



Unió Sindical Obrera
de Catalunya

www.usoc.cat

acciosindical@usoc.cat
salutlaboral@usoc.cat
dona@usoc.cat

Negociació Col·lectiva 2010



Secretaria d'Acció Sindical
Secretaria de Salut Laboral
Secretaria de la Dona i per la Igualtat

ÍNDIX

En moments de crisi el sindicalisme ha d'aportar propostes i solucions: la organització dels treballadors i treballadores i la negociació col·lectiva són claus per superar-la.....3

Conseqüències de la crisi en l'àmbit laboral: augmenta la conflictivitat laboral a les empreses.....3

Increment dels Expedients de Regulació d'Ocupació.....3

No tolerarem persecucions a les empreses.....5

Negociació col·lectiva i drets laborals en "stand by" per les patronals.....5

Les xifres d'atur creixen per sobre de la mitjana europea.....6

Risc d'exclusió social.....7

La contractació també pateix les conseqüències: augmenta la temporalitat i la precarietat laboral.....8

Oportunisme de les patronals davant la situació de la crisi.....9

Incrementos salarials que permetin activar el consum.....10

Dades de l'IPC.....11

Deflació i inflació inferior a la previsió de la Llei de Pressupostos.....11

No a una altra possible reforma laboral.....12

Les propostes polítiques per sortir de la crisi13

Objectius i durada:14

Mesures destinades als treballadors autònoms i a les cooperatives i societats laborals....17

Propostes d'actuació de la USOC enfront de la crisi20

Salut Laboral:.....21

Negociacions amb un marc de relacions laborals que han de preveure actuacions davant la GRIP A (H1N1).....21

Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral.22

Delegats i delegades de prevenció: 2010 és un any electoral22

Igualtat23

En el marc de la Unió Europea gràcies a les pressions socials, el Parlament rebutja la directiva del temps de treball de fins a 65 hores setmanals.....23

Negociem per dignificar i millorar la qualitat de l'ocupació.....24

Externalització i precarietat laboral.....24

Entrada dels joves al mercat laboral amb dificultats.....25

Millorem les nostres condicions laborals amb la negociació Col·lectiva.....25

Negociació Col·lectiva viva i participativa.....26

Tendències de la negociació col·lectiva realitzada per la USOC al 2009.....27

Negociació col·lectiva amb moltes dificultats.....27

Vigència.....27

Jornada.....27

Plans d'igualtat i millores específiques en matèria de conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal.....27

Milliores en matèria de Salut Laboral.....	28
Conclusions.....	28
Plataforma reivindicativa USOC 2010.....	28
Àmbits.....	28
Vigència.....	28
Ultra activitat dels conveniu col·lectius.....	29
Ocupació estable i de qualitat.....	29
Calendari, jornada i permisos.....	29
Vacances.....	30
Increment retributiu.....	30
Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i productivitat.....	30
Antiguitat.....	30
Dobles escales salarials.....	30
Igualtat REAL a la feina.....	30
Negociació de Plans d'Igualtat.....	31
Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, maternitat i paternitat.....	31
Salut Laboral.....	32
Drets sindicals.....	33
Formació.....	33
Exteriorització dels compromisos per pensions.....	33
Principals reivindicacions per als empleats públics.....	34
LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA.....	36

En moments de crisi el sindicalisme ha d'aportar propostes i solucions: la organització dels treballadors i treballadores i la negociació col·lectiva són claus per superar-la

Durant aquest 2009, hem comprovat que la situació de crisi econòmica i financera s'ha intensificat amb efectes molt negatius respecte de la majoria dels diferents sectors d'activitat, lo que ha motivat que estem actualment amb uns nivells d'atur de prop del 19%.

Des de la USOC defensem el model industrial i productiu històric del nostre país i reivindiquem el paper de la classe treballadora en aquest període d'incertesa que no s'acabarà, previsiblement, de manera ràpida.

Els treballadors i treballadores amb el suport del sindicat podem negociar la viabilitat i el futur de la indústria i dels serveis a Catalunya, però no acceptarem pagar en exclusiva i com pretenen algunes patronals, els costos d'una crisi que no hem provocat.

Conseqüències de la crisi en l'àmbit laboral: augmenta la conflictivitat laboral a les empreses

Un dels principals efectes de la crisi és l'important increment de la conflictivitat laboral a les empreses, traduïda, fonamentalment, en l'increment d'expedients de regulació d'ocupació(ERO): ja siguin de suspensió de contractes, de reducció de jornada o d'extinció de la relació laboral parcial o total(tancament)de l'empresa, en la paralització o retard en la negociació de nombrosos convenis col·lectius, en múltiples acomiadaments individuals fruit de l'excessiva temporali-

tat, i moltes vegades encobrint autèntics acomiadaments col·lectius, empreses que inicien la via concursal per no poder fer front als pagaments i tampoc obtenir crèdit de les entitats bancàries, increment dels acomiadaments i sancions per causes sindicals a representants dels treballadors amb l'ànim de surar, i alguns temes "de primer ordre" com els relacionats amb la prevenció de riscos laborals i la igualtat passen a un segon pla.

Increment dels Expedients de Regulació d'Ocupació

Durant **tot l'any 2008** Catalunya va registrar un total de **808 ERO**, sumant els d'extinció de contractes, els de suspensió temporal i els de reducció de jornada laboral, que van afectar un total de 29.267 treballadors, la meitat per expedients temporals.

Aquesta xifra d'afectats és **gairebé quatre vegades superior a la registrada el 2007**, quan el nombre d'afectats es va situar en 7.728 treballadors. Així mateix, el nombre d'ERO presentats en el conjunt el 2008 es va incrementar un 72% respecte als 468 expedients de l'any anterior, segons dades de la Conselleria de Treball.

Els expedients d'extinció de contractes aprovats van sumar 466 i van afectar 8.842 persones a Catalunya, un 39,8% més que l'any anterior, quan els acomiadats en ERO van ser 6.324 persones.

Malgrat que el nombre d'expedients de suspensió temporal d'ocupació el 2008 va ser menor que els d'extinció (es van presentar 286 de suspensió enfront dels 466 d'extinció), l'afectació de treballadors es va disparar fins a aconseguir els 19.532 (el 2007 van ser 1.344 els treballadors i treballadores afectats per ERO temporal), principalment per la crisi del sector de l'automòbil. En l'últim mes de 2008, la major part d'afectats ho van anar per expedients de suspensió d'ocupació -un total de 9.067- i majoritàriament responen al sector de la indústria automobilística. Al desembre, es van aprovar els ERO temporals de fabricants com Nissan i Seat a Catalunya. Aquesta dada queda reflectit en les xifres dels expedients aprovats per la Conselleria de Treball al desembre del 2008, que mostren que, dels 11.215 treballadors afectats per ERO de qualsevol tipus, 10.250 pertanyien al sector de la indústria, mentre que 699 eren de serveis, 232 de la construcció i 34 de l'agricultura.

Els afectats per ERO tant d'extinció com de suspensió van representar una part relativament petita si s'observa que l'increment d'aturats a Catalunya en l'últim any va ascendir a 204.000 persones, **ja que la pèrdua d'ocupacions en determinats sectors no és majoritàriament**

per la via de l'expedient de regulació d'ocupació, sinó que les empreses se "desprenen" dels contractes temporals (mitjançant finalitzacions de contractes), sobretot en el sector dels serveis.

