	537352	4,45
Total	Amb clàusula prevista retroactiva		435	79460	914455	2,88
Total	Total		854	157269	1796903	3,73

Evolució existència de clàusula de revisió per garantia salarial

	nº Convenis	Sense claus	%	Amb claus	%	Retroactiva	%	No retro	%
2004	1012	433	42,78	579	57,21	515	88,94	64	11,05
2005	1071	447	41,73	624	58,26	542	86,85	82	13,14
2006	1165	516	44,29	649	55,70	557	85,82	92	14,17
2007	1113	511	45,91	602	54,09	515	85,55	87	14,45
2008*	854*	350	41,45	504	59,01	435	86,30	66	13,69

Com es veu, les variacions de les xifres i dels percentatges són mínimes al llarg dels últims anys. El percentatge **de convenis col·lectius que tenen expressament una clàusula que garanteix la revisió de les taules salarials**, està pràcticament estancada i al voltant del **57%-59% del total de convenis**.

Per tant, s'ha de continuar incidint en que les propostes sindicals a les negociacions dels convenis han de mantenir l'objectiu de recuperar poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, incorporant-hi la clàusula de revisió salarial.

D'altra banda, destacar que el **72,24%** dels convenis mantenen clàusula d'antiguitat. La tendència que s'observava fins ara, era la de la seva substitució progressiva, restant com a complement "ad personam", no obstant, s'ha produït un canvi en aquesta tendència i s'estan establint els convenis que sí abonem quantitats per aquest concepte.

Per negociació col·lectiva s'han d'intensificar els esforços per a garantir un salari igual als treballs d'igual valor. Segons la doctrina, l'**element bàsic i essencial per a la comprensió del principi**

d'igualtat a l'àmbit retributiu és el de "TREBALL D'IGUAL VALOR". Es consideren treball d'igual valor aquells als quals corresponen un conjunt equivalent de requeriments relatius a capacitats (coneixements, aptituds i iniciativa) esforç (físic, mental i emocional), responsabilitats (de mando, supervisió de persones, seguretat dels recursos materials i de la informació, i sobre la seguretat i benestar de les persones) i condicions de treball.

Per tant, a l'hora de jutjar des d'una perspectiva de gènere, un tractament retributiu procedirà determinar si les funcions efectuades per treballadors d'un o un altre sexe són o no d'igual valor, utilitzant per a tal ponderació criteris que no puguin a l'hora considerar-se discriminatoris.

Segons les dades proporcionades per l'**Enquesta d'estructura salarial**, el salari brut anual mig va ser de 19.680,88 euros per treballador en l'any 2006, corresponent 22.051,08 euros als homes 16.245,17 euros a les dones. **El salari mig anual femení va ser, per tant, el 73,7% del masculí.** Per sexe, cal destacar que el nombre de dones que guanyen menys de 12.000 euros és major que el nombre de barons

Segons les dades proporcionades pel departament de treball en relació a la igualtat retributiva ens trobem que del total de convenis que es negocien a Catalunya, només **59 en tenen alguna previsió relativa a Igualtat retributiva** i del redactat es desprèn que **10 son clàusules concretes** i els **49** restants redactats **genèrics**.

IGUALTAT RETRIBUTIVA	Núm. CC que aborden el tema	% sobre total de la mostra	Núm. CC amb redactats genèrics	Núm. CC amb redactats de concreció
Salari	59	5,1	49	10

En aquest sentit, la UGT de Catalunya continuarà promocionant clàusules convencionals que garanteixen la igualtat retributiva entre home i dona. Mesures que es podran reforçar a través dels Plans d'Igualtat que es negociïn, salvant les reticències empresarials que ens trobem davant la sol·licitud de les dades estadístiques corresponents para contrastar les dades salarials.

No és pot obviar que la diferència remunerativa entre l'home i la dona en ocasions ve derivada d'una discriminació indirecta que s'articula a través dels diversos complements salarials i per tant, els negociadors de la UGT de Catalunya vetllaran per a què no es produeixin aquestes pràctiques ocultes però que tenen una incidència directa sobre el poder adquisitiu de les dones.

5. JORNADA

El número de convenis que incorporen **la jornada a les 35hores** es manifesta de forma molt tímida, representant actualment a prop del **9'77%** dels convenis.