No obstant això, podem comprovar com s'intensifiquen els efectes de la crisi, el 2009, ja que entre **gener i maig de 2009**, segons dades del Ministeri de Treball i Ocupació, les xifres dels ERO (1.641 que van afectar 72.991 treballadors) Catalunya desgraciadament ha liderat l'aprovació d'Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO), amb, unes xifres que reflecteixen que va concentrar el 27,4% de persones afectades en tot l'Estat i gairebé el 20% (19,6%) dels expedients registrats en tot l'Estat. En aquest mateix període s'han autoritzat a Catalunya quatre vegades més ets que a Madrid. Només el passat mes de maig, 11.188 treballadors catalans s'han vist afectats per ets, gairebé sis vegades més que els treballadors madrilenys afectats en aquest mes (2.011). Per la seva banda, Euskadi, va registrar un total de 1.214 ets autoritzats (el 14,5 per cent del total estatal i gairebé tres vegades més que Madrid) que afecten 40.171 treballadors, el 15 per cent dels afectats a Espanya en aquest període.

ANÀLISI

Des de la USOC pensem que moltes empreses que han presentat ERO temporals, acabaran presentant, si la seva situació econòmica i productiva no millora, ERO d'extinció de contractes. A més a més, creiem que l'actual normativa de l'Estatut dels Treballadors que regula els ERO de suspensió, que està pensada per regular només uns dies per qüestions conjunturals, i amb només uns 15 dies de període de consultes, no s'adapta a la realitat de gaires expedients que s'estan aprovant per períodes de fins a 6 i 12 mesos de regulació. Per aquesta raó tenim una eina com és la **negociació col·lectiva**, sobretot a nivell d'empresa, **mitjançant la que podem exercir una**

funció preventiva, de cara a regular les condicions de possibles futures regulacions, garantint sempre els drets dels treballadors i treballadores que "gasten" la seva prestació de desocupació i poden veure afectada la dita prestació per un període de fins a 6 anys.

No tolerarem persecucions a les empreses

Però també a causa de la situació d'incertesa en l'estabilitat en l'ocupació, en diverses empreses s'aprofita per incrementar els acomiadaments per causes sindicals i les sancions, sobretot a representants dels treballadors amb l'objectiu de "medrar". Fins i tot alguna patronal ha intentat "recolzar" intents de revocació de la representació legal dels treballadors. Des de la USOC no podem tolerar aquest tipus de comportaments, que deuen ser denunciats immediatament davant les instàncies competents.

Negociació col·lectiva i drets laborals en "stand by" per les patronals

Finalment, hem observat que en situacions de crisi "salten de l'agenda" i es paralitzen alguns temes com els relacionats amb alguns processos de negociació col·lectiva, sobretot de grans convenis sectorials, així com algunes denúncies davant Inspecció de Treball o demandes davant els jutjats de diversos temes laborals, sobretot els relacionats amb la salut laboral a les empreses i l'elaboració de plans i protocols d'igualtat.

A la fi de juliol s'havien registrat segons les dades del Ministeri de Treball i Immigració,

3.401 convenis (2.544 d'empresa i 857 d'àmbit superior) que afecten 7.435.859 treballadors, amb un increment salarial mig del 2,67%. Del total de convenis registrats, 3.177 són plurianuals ara revisats i **només 224 són convenis la negociació del qual s'ha iniciat en aquest any**. Però devem comparar aquest registre amb el de 2008 en les mateixes dates, i observarem un notable retard de la negociació col·lectiva el 2009 (224 convenis per 318 del passat any). L'increment salarial mig inicialment pactat el 2009 és del 2,67%, que deriva que si observem els increments mitjans per sectors, destaquen els convenis d'àmbit provincial, amb 4.121.125 treballadors afectats i un increment salarial mig del 2,88%; els convenis d'àmbit estatal, amb 2.093.839 treballadors i una pujada del 2,33%; els d'empresa, amb 609.358 treballadors i un increment del 2,36%; i els d'àmbit autonòmic, amb 473.236 treballadors i un alça salarial del 2,80%.

Fins a finals de 2009, existeixen encara uns 1.500 convenis sense signar o "bloquejats", la qual cosa suposa que pugui augmentar la conflictivitat social en aquestes dates de manera important si les reivindicacions socials no són tingudes en compte per més temps, especialment les que fan referència a l'increment dels salaris més enllà dels objectius de la patronal(0-1%).

ANÀLISI

Des de la USOC estem assistint a un **canvi important en el model de negociació col·lectiva al nostre país**. Actualment està massa "atomitzada", fruit de l'aplicació dels successius Acords Interconfederals de Negociació Col·lectiva

i a la mala previsió dels seus signants, que volien separar al màxim la negociació col·lectiva dels treballadors i treballadores afectats, negociant grans convenis sectorials i "oblidant" els pactes i convenis d'empresa. **Precisament des de la USOC hem estat defensors de la negociació col·lectiva "de proximitat", mitjançant convenis d'empresa que s'adaptin a cada necessitat concreta.**

Les xifres d'atur creixen per sobre de la mitjana europea

La taxa de desocupació en la UE és d'un 9%, la pitjor dada des de juny del 2005, segons Eurostat, l'oficina estadística comunitària. Espanya continua sent el país comunitari amb més desocupació, amb una taxa del 18,5%.

La xifra d'aturats corresponent al mes d'agost de 2009 es va incrementar en 84.985 persones en el conjunt de l'Estat sent les xifres totals de 3.629.080 desocupats, la qual cosa ens situa en la cua de la desocupació respecte de l'Europa dels 27. El nombre total de treballadors i treballadores en atur a Catalunya és de 23.218 més en les mes d'agost i un total de 519.129 segons dades del Ministeri de Treball i Immigració.

Les dades d'atur a Catalunya del mes d'agost indiquen que per sexes, l'atur s'ha pujat de 12.527 homes (+4,8%) i de 10.691 dones (+4,5%), situant la xifra total d'homes aturats en 272.210 i de dones en 246.919.

Per edats, el nombre de persones en atur menors de 25 anys ha crescut d'1.671 situant el nombre total de joves en atur en 48.796. El nombre total de persones en situació d'atur de 25 i més anys és de 470.333 després de pujar-se la xifra de 21.547 el passat mes d'agost.

Per sectors, la pujada intermensual de l'atur ha estat més alta al sector dels Serveis (+13.285) situant la xifra total de persones en atur en 298.496; seguida del sector de la Construcció (+4.335) situant la xifra de persones en atur en 91.439 i de la Indústria (+4.325) situant la xifra total de persones en atur en 102.169. Pel que fa a l'Agricultura l'atur es va reduir de 152 persones situant la xifra total de persones en atur en 5.600. L'atur en persones sense ocupació anterior s'ha pujat de (+1.425), situant-se la xifra d'aturats en 21.425.

Per demarcacions, cal destacar que l'atur del mes d'agost s'ha pujat a Barcelona (+17.925), Girona (2.564), Tarragona (2.249) i Lleida (+480).

ANÀLISI

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, sent necessari adaptar-se a 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 no s'està donant pels serveis públics d'ocupació.

Risc d'exclusió social

Amb aquests nivells de desocupació tan elevats sumat a la situació de crisi, hi ha

un risc que les persones desocupades que acabin la seva prestació de desocupació i també el subsidi, i no tinguin ocupació no puguin percebre ingressos.

ANÀLISI

Des de la USOC hem denunciat públicament que, aproximadament, un total de 1.400.000 persones desocupades poden arribar a patir aquesta situació. Hem hagut d'esperar al Reial Decret Llei 10/2009, de 13 d'agost, pel qual es **regula el programa temporal de protecció per atur i inserció** que es dirigeix a totes aquelles persones sense ocupació que des de l'1 de gener de 2009 hagin exhaurit les prestacions per desocupació de caràcter contributiu o les assistencials i que romanguin inscrites com a demandants d'ocupació en el SOC, a més de tenir uns ingressos mensuals inferiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional (menys de 468 euros). La suma dels ingressos de la unitat familiar (parets, conjuges, fills amb discapacitats o fills menors de 26 anys, etc) dividida pel nombre de persones que la componen, tampoc podran superar els 468 euros. La carència de rendes ha de concórrer en el moment de l'esgotament així com en el de la sol·licitud i mantenir-se durant la percepció de la prestació per desocupació extraordinària del Programa temporal. El SOC no cotitzarà a la Seguretat Social per a les persones que accedeixen a aquesta prestació. La quantia d'aquesta ajuda serà de 421.79 euros mensuals (80% de l'IPREM mensual vigent pel 2009). La durada màxima de la prestació serà de **6 mesos improrrogables** a partir del moment en què sigui reconeguda.

Aquests col·lectius no podran sol·licitar la prestació per desocupació del programa temporal de protecció per atur i inserció:

- Les persones treballadores que exhaureixin el subsidi per desocupació per majors de 52 anys.
- Les persones treballadores amb contracte de fix-discontinuu.
- Les persones treballadores que exhaureixin la prestació per desocupació o els subsidis per desocupació durant la suspensió de la relació laboral o la reducció de la jornada de treball com a conseqüència d'un expedient de regulació d'ocupació

- Totes aquelles persones que van exhaurir les prestacions i els subsidis de desocupació abans d'1 de gener de 2009.

La prestació per desocupació extraordinària serà incompatible amb:

- Els salaris socials, rendes mínimes o ajudes d'assistència social.
- Percebre pensió o prestació econòmica de la Seguretat Social, tret que aquestes haguessin estat compatibles amb el treball que va originar la prestació o el subsidi per desocupació.
- El treball per compte propi o aliena.

ANÀLISI

Des de la USOC, hem d'assenyalar que aquest tipus d'ajudes per a persones desocupades que no cobren ni prestació ni subsidi ja existien i es podien haver adaptat a aquesta situació (Renda Mínima d'Inserció), però aquesta ajuda específica arriba tard i amb massa condicionants per a moltes persones desocupades que han exhaurit les seves prestacions d'atur i subsidis. S'hauria de modificar la proposta publicada al BOE de manera que la seva aplicació a les persones desocupades es realitzés a partir que aquestes deixin de percebre la prestació per desocupació i/o el subsidi a què tinguessin dret amb independència del moment en què aquest fet es produeix, de fet la redacció inicial del Reial Decret Llei 10/2009, només tenia en compte a les persones desocupades que haguessin exhaurit el cobrament des d'1 d'agost de 2009, i fruit de la pressió social i sindical s'ha millorat aquest aspecte. Hem de tenir en compte que la finalitat d'aquesta ajuda és cobrir un mínim necessari per a la subsistència d'aquestes persones davant de la situació general de greu crisi econòmica i per tant no es pot condicionar a un determinat moment en el temps. Des de la USOC creiem que hauria de tenir una quantia mínima corresponent al SMI, és a dir de 624 euros al mes i no el 80% de l'IPREM, que són uns 421 euros.

També hem detectat des de la USOC el risc d'exclusió social que es pot donar amb una part del col·lectiu d'immigrants al nostre país. Davant de la situació de crisi, determinades empreses opten per una contractació molt precària (a temps parcial i realment fent jornades abusives de fins 14 i 16 hores), de vegades inclús sense contracte i sense totes les mesures de salut laboral. Aquests treballadors i treballadores difícilment podran accedir a prestacions d'atur i poden acabar en una situació clara d'exclusió social.

La contractació també pateix les conseqüències: augmenta la temporalitat i la precarietat laboral

Pel que fa a la contractació, en el mes d'agost es van registrar en l'Inem en el conjunt de l'Estat un total de 944.823 contractes, un 10% menys que en el mateix mes de 2008. La contractació fixa va ascendir el mes passat a 68.735 contractes, el 7,3% del total i xifra un 29,5% inferior a la d'agost de 2008. A l'agost es van fer 5.359 contractes for-

matius i 870.729 contractes temporals (el que suposa que més del 92% dels nous contractes van ser d'aquest tipus), dels que el 29,1% van ser d'obra o servei i el 27,9%, eventuals per circumstàncies de la producció. A Catalunya, es van registrar un total de 133.255 contractes de què només un 10%, 13.130 són indefinits. Cal assenyalar que els percentatges "habituals" en època de bonança econòmica de temporalitat al nostre país se situaven en un 70%, aproximadament.

Amb aquestes dades, veiem que a causa de la situació de crisi, el nombre de contractes indefinits cau de manera important, però la contractació temporal augmenta en diversos sectors. La temporalitat genera més

precarietat laboral, i a més a més observem que en algunes empreses (que normalment no tenen representació sindical) d'una banda es destrueixen llocs de treball, i per l'altre, es produeixen noves contractacions temporals.

ANÀLISI

Des de la USOC podem pensar, ja que les dades així ens ho indiquen, que algunes empreses estan aprofitant la situació actual per fer una "renovació de plantilla", eliminant contractes estables i amb un nivell econòmic normalment superior (antiguitats, etc), i canviant-los per contractes temporals, o fins i tot a temps parcial, aconseguint d'aquesta manera precaritzar fins i tot més el mercat laboral.

Oportunisme de les patronals davant la situació de la crisi

Les patronals a nivell estatal i també a Catalunya, CEOE i Foment del Treball Nacional, estan actuant de forma oportunista davant el context de la crisi: han fet una crida a l'incompliment de l'increment del 2% de previsió del IPC de diversos convenis col·lectius que tenen valor de llei, provocant en alguns casos una paralització, en altres una obstaculització i retard de la negociació col·lectiva 2009 sense precedents en anys anteriors i dificultant la teòrica "bona fe" que ha de presidir la negociació col·lectiva segons estableix l'Estatut dels Treballadors.

Alguns sectors com la construcció i el metall, han renovat amb el IPC previst (2%), però en altres casos, com en els sectors de l'alimentació, el comerç, cigües, transports de mercaderies, financer i d'alguns serveis a les empreses (telemàrqueting), i alguns convenis d'empresa, com el de NISSAN, les patronals han preferit una judicialització dels conflictes creats, que col·loca als convenis col·lectius en una situació d'incertesa, perjudicial per als treballadors i els propis empresaris. Afortunadament, són ja múltiples les sentències de l'Audiència Nacional que hem guanyat com a sindicat, els laudes d'òrgans de solució extrajudicial de conflictes com el Tribunal Laboral de Catalunya, que han donat la raó a la part social.