Durant aquest trimestre i acumulat apreciem una lleu variació respecte a la reducció de jornada restant situada en **1758,13** hores anuals de mitja.

No obstant, la jornada més general es situa entre les 1745-1750 i les 1800-1805. L'aparició de nous Convenis Col·lectius, que com a norma general estableixen jornades pròximes a la

legalment establerta (**1826 h.**), provoca un efecte compensatori enfront d'aquells convenis que han pactat reduccions de jornada.

La jornada al convenis col·lectius de l'àmbit d'empresa es situa per sota de la que es configura a nivell de sector.

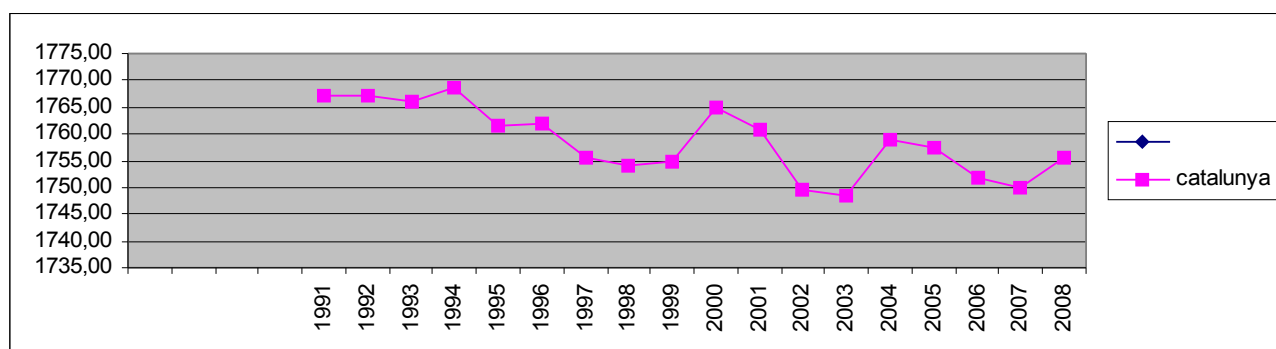
Destaquem que en molts casos la reducció de jornada ve determinada per un increment en els dies de vacances anuals o ve en els dies de permisos.

JORNADA LABORAL

Àmbit de negociació	Interval de còmput anual d'hores	Acords col·lectius		Empreses afectades		Treballadors afectats		Còmput anual mitjà d'hores
Empresa	Menys de 1.712		287		347		84307	1622,60
Empresa	De 1.712 a 1.758		143		153		48355	1728,77
Empresa	De 1.759 a 1.803		197		216		40196	1783,56
Empresa	De 1.804 a 1.825		25		25		2780	1813,21
Empresa	1,826		38		41		11535	1826,00
Empresa	Total		690		782		187173	1699,96
Sector	Menys de 1.712		12		819		71179	1674,11
Sector	De 1.712 a 1.758		40		55704		755659	1748,35
Sector	De 1.759 a 1.803		97		92245		681710	1784,88
Sector	De 1.804 a 1.825		9		7249		96894	1817,21
Sector	1,826		6		470		4288	1826,00
Sector	Total		164		156487		1609730	1764,89
Total	Menys de 1.712		299		1166		155486	1646,18
Total	De 1.712 a 1.758		183		55857		804014	1747,17
Total	De 1.759 a 1.803		294		92461		721906	1784,81
Total	De 1.804 a 1.825		34		7274		99674	1817,10
Total	1,826		44		511		15823	1826,00
Total	Total		854		157269		1796903	1758,13

Font: Departament de Treball

Evolució Jornada 1991-2008. Catalunya



Evolució Jornada 2004-2008 Catalunya

	Convenis	Empresa	Sector	Promig
2004	1012	1708,38	1759,08	1754,45
2005	1071	1705,61	1758,32	1753,42
2006	1165	1705,37	1757,66	1752,10
2007	1113	1701,01	1756,25	1750,98
2008*	854*	1699,96*	1764,89*	1758,13*

En canvi, de l'anàlisi del contingut dels convenis s'hi aprecia que ha existit un avenç significatiu en l'establiment de jornades irregulars (**15,58%**) de Convenis que l'estableixen.