ANÀLISI

Des de la USOC, hem realitzat una consulta sobre si la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat té o no per realitzada la previsió del IPC previst per al 2009 al Servei d'Informació Administrativa del Ministeri d'Economia i Hisenda, que ens ha contestat:

La referència sobre previsió del IPC per a 2009 ve contemplada en l'art. 44.2 de la Llei 2/2008, de 23 de desembre (B.O.E. núm. 309 de 24-12-2008), que diu el següent:

“Les pensions abonades pel sistema de la Seguretat Social, en la seva modalitat contributiva, experimentaran l'any 2009 un increment del 2 per cent, de conformitat amb allò que s'ha previst en l'art. 48 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. Aquest article al seu torn diu: Les pensions de la Seguretat Social, en la seva modalitat contributiva, incloent l'import de la pensió mínima, seran revalorades al començament de l'any, en funció del corresponent índex de preus al consum previst per al dit any”.

L'article 48 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social al seu torn diu: “Les pensions de la Seguretat Social, en la seva modalitat contributiva, incloent l'import de la pensió mínima, seran revalorades al començament de l'any, en funció del corresponent índex de preus al consum previst per al dit any”.

Des de la USOC creiem que les patronals continuen posant sobre la taula els seus vells esquemes i reivindicacions liberals de grans reformes del mercat laboral que no ajudarien a resoldre l'actual situació, ja que no és el mercat de treball el que ens ha portat al punt de crisi on estem, en tot cas és el principal perjudicat.

Incrementos salarials que permetin activar el consum

La CEOE, atès que la majoria dels convenis col·lectius havien pres com a referència la previsió de IPC del 2%, i que els resultats mitjans d'increment són del

2,7%, està proposant no complir els convenis i una reducció generalitzada de salaris d'entre el 2,7% i l'1,7% i un increment salarial que va del 0 a l'1% màxim. També en l'àmbit de la Funció Pública, el govern de l'Estat ha avançat la intenció que per al 2010 “congelarà” els salaris.

ANÀLISI

Des de la USOC creiem que la moderació salarial no ha servit per a la consecució dels objectius principals que els diversos Acords Interconfederals de Negociació Col·lectiva des del 2000 assenyalaven que s'anaven a aconseguir amb la dita mesura d'ajust: la creació de més ocupació i la millora de la competitivitat de les empreses. Les empreses majoritàriament han utilitzat els beneficis de l'època de bonança econòmica sumada a la moderació salarial que toleraven els sindicats signants dels diversos AINC des dels anys 2000 a l'actualitat, per engrossir els seus notables beneficis i repartir dividendes i salaris desorbitats entre els seus directius i administradors. Aquesta situació és inadmissible i els salaris dels directius també haurien de tenir limitacions legals (així es desprèn d'un butlletí informatiu de la CES sobre negociació col·lectiva 2009/2).

Des de la USOC creiem que per sortir de la crisi, es deu estimular el consum i la demanda interna i per a aquesta fita és essencial incrementar realment els salaris com a mínim el 2%, que és la previsió d'inflació del Banc Central Europeu i la previsió d'inflació que estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Dades de l'IPC

L'Índex de Preus al Consum (IPC) va pujar el passat agost a Catalunya quatre desenes respecte al mes anterior i es va situar en el -0,3% en termes interanuals, un dels percentatges més baixos del conjunt de comunitats autònomes, segons va informar aquest divendres l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

En el conjunt de l'Estat, els preus van pujar tres desenes en relació al mes passat, la qual cosa li va permetre moderar, per primera vegada des de juliol de 2008, la seva caiguda interanual en vuit desenes i situar-se en el -0,8%.

A Catalunya, el capítol que més va pujar (+12,4%) va ser el de begudes alcohòliques i tabac, seguit de l'ensenyament (+5,4%) (per l'inici del curs escolar), altres (2,9%), hotels i restauració (+2%) (a causa de la temporada turística) i parament (1,4%).

Els majors descensos van correspondre al transport (-6,3%), vestit i calçat (-2%) (per efecte de les rebaixes), oci i cultura (-1,3%), aliments i begudes no alcohòliques (-0,9%), comunicacions (-0,8%) i medicina (0,5%), mentre que l'epígraf d'habitatge no va patir variacions.

ANÀLISI

Des de la USOC creiem que una possible recuperació de l'activitat econòmica en l'últim trimestre de 2009, podria produir un augment de la inflació, que permetria sortir tímidament de l'actual deflació.

Deflació i inflació inferior a la previsió de la Llei de Pressupostos

És possible que davant la situació actual de crisi, el IPC real anual pogués ser negatiu i en comptes d'inflació estaríem davant una deflació, que consisteix en la caiguda dels preus en el conjunt de l'economia que es prolonga durant diversos períodes (almenys durant dos trimestres segons el Fons Monetari Internacional).

La deflació es produeix quan l'oferta de béns i serveis en una economia és superior a la demanda: el sector empresarial es veu obligat a reduir els preus per poder vendre la producció i no vers obligat a acumular estocs. Aquest desajust entre oferta i demanda pot venir per dos motius: el primer, **insuficiència de la demanda**: per exemple, en la Gran Depressió ocorreguda als Estats Units a la fi dels anys 20, i, el segon, **excés de l'oferta**.

ta: el millor exemple és la conjuntura actual.

Els efectes de la deflació sobre l'activitat econòmica són molt negatius i difícils de corregir. Un descens dels preus deteriora els resultats empresarials, la qual cosa implica retalls de plantilla i d'inversió en béns d'equip, la qual cosa a la seva vegada porta a una disminució de la demanda que novament retalla l'excedent empresarial. En absència de polítiques correctores,

la sortida d'aquest cercle viciós es produeix quan els preus han disminuït prou perquè els consumidors i empreses puguin restablir progressivament el seu nivell de demanda. Per aquesta raó des de la USOC reclamem la necessitat increments salarials que permetin reactivar el consum.

D'altra banda, la deflació provoca fortes distorsions en l'activitat financiera, ja que augmenta la càrrega real d'interessos que pateixen els deutors.

ANÀLISI

Des de la USOC hem de tenir en compte la possibilitat de la deflació de cara als nous convenis col·lectius a negociar a partir del 2010. Per sortir d'aquesta situació devem **reclamar increments salarials com a mínim del 2% per reactivar el consum** i amb això l'activitat econòmica.

A més a més i en previsió de situacions que en aquest 2009 s'han produït en nombrosos convenis, hem d'incloure tanques que evitin que davant un hipotètic **IPC real inferior a la previsió de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat(2%)** tinguem que "compensar" els increments futurs amb "allò que s'ha percebut en excés" l'any anterior. Per a això s'ha de blindar la previsió i establir increments segons diferents paràmetres: la situació real del sector o l'empresa, vigència, etc.

No a una altra possible reforma laboral

Abaratir el cost de l'acomiadament és una de les propostes que, en aquests temps de crisi econòmica i financera, estan reclamant públicament els sectors capitalistes: la patronal CEOE i el Cercle d'Empresaris, l'Institut d'Estudis Econòmics, el governador del Banc d'Espanya i alguns catedràtics i professors universitaris que han signat el Manifest dels Cent.

Aquests col·lectius defensen un nou contracte fix i gairebé únic per a tots els treballadors i treballadores, molt flexible, els inconvenients dels quals no són només a la rebaixa concreta de la indemnització per acomiadament, sinó en la seva pràctica desarticulació jurídica, ja que tots els acomiadaments serien procedents, excepte els que poguessin vulnerar els drets fonamentals de la persona i en els casos d'embaràs o de permisos de paternitat o maternitat. En aquest últim punt, «sempre que no hi hagi deslleialtat per part del treballador», la qual cosa vulneraria clarament la

tutela judicial efectiva que recull la nostra Constitució com a mesura bàsica d'un estat Social i Democràtic de Dret.

En aquest tipus de contracte, la compensació per a l'empleat seria generalment la corresponent a l'acomia-

dament procedent, de vint dies per any treballat, fins una quantia salarial màxima de dotze mesos. Bastant més barata que les indemnitzacions de 33 dies per any de servei, en el cas del contracte de foment de l'ocupació indefinit, o de 45 dies, en el cas del contracte actual indefinit ordinari.

ANÀLISI

Des de la USOC no podem tolerar una proposta de reforma de la normativa laboral que tracta d'aprofitar la situació de crisi econòmica i de destrucció massiva d'ocupació per retallar el cost de l'acomiadament, deixant que, excepte en els casos excepcionals assenyalats anteriorment, la procedència de l'acomiadament depengui exclusivament de la voluntat de l'empresari. Aquest contracte amb aquestes característiques seria inconstitucional, perquè tots els treballadors i treballadores tenim dret a la tutela judicial efectiva i, per tant, a recórrer als tribunals si considerem que ens han vulnerat algun dret.

Des de la USOC rebutgem que per superar aquesta crisi hàgem de patir una altra reforma laboral en la direcció que proposen la patronal CEOE i alguns sectors conservadors de la nostra societat. Amb gairebé 550.000 aturats a Catalunya, i gairebé 3.700.000 en tot l'Estat; des de la USOC creiem que és un greu error la defensa d'una reforma laboral que faciliti i abarateixi l'acomiadament mitjançant l'eliminació de la protecció judicial que actualment tenim els treballadors i treballadores. És totalment intolerable que els treballadors paguem totes les conseqüències d'una crisi que no hem generat amb una reforma que, en cas de donar-se en els termes esmentats anteriorment, seria motiu d'una vaga general.

Les propostes polítiques per sortir de la crisi

Entre les diverses mesures a **nivell estatal** està el Reial Decret Llei de 2/2009, de 6 de març de mesures urgents per al manteniment i foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades. (Resolució de 26 de març de 2009, del Congrés dels Diputats, per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de convalidació del Reial Decret Llei 2/2009, de 6 de març, de mesures ur-

gents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades). Aquestes mesures han estat analitzades i valorades pel Govern dins la Comissió de Seguiment i Avaluació del Diàleg social. El cost d'aquesta proposta ronda els 1.500 milions d'euros, als que caldrà afegir els 10.000 milions que l'Executiu s'ha compromès a aportar per garantir el pagament de les prestacions per desocupació.

Aquests 6 punts s'han adoptat sense comptar amb el recolzament de CCOO,

UGT, CEOE i CEPYME, els que en general consideren que les mesures es queden

curtes i resultaran insuficients per frenar la destrucció d'ocupació .

ANÀLISI

Des de la USOC, creiem que, donada l'actual situació de greu crisi, arriben una mica tard per a la majoria de treballadors i treballadores de Catalunya, i són insuficients per frenar la destrucció de més ocupació digna, estable i amb drets. Hauria estat necessari un paquet de mesures més ampli i global sobre ocupació, protecció social i model productiu, i això no s'ha fet.

Objectius i durada:

Es tracta d'un conjunt de sis mesures aprovades pel Govern, que tenen una vigència temporal, bàsicament durant 2009 i estan dirigides a millorar la protecció social dels treballadors desocupats, a frenar la destrucció d'ocupació, afavorint el manteniment de les ocupacions actuals, i a impulsar el procés de generació de nous llocs de treball.

Mesura 1

Amb l'objectiu de garantir la continuïtat del teixit productiu i el manteniment dels llocs de treball s'adopten

tres mesures referides als Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO).

1.Reposició del dret a la prestació per desocupació:

Amb aquesta mesura el treballador o treballadora pot recuperar la prestació per desocupació que hagués consumit durant la suspensió del seu contracte de treball per un ERO, en el cas que amb posterioritat se li extingeixi o se li suspengui novament el contracte de treball. El període de prestació per desocupació que el treballador pot recuperar, en cas d'extinció, serà de 120 dies, i en cas de suspensió, si hagués exhaurit la prestació, serà de 90 dies.

ANÀLISI

Des de la USOC, si bé és cert que hem de valorar positivament l'ampliació de la protecció social que existia fins a l'actualitat, la nova proposta és insuficient, ja que hauria de reposar-se en cas d'extinció la totalitat de la prestació consumida i garantir-se la mateixa mentre el treballador o treballadora estigui subjecte a un ERO temporal.

2.Bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social durant els períodes de suspensió de contractes de treball com a conseqüència d'Expedients

Temporals de Suspensió(ETS): Es tracta d'afavorir la regulació temporal d'ocupació en comptes de l'extinció dels contractes de treball; per a això s'estableix

una bonificació del 50% de la quota empresarial a la seguretat social per contingències comunes dels treballadors afectats per l'ERO, amb un límit màxim de 240 dies. En aquests casos l'empresari ha d'assumir el compromís de mantenir l'ocupació durant un any després de la suspensió.

a) Estímul de l'activitat laboral i millora de la protecció dels treballadors majors afectats per un ERO i amb conveni especial amb la Seguretat Social: De manera que els treballadors afectats per a ETS puguin compatibilitzar aquesta situació amb la realització d'altres activitats que cotitzin a la Seguretat Social, i que les cotitzacions que hauria de fer l'empresari durant el conveni especial, que siguin coincidents amb les de la nova activitat laboral, es puguin aplicar al pagament de les cotitzacions a la Seguretat Social que correspondria abonar al treballador a partir dels 61 anys.

Mesura 2

Ajornaments de pagament de les quotes empresarials a la Seguretat Social, perquè cap empresa viable i solvent hagi de tancar per no poder fer front a pagaments, per a això, es concediran ajornaments en condicions favorables a empreses que travessen dificultats

econòmiques a fi de poder mantenir l'ocupació de les mateixes.

Mesura 3

Bonificació del 100 per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social, per contingències comunes, per la contractació indefinida de persones desocupades que estiguin cobrant prestacions per desocupació o la renda d'inserció. Per fomentar la contractació de treballadors en desocupació, l'empresa que contracti una persona desocupada que percebi prestació, podrà bonificar-se el 100% de la quota empresarial de la Seguretat Social d'aquest treballador, fins a aconseguir com a màxim l'equivalent de l'import que tingués pendent de percebre a la data d'entrada en vigor del contracte amb un màxim de durada de la bonificació de tres anys. Aquesta mesura s'aplicarà sense que afecti la quantia i durada de la prestació per desocupació que podrà percebre el treballador en el futur. El treballador contractat haurà de portar almenys tres mesos en situació de desocupació. D'altra banda, l'empresari haurà de mantenir l'ocupació un mínim d'un any. Si es produeix l'acomiadament amb anterioritat, l'empresari vindrà obligat a tornar les bonificacions que hagués obtingut. Aquesta és una mesura voluntària a opció del treballador, que, d'acord amb la normativa vigent, mantindrà els seus drets.