Un element que s'enquadra dins de la delimitació de la jornada és l'aparició de regulacions respecte a la flexibilitat horària d'inici i finalització del temps obligatori de prestació de treball.

En el (**14'45%**) dels convenis apareix el concepte d'**horari flexible** que poden gaudir els treballadors i treballadores ja sigui a l'entrada o a la sortida de la seva jornada laboral.

Si bé, aquestes flexibilitats horàries no sempre afecten a tot el personal que treballa a l'empresa. En alguns casos només es contempla aquesta possibilitat pel personal administratiu i resta exclòs el personal de producció.

En quant al tractament de les hores extraordinàries, el número de Convenis que suprimeixen o redueixen de forma significativa la possibilitat de realització de les mateixes són molts pocs. Tot i que és voluntat sindical suprimir les hores extraordinàries, només el (**4,53%**) dels convenis tenen clàusules específiques.

6. JUBILACIÓ PARCIAL ÀMBIT PÚBLIC

Una de les principals novetats que incorpora l'Estatut Bàsic del Empleats Públics, és la possibilitat d'acollir-se a la **Jubilació Parcial**, per part dels empleats i empleades públics. Atès aquest motiu és remarcable que alguns pactes de condicions així com convenis col·lectius hagin recollit ja al llarg des seus textos aquesta novetat. I és dins de **l'àmbit local on s'ha començat a desenvolupar i a fixar les condicions d'aquest nou dret**, Ajuntaments com; **Figueres, La Pobla de Claramunt i el de Vilassar de Mar ho preveuen en els respectius instruments negocials.**

7. CONTRACTACIÓ I OCUPACIÓ

Continua una minsa incidència en els Convenis Col·lectius de les Clàusules de conversió de contractació temporal en indefinida (només el **5,81%** del total), així com de les denominades clàusules de manteniment de la feina o tractament de la mateixa. Aquestes clàusules es recullen en una minoria dels Convenis, concretament en el **10,06%** dels mateixos i sempre de forma genèrica.

En quan a la qualitat de la contractació a Catalunya no podem ser gaire optimistes ja que el 83,1% del total de contractes són temporals (2.095.960) i el 16,8% són de caràcter indefinit (425.932). Els sectors més afectats en la contractació han estat construcció i indústria, patint un descens que ha arribat fins el 40%.

En quan a l'àmbit públic, cal destacar que la temporalitat al conjunt de les administracions públiques és una de les assignatures pendents. Per aquest motiu es prou significatiu que els convenis i/o pactes de condicions recullin mecanismes per tal de limitar la mateixa. En aquest sentit, hi ha experiències com la de **l'Ajuntament de la Pobla de Claramunt** que al llarg de

l'articulat del seu articulat incorpora d'una banda, clàusules de limitació dels contractes temporals a una durada de DOTZE MESOS i d'altre preveu de forma expressa en aquells supòsits d'externalització de serveis mitjançant el mecanisme de la contractació pública, l'obligació de les empreses adjudicatàries de garantir el “compliment de la normativa en matèria laboral i de prevenció de riscos”.

Resta patent que l'esforç de moderació salarial a canvi de convertir treball temporal en fix no s'ha reflectit a la negociació col·lectiva d'aquest trimestre i acumulat, però continuarem treballant en els processos de negociació per tal de garantir la continuïtat de l'ocupació i en aquelles empreses i/o sectors que siguin viables garantir la qualitat de les condicions laborals.

El Contracte a temps parcial és un altre de les assignatures pendents de la negociació col·lectiva, doncs molt pocs convenis regulen la utilització i realització de les hores complementaries, i encara menys regulen en concret el contracte fix-discontinu, en aquest darrer cas haurem de potenciar aquesta modalitat contractual per a reduir l'actual temporalitat.

La temporalitat s'ha convertit en l'instrument més important d'ajustament dels costos laborals.

En canvi, sí que ha existit una tendència alcista en relació amb el tractament de la mobilitat funcional i geogràfica en els Convenis.