ANÀLISI

Des de la USOC, sobre la utilització de la prestació de desocupació per "subvencionar" la contractació, creiem que aquesta mesura pot suposar una exclusió d'accés a l'ocupació del col·lectiu d'aturats amb escassa o sense cap prestació, i que a Espanya està format per més d'1 .400.000 persones. A més a més, propostes com les relatives a bonificar les quotes de les empreses a la

Seguretat Social, segurament es traduirà a la pràctica en reduir costos als empresaris, però no en crear ocupació de qualitat, i a més a més, les reduccions en les cotitzacions socials a la Seguretat Social serveixen per deteriorar encara més el sistema públic de protecció social i, molt especialment, el futur de les pensions.

Mesura 4

L'impuls als contractes a temps parcial permetrà incrementar les oportunitats d'accedir a l'ocupació.

S'augmenta la quantia de les bonificacions de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social, per contingències comunes, en el cas de contractació de treballadors a temps parcial. Es tracta d'incentivar

una major utilització del contracte indefinit a temps parcial, que al nostre país té taxes inferiors a la mitjana europea. El percentatge de bonificació serà un 30 per cent més que la jornada pactada, sense que en cap cas la bonificació pugui superar el 100%. Així mateix els treballadors a temps parcial amb jornades molt reduïdes també podran beneficiar-se d'aquest programa de foment d'ocupació.

ANÀLISI

Des de la USOC creiem que amb aquesta mesura, i en incentivar contractes a temps parcial, es poden incrementar les situacions laborals precàries de determinats col·lectius, sobretot, dones i joves.

Mesura 5

Les millores tecnològiques i increments de plantilla en els serveis d'ocupació garantissin l'atenció a les persones desocupades i l'eficàcia dels serveis, per això cal reforçar els Serveis Públics d'Ocupació.

Amb l'objecte de fer front al notable increment de treball a les Oficines de Prestacions i garantir el reconeixement i pagament de les prestacions dins el termini i la forma ser prabiendo, es mantindran i actualitzaran les plantilles de personal requerides per afrontar la situació actual.

Mesura 6

La major agilitat en el cobrament del subsidi permetrà l'eliminació **del període d'espera d'un mes per ser beneficiari del subsidi per desocupació**: Actualment una persona desocupada espera un mes des que se li acaba la prestació contributiva fins que rep el subsidi. Aquesta situació genera períodes de desprotecció que, en els moments actuals, cobren especial significació.

Mesures destinades als treballadors autònoms i a les cooperatives i societats laborals

D'altra banda, per afavorir l'activitat emprenedora de joves i dones, el Reial Decret 1300/2009, de 31 de juliol, de mesures urgents d'ocupació destinades als treballadors autònoms i a les cooperatives i societats laborals que contempla l'increment fins al 80% del percentatge de la prestació per desocupació que podran capitalitzar joves de fins a 30 anys i dones de fins a 35 per iniciar una activitat per compte propi.

A més a més, a fi de propiciar l'accés dels treballadors assalariats a la condició de socis treballadors en cooperatives i societats laborals, la norma elimina la limitació de fins a 24 mesos que fins ara tenien els assalariats per poder accedir a aquesta possibilitat. D'aquesta manera, qualsevol treballador assalariat, independentment del temps que porti a l'empresa, podrà incorporar-se com a soci treballador.

Les dues mesures esmentades anteriorment estaran vigents fins al 31 de desembre de 2010, sense perjudici d'una possible pròrroga en funció de l'avaluació de la seva eficàcia en la creació d'ocupació.

Mitjançant aquest Reial Decret, es bonifiquen en un 50% les quotes de la Seguretat Social durant dos anys del primer treballador assalariat que contracti indefinidament un treballador autònom, mesura que estarà en vigor fins al 31 de desembre d'aquest any 2009.

La norma aprovada inclou també la cancel·lació dels deutes contrets per cooperatives i societats laborals amb el Fons de Garantia Salarial (Fogasa), resultat de la crisi dels anys 80 del passat segle.

Per últim, i en relació al pagament de les prestacions per desocupació en supòsits de suspensió temporal de la relació laboral, el Reial Decret fixa un coeficient multiplicador d'1,25 per determinar els dies de prestació que correspon abonar.

ANÀLISI

Des de la USOC creiem que el govern de l'Estat, malgrat que està fent un esforç important incrementant el dèficit públic (que pot arribar al 10%) i invertint en obra pública, les mesures que està legislant arriben quelcom tard i, en alguns casos, no tenen un seguiment rigorós, així com tampoc una repercussió directa i immediata ni en la taxa d'ocupació, ni en la creació d'ocupació de qualitat. A més a més propostes antisocials com la pujada d'impostos o la retirada de la mesura dels 400 euros (que era d'altra banda una crònica d'una mort anunciada) desllueixen la bateria de mesures que s'estan dient a terme per alleujar els efectes de la crisi.

A Catalunya, des del Govern de la Generalitat s'estan realitzant també apostes d'inversió pública en diversos fronts:

- Accés a l'habitatge.
- Ajuda a les persones hipotecades.
- Finançament de determinades iniciatives empresarials.
- Polítiques actives d'ocupació i d'acció social.
- Ajudes al sector de la construcció.

-Ajudes al sector de l'automòbil
 -Obra pública: El Pacte Nacional per a les Infraestructures se signarà dins el 2009, i suposarà una inversió de fins a 100.000 milions d'euros en 12 anys.

Paral·lelament s'ha aprovat en les mes de juliol de 2009 pel Parlament de Catalunya la **Llei de Política Industrial**, que implica una aposta per una Catalunya Industrial i de Serveis.

ANÀLISI

Des de la USOC vam defensar en la compareixença al Parlament de Catalunya la necessitat d'establir un marc normatiu per a l'actuació de l'Administració Pública en relació amb l'activitat industrial i dels serveis relacionats amb l'empresa a Catalunya que permeti facilitar l'adaptació de la indústria als canvis estructurals, fomentar un entorn favorable per a la iniciativa i el desenvolupament empresarial, en general, i en particular de les petites i mitjanes empreses.

L'empresa industrial a Catalunya ha jugat des de fa segles un paper clau en el desenvolupament de l'economia catalana, impulsant la resta d'activitats productives, la creació de llocs de treball i l'augment de renda a Catalunya.

Però aquesta indústria, que al nostre país majoritàriament la componen PIMES, s'ha d'adaptar als processos de globalització, de canvis tecnològics, de

transformació sectorial tradicional cap a nous sectors emergents i de serveis que impliquen a un canvi de model productiu (que ha de millorar la competitivitat, no en perjudici dels drets dels treballadors i treballadores de Catalunya) i una transició cap a l'economia del coneixement, que permeti créixer a les empreses catalanes de manera sostenible i la creació de més i millors llocs de treball.