En concret, el **14,73%** dels mateixos estableixen clàusules que regulen els desplaçaments i trasllats dels treballadors i treballadores. En relació amb la **mobilitat funcional**, un **40,65%** dels Convenis Col·lectius inclouen clàusules sobre aquesta matèria, introduint-se el concepte de polivalència de forma important.

8. SALUT LABORAL

En aquest apartat el més significatiu va ser la dinàmica moderada en la concreció i incorporació en els Convenis Col·lectiu de Programes o Plans de Prevenció, així en el **4'53%** dels convenis, com també el tractament de la formació en seguretat i salut.

En general podem valorar de forma positiva el canvi de dinàmica que s'està produint en la negociació col·lectiva sobre aquestes matèries, encara que els avenços no es corresponen amb l'esforç de mentalització i sensibilització realitzats per l'organització.

Es manté el ritme lent de creixement en la creació de comitès de Salut Laboral **44,90%** dels convenis analitzats.

Augmenten les manifestacions (com a declaració d'intencions) pel desenvolupament de la Prevenció de Riscos laborals (**21'39%**) dels convenis.

9. IGUALTAT, NO DISCRIMINACIÓ I CONCILIACIÓ

La negociació col·lectiva ofereix alguns exemples de clàusules generals de no discriminació i d'experiències concretes de clàusules d'acció positiva.

En termes generals es manté una lenta tendència a l'eliminació de situacions de discriminació en vers el principi d'igualtat. Dels convenis observats, el **35,69%** contenen clàusules

específiques de no discriminació. Entre aquestes, destaquen majoritàriament les que fan referència a l'embaràs i maternitat, així com la clàusula genèrica de no discriminació.

Al conjunt de pactes i convenis col·lectius de l'administració pública es recull de forma mimètica en relació als permisos i llicències allò previst a la Llei Orgànica d'igualtat efectiva entre homes i dones. Tanmateix per això sembla oportú destacar quines són les aportacions que incorporà la negociació col·lectiva a l'hora de millorar-les. Cal remarcar com a clàusules innovadores les de **L'Ajuntament de Figueres** que "permet reduir o a l'inici o al final de la jornada una hora i mitja amb un màxim de 7,5 hores/ setmanals en els darrers dos mesos de la gestació". Una altra millora és **l'augment fins a dotze mesos del període previst per a la lactància** que preveuen diferents Administracions: - **Ajuntament de Falset, Ajuntament de Vilassar de Mar, Consell Comarcal del Montsià i el Conveni Col·lectiu PAS de les Universitats Catalanes.**

Observem que cada cop són més els convenis que fan un desenvolupament de la norma legal, encara que sigui mínim, en la línia de propiciar en l'àmbit laboral que els treballadors puguin participar de la vida familiar, fent un pas en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En relació amb el seguiment estadístic de clàusules en els convenis en els quals es fa esment de manera concreta respecte del tractament no discriminatori o facilitador de l'activitat laboral de les dones, apartats com embaràs / maternitat, es veu reflectit en el **78'19%** dels mateixos.

En quant a la regulació de drets de les **parelles de fet** es detecta un increment, el **63,88%** de los convenis tenen aquesta clàusula.

En referència al **assetjament** es detecta increment, en el **47,17%** dels convenis es contemplen clàusules que regulen el assetjament com a falta molt greu dins del règim disciplinari del conveni col·lectiu, amb la corresponent sanció.

Destaca també un increment generalitzat en la negociació col·lectiva en referència als **permisos per a tenir cura de familiars**, (**33'43%**) dels convenis.

Insistir en que la negociació col·lectiva, com a norma convencional que forma part de la vida quotidiana dels treballadors i treballadores, és la que deu assumir el desenvolupament del marc normatiu per a l'establiment dels instruments per a conciliar la vida laboral i familiar.

REGULACIÓ CONVENIS VERS LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ

MATÈRIES RELATIVES AL DRET A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ	Núm. CC que aborden el tema	% sobre total de la mostra	Núm. CC amb redactats genèrics	Núm. CC amb redactats de concreció
Regulació general del dret a la igualtat i a la no discriminació	162	14,1	97	65
Referències a la LOIHD	27	2,3	23	4
Accés a l'ocupació	45	3,9	8	31
Enquadrament professional	26	2,3	17	9

Promoció professional	45	3,9	28	17
Salari	59	5,1	49	10
Formació contínua	9	0,8	-	9
Salut laboral i roba de treball	77	6,7	-	77
Acció positiva	10	0,9	6	4
Creació d'organismes ad hoc	14	1,2	-	14
Plans d'igualtat	17	1,4	15	1

Font: Departament de Treball

En aquesta matèria encara tenim recorregut i hem d'intensificar els nostres esforços per tal d'incloure millores substàncies que reverteixin en les persones treballadores de Catalunya.

10. MEDIAMBIENT

És important assenyalar que són molt pocs els convenis que contenen alguna clàusula sobre protecció del medi ambient. Aquesta segueix sent una matèria molt poc tractada en els convenis col·lectius, tant sectorials com d'empresa només el **5,38%** dels convenis.

La inclusió de "**articles verds**" en els convenis col·lectius permetrà millorar i desenvolupar la protecció ambiental en general i en l'àmbit de l'empresa.

Els convenis deuen contemplar el dret a la informació, la formació i la participació en la gestió ambiental de les empreses a través dels comitès d'empresa i/o delegats.

El principal objectiu és aconseguir la participació dels representants dels treballadors en la gestió mediambiental de les empreses i realitzar un seguiment que permeti conèixer l'evolució de la integració d'aquest tema en els convenis.

S'haurien d'incloure aspectes relacionats amb la reducció del ús de substàncies perilloses, la prevenció de la contaminació, i l'estalvi i us eficient de l'aigua i l'energia.

Incloure clàusula específica de medi ambient, amb un contingut mínim que estableixi el dret dels representants dels treballadors a rebre informació sobre el comportament ambiental de l'empresa i a la formació dels treballadors en matèria de medi ambient.

11. FORMACIÓ

L'accés a la formació és un dret per als treballadors i treballadores i és un instrument necessari per a garantir la qualificació i professionalitat dels mateixos. És competència de l'empresari facilitar-la, conceptes ambdós que deuen quedar reflectits en la negociació col·lectiva.

En aquest sentit, es constata que en el **30,74%** dels convenis s'estableixen clàusules que especifiquen un pla de formació en l'empresa. Per altre part, en el **29'60%** dels convenis s'estableix algun tipus d'ajuda als estudis (permisos retribuïts, ajudes directes, etc.).

En aquesta condició laboral hem de continuar avançant i s'ha d'introduir garanties suficients per a què els treballadors/res es puguin formar en el sí de les empreses. No podem obviar que per a

que una empresa sigui competitiva necessita d'un capital humà qualificat i suficientment format en coneixements. I és en aquesta línia que haurem de progressar en el sí dels convenis col·lectius.

12. PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

Els plans de pensions es manifesten com a una opció satisfactòria per a assolir creixements salarials por sobre de l'IPC, o per a obtenir participacions en els increments no sostinguts de la productivitat. Últimament han mostrat una considerable eficàcia per a resoldre diferències de criteri en referència a determinats augments salarials vinculats a l'antiguitat.

Sobre aquesta qüestió només el **17,28%** dels convenis contempla específicament un pla de pensions i, tots ells corresponen a convenis d'empresa.

Per altre part en el **42,35%** dels convenis trobem clàusules que contempnen premis de jubilació i/ o complements a las pensions de jubilació.

13. DRETS SINDICALS

El **87,96 %** dels convenis negociats contenen clàusules que regulen la participació i activitat sindical dels representants dels treballadors i treballadores a les empreses.

Es milloren i amplien les facultats d'informació prèvia i participació, especialment en quant a informació econòmica i respecte a la implantació i modificació de l'organització del treball.

En el 43'48% dels convenis es recull la possibilitat d'acumulació del crèdit horari per a l'activitat sindical.

14. PROTECCIÓ VÍCTIMES VIOLENCIA DE GÈNERE

La Unió General de Treballadors com a organització sindical que lluita per eliminar les desigualtats, les injustícies i la discriminació, és conscient de que a través de la Negociació col·lectiva es pot contribuir de manera important a eliminar la violència domèstica a través dels centres de treball.