ANÀLISI

Des de la USOC creiem que si la indústria catalana i els serveis no financers relacionats amb ella no experimenten aquestes transformacions necessàries estarem limitant el nostre futur de la Catalunya industrial i de serveis. La prova d'això la tenim en la gran quantitat d'empreses que davant de l'actual situació de crisi econòmica i industrial, ja que no s'han preparat bastant per fer front a aquestes situacions possibles, tanquen les seves portes o redueixen de manera important la seva capacitat de producció.

També es posa de manifest que la funció de la política industrial és la de proporcionar el marc adequat per a la creació d'empreses i pel desenvolupament i la innovació empresarial i perquè Catalunya passi a ser un referent pel que fa a la inversió productiva i la creació d'ocupació de qualitat.

D'altra banda també s'indica que aquesta llei és el marc normatiu de la política industrial a Catalunya per contribuir al desplegament de l'Estatut d'autonomia de Catalunya en aquesta matèria, i a més a més per garantir el compliment de la normativa comunitària i se situa en la línia dels objectius marcats per l'Estratègia de Lisboa: la millora de la competitivitat a través de la innovació i la internacionalització del teixit industrial català, en un context de creixement sostenible, respecte al medi ambient, millora de l'ocupació i aprofundiment de la cohesió social.

Respecte a l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, des de la USOC saludem que afecti també les activitats de serveis relacionades amb les empreses.

Aquest projecte de llei integra en un únic organisme: l'Agència de Suport a l'Empresa Catalana, **ACC1Ó**, el Centre d'innovació i Desenvolupament empresarial de Catalunya (CIDEM) i el Consorci per a la Promoció Comercial de Catalunya (COPCA). ACC1Ó, encarregada d'elaborar plans estratègics i l'execució de programes d'actuació específics en l'àmbit de la seva competència, i tindrà representants dels agents econòmics i socials.

Des de la USOC valorem positivament que s'hagi optat per aquesta fórmula d'unificació i de racionalització i millora de la coordinació dels diferents programes i accions, i reclamem que les organitzacions sindicals representatives dels interessos dels treballadors i treballadores de Catalunya, com la USOC, puguin desenvolupar un paper actiu en aquesta Agència.

Finalment, destacar que hi ha la voluntat de futur d'incloure en un únic text legal la llei de seguretat industrial amb la de política industrial, fet que a priori, pot afavorir una millor seguretat jurídica a les empreses.

Propostes d'actuació de la USOC en- front de la crisi

Aquesta crisi té un origen financer, i per aconseguir sortir de la crisi caldria actuar amb decisió des de varis fronts:

El financer o econòmic: Facilitar crèdits a les empreses i famílies. Amb això es potencia el consum privat i la inversió. A més a més, augmentant la despesa pública de manera moderada es permetria reactivar el mercat i afavorir les petites empreses i els sectors més dinàmics.

El de la millora dels sistemes actuals de prestacions/subsidis per desocupació:

Que s'intensifiqui l'esforç de l'Estat per minvar els efectes de la crisi sobre els treballadors i treballadores acomiadats. Cal ampliar les actuals cobertures del segur de desocupació a aquells aturats que ho necessitin i poder allargar el seu cobrament en el temps si en finalitzar la prestació no han trobat cap tipus d'ocupació.

El d'una major intervenció del sector públic per impulsar un canvi en el model productiu:

Aquest nou model s'ha de basar en l'innovació y una ocupació de major valor afegit. Per això, s'haurien de prendre decisions en política industrial, energètica, educativa i mediambiental. Per aquest objectiu, són necessaris majors esforços en les polítiques de formació dels treballadors i sobretot dels gestors empresarials. L'objectiu és adaptar la seva formació a les noves tecnologies. Des de la USOC també hem d'apostar per crear ocupació pel sector públic para d'aquesta manera poder dinamitzar fins i tot més l'economia i enfortir l'Estat del Benestar.

El de la negociació col·lectiva: Per a la reactivació econòmica i la sortida de la crisi resulta necessari estimular el consum i la demanda interna, i això només és possible sobre la base d'increments reals del poder adquisitiu dels salaris amb un mínim irrenunciable del 2%, no sols en els sectors industrials sinó per a tots els sectors, inclosa la funció pública.

Salut Laboral:

NEGOCIACIONS AMB UN MARC DE RELACIONS LABORALS QUE HAN DE PREVEURE ACTUACIONS DAVANT LA GRIP A (H1N1)

QUÈ ÉS LA GRIP A, TAMBÉ ANOMENADA GRIP H1N1?

La grip és una malaltia infecciosa causada pels virus A y B de la grip. Es presenta en forma de casos esporàdics, epidèmies estacionals i de pandèmia. En el caso del nou virus (H1N1), és un virus de la grip, i per tant es manifesta com una grip estacional. Els símptomes que provoca són febre amb inici agut, símptomes respiratoris com tos, estornuts, rinorrea (moc constant), malestar general, i de vegades hi pot haver pèrdua de gana i/o diarrea. El període d'incubació és de 24 h. abans que apareguin els primers símptomes i fins a 7 dies després. El de contagi es troba comprès entre les 24-48h abans de produir-se símptomes i fins a 4-5 dies després que se'n manifestin.

QUINES SÓN LES VIES DE TRANSMISSIÓ?

Ben igual que per a la grip estacional, la grip A es transmet a través de dos vies, que són:

VIA RESPIRATÒRIA (a través de la respiració, la tos, els estornuts)

VIA CUTÀNIA (a través de les mans)

QUINES MESURES HIGIÈNIQUES PREVENTIVES CAL ADOPTAR?

MESURES D'HIGIENE PERSONAL

- Tapeu-vos la boca i el nas en estornudar, i en tossir, amb mocadors de paper d'un sol ús.

- Feu servir mocadors de paper per netejar-vos el nas.
- Llenceu els mocadors a les escombraries tot d'una després d'haver-los fet servir.
- Higienitzeu-vos les mans després de tossir, estornudar, amb aigua i sabó, o fregueu-vos-les amb un preparat a base d'alcohol.
- Eviteu tocar-vos el nas, la boca o els ulls amb les mans brutes.
- No compartiu objectes personals, com gots, coberts, tovalloles...
- Renteu-vos les mans amb aigua i sabó regularment.

MESURES DE L'ENTORN AMBIENTAL

- Netegeu les superfícies sovint amb els productes habituals, amb especial cura als llocs d'ús comú (menjadors, lavabos, sales de descans).
- Eviteu alçar pols en realitzar la neteja de superfícies.
- Ventileu diàriament les instal·lacions i espais comuns.

PLA D'INTERVENCIÓ SINDICAL

El pla d'actuació i seguiment l'ha de portar el servei de prevenció juntament amb el Comitè de Seguretat i Salut i el Comitè d'empresa, per tal d'assegurar que es compleixin les mesures d'higiene i prevenció, com també la revisió i/o modificació si es requereix el pla d'actuació. Les pautes que cal seguir són:

- Negociació i difusió de les mesures preventives i protocols d'actuació a través de plans de formació i sessions informatives (higiene respiratòria, ren-

tat de mans, comportament en tenir tos), a tots els treballadors de l'empresa i dins la seva jornada laboral.