Com a novetat introduïda a la negociació col·lectiva destaquem la clàusules sobre **Protecció a els/les treballadors/les víctimes de la violència de gènere**
Entre aquestes cal destacar:

1. Dret preferent per ocupar llocs de treball de la mateixa categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.

2. Permisos de treball retribuïts a fi de realitzar les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractament psicològic, etc.)

3. *Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant un període de temps suficient per tal que la víctima normalitzi la seva situació.*

4. *Anticipació del període de vacances.*

Dels convenis que regulen aquesta qüestió inicialment son **19'55%**, no obstant, possiblement augmentaran en les properes negociacions.

15. NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA

Es manté un cert estancament en la incorporació de clàusules en les quals es propicia que les comunicacions internes de l'empresa es realitzin en llengua catalana. Es registra en el **15'30%** dels convenis.

No obstant, encara que no apareix cap clàusula específica, en moltes empreses (ajuntaments, entitats i empreses públiques), es desenvolupen les disposicions previstes a la Llei de Política Lingüística aprovada pel Parlament el 30 de desembre de 1997 i que està en vigor des del 29 de gener de 1998.

16. NOVES TECNOLOGIES

Dels convenis analitzats, es detecta que es regula de forma expressa l'ús d'Internet, correu electrònic i intranet per a activitats diferents de les exclusivament professionals. Així en el **3'97%** dels convenis estableixen condicions i limitacions de l'ús del correu electrònic i en el **4,25%** sobre utilització d'internet / Intranet. No obstant, encara és insuficient la regulació d'aquesta matèria.

Les Noves Tecnologies de la Informació i la Comunicació (NTIC) han produït canvis substancials en les formes de treball. Els treballadors de molts sectors s'han vist implicats i deuen utilitzar les NTIC en el desenvolupament de les seves tasques dins de les empreses.

Qüestions com el dret dels sindicats a comunicar-se amb els treballadors a través d'una bústia de llibre accés en les empreses, o els temes relacionats amb el llibre accés dels representants sindicals al correu electrònic i internet en l'empresa per a el desenvolupament de la seva activitat, sembla que s'ha superat i que no és un element que s'hagi de regular als convenis. Almenys això sembla pel tractament que rep aquesta temàtica a la negociació col·lectiva.

PRINCIPALS REPTES PER A AFRONTAR LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A L'ANY 2009

Com a principals **objectius i eixos estratègics que s'han d'abordar en la negociació col·lectiva de l'any 2009, es situen prioritàriament:**

- ▶ **Intensificar la incorporació en els convenis col·lectius de les clàusules de revisió salarial per a què cap persona treballadora perdi poder adquisitiu.** Actualment, la clàusula de revisió la contenen el 57%-59% dels convenis col·lectius i l'objectiu és **estendre aquesta cobertura a la totalitat dels convenis.**

- ▶ Així mateix, **la UGT de Catalunya** a través de la negociació col·lectiva **pretén corregir la discriminació salarial entre home i dona, que ara per ara es situa entre el 20-30%** segons les darreres dades de l'enquesta d'estructura salarial del 2006.
- ▶ Assolir com a **salari mínim garantitzat, el dels 1000€** que haurà de rebre tota persona treballadora a Catalunya.
- ▶ Establir **fórmules que permetin fer un ús del temps de treball adequat i útil**, tant per a empresa com a per a les persones treballadores.
- ▶ Rellevant ha de ser l'acció sindical en **matèria de seguretat i salut laboral, cal incidir contundentment en la prevenció de riscos laborals** i ser molt exigents en les empreses. Es necessari eradicar la sinistralitat laboral, i per això la UGT de Catalunya continuarà reivindicant la configuració del **delegat sectorial i territorial**.
- ▶ Definir les **comissions de participació i gestió**, en les quals es pugui **definir mesures, procediments i actuacions preventives davant els canvis organitzatius, noves inversions**, nous projectes empresarials o transformació dels mateixos, innovació, tecnologia, **reestructuracions**. En definitiva poder **co-decidir i participar en les decisions estratègiques de l'empresa quan aquestes tenen una incidència directa sobre la plantilla**.
- ▶ En relació a l'àmbit públic, és important que per negociació col·lectiva s'incorporin les noves previsions establertes a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, com ara: la jubilació anticipada; sistema retributiu, carrera professional, entre altres