- Creació d'un equip de amb un coordinador de la part social i un altre de l'empresa que vetllin pel compliment del pla d'actuació.
- Coordinació i informació de totes les actuacions respecte a les empreses subcontractades a través de tots els comitès d'empresa i els comitès de Seguretat i Salut.
- Els serveis de prevenció de les empreses han de fer el seguiment de les persones especialment sensibles, com les embarassades, les persones amb patologies associades que es puguin agreujar en un període gripal i sobretot en aquells sectors que es trobin dins un nivell mitjà – alt de risc d'exposició.
- Valorar la possibilitat de revisió dels plans d'emergència als sectors en què calgui.

Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral.

El 7 de juliol de 2009 es va publicar l'acord de Govern "Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral" pel període 2009-2012 on es defineixen les polítiques de Seguretat i Salut a Catalunya a través de 6 objectius estratègics i 4 de transversals:

- Millorar les condicions de treball i la qualitat de la prevenció de riscos la-

borals en les empreses i fomentar les bones pràctiques en seguretat i salut laboral.

- Desenvolopar el coneixement i la cultura preventiva.
- Potenciar la formació i la investigació en matèria de seguretat i salut laboral.
- Garantir el correcte compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Implicar a totes les institucions i a tots els actors relacionats amb la prevenció de riscos laborals a Catalunya.
- Millorar la gestió de la detecció i seguiment dels danys derivats del treball.
- Impulsar i perfeccionar sistemes d'informació i registre que permetin l'anàlisi qualitatiu i quantitatiu dels aspectes relacionats amb la seguretat i la salut laboral que puguin orientar les actuacions de les administracions públiques i els agents implicats.
- Potenciar mecanismes de coordinació i de cooperació interdepartamental.
- Impulsar el desenvolupament normatiu propi i la proposta de normativa.
- Garantir la perspectiva de gènere a totes les actuacions en matèria de seguretat i salut laboral

**Delegats i delegades de prevenció:
2010 és un any electoral**

ANÀLISI

Des de la USOC havem d'impulsar la inscripció al registre del Departament de Treball de tots aquells delegats i delegades de prevenció de riscos laborals que renovem. Gairebé un 10% dels delegats i delegades registrades son de la USOC.

Igualtat:

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, té com a objectiu prioritari "fer efectiu el dret de igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes".

Per a aconseguir el seu objectiu prioritari el principi de igualtat sobre diversos àm-

bits legals, entre els que destaca el de les relacions laborals, promovent l'adopció en les empreses de mesures concretes a favor de la igualtat mitjançant la negociació col·lectiva, per a que siguin les parts, lliure i responsablement, les que acordin el seu contingut.

ANÀLISI

Des de la USOC, ens sentim totalment responsables per a desenvolupar aquest objectiu prioritari que té la Llei, i que nosaltres com agents socials estem obligats a vetllar per a que es compleixi, tot i aquesta situació de crisi que estem patint. A més en situació de recessió econòmica, els temes "no salarials", es a dir, que no impliquen una despesa econòmica directa a l'empresa o al sector, són més fàcils, en principi, d'aconseguir.

Així, entre els canvis que introdueix la Llei i nosaltres hem de destacar, són:

1. La incorporació, com a matèria de negociació col·lectiva, de mesures concretes de igualtat a les empreses tant en l'accés al treball com en la formació, en la promoció o en les condicions de treball.
2. La creació de nous drets, com la nova configuració del risc d'embaràs, la creació dels riscs de lactància o la diferència entre vacances i baixes per maternitat o bé per alguna malaltia comú.
3. La redistribució dels rols sexuals mitjançant la creació d'un permís de paternitat independent del de la mare.
4. La protecció de la dona víctima d'assetjament sexual en el treball o víctima de violència domèstica.

En el marc de la Unió Europea gràcies a les pressions socials, el Parlament rebutja la directiva del temps de treball de fins a 65 hores setmanals

En les 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 suposava un greu retrocés del model social europeu i un atac frontal als drets dels treballadors i les treballadores. La USOC a través de la Confederació Europea de Sindicats (CES) i la CSI van contribuir que al Parlament Europeu aquesta norma fora rebutjada, la qual cosa constitueix un triomf del sindicalisme de classe europeu.

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.

ANÀLISI

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 be en subroguin el personal del departament propi a extingir.

ANÀLISI

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 són 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...

ANÀLISI

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. De fet amb l'actual situació de crisi, per part dels sindicats que volien separar la negociació col·lectiva dels treballadors i treballadores a les bases, ara han comprovat que el sindicalisme de proximitat i els convenis d'empresa permeten ajustar la negociació a cada realitat concreta.

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 nego-

ciadors 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 2009

El nostre 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 greu crisi que estem travessant:

Negociació col·lectiva amb moltes dificultats

A més d'haver de negociar expedients de regulació (de suspensió i d'extinció parcial o total) a moltes empreses, fonamentalment de la indústria i els serveis (més de 100), els convenis que han iniciat formalment la seva negociació al 2009 estan "aturats" o "aparcats" per que les empreses volen tancar acords de mínims aprofitant la situació de crisi i amb vigències generalment àmplies. En alguns sectors a on la crisi no està tenint gaires conseqüències, com als serveis funeraris, els laboratoris farmacèutics, l'ensenyament, o la sanitat, la funció pública local, els increments mitjans han estat, generalment, per sobre de la mitjana (2'7%).

A la negociació dels convenis de empreses de sectors amb crisi, les patronals demanen no aplicar la previsió del IPC (2%) de la Llei de Pressupostos, aplicar clàusules de despenjament salarial, o inclús rebaixar els salaris per que l'IPC real a finals d'any pot ser negatiu o inferior a la previsió del 2% i s'hauria de tornar diners. La defensa del manteniment del poder adquisitiu ha d'estar una de les principals reivindicacions.

Vigència

Les vigències signades generalment estan establertes per un any o màxim dos.

Jornada

La jornada és un element que no està experimentant rebaixes generalitzades, a més s'intenta flexibilitzar-la al màxim amb bosses d'hores. Només els convenis amb vigències elevades redueixen jornada de manera progressiva.

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

En temps de crisi, i tenint en compte, per una banda, que no estem davant de reivindicacions que tenen un impacte retributiu inicial, i, per l'altra, que les empreses que estan negociant plans d'igualtat poden rebre subvencions de la Generalitat de Catalunya, resulta més a priori més fàcil proposar que es negociïn plans d'igualtat.

Empreses en les quals ja hem començat a treballar en l'elaboració del Pla de Igualtat:

- IBERPOTASH
- PRINTER
- PARCS I JARDINS
- LIBERTY ASSEGURANCES
- STORA ENSO

Empreses en les que estem en converses per començar a negociar el Pla de Igualtat:

- AJUNTAMENT DE ST.FELIU DE LLOBREGAT
- AMBULÀNCIES DOMINGO
- NISSAN
- ÀREA DE GUISSONA
- MAKRO

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.

Milliores en matèria de Salut Laboral

Fonamentalment han estat possibles a sectors com l'administració local, a on la crisi no està afectant amb la gravetat d'altres sectors. S'han elaborat protocols per casos d'assetjament moral, i un protocol pels possibles casos d'addiccions de treballadors i treballadores.

Conclusions

El manteniment del poder adquisitiu i l'estabilitat a l'ocupació son dues de les màximes de la negociació col·lectiva 2009. La pau social contínua configurant-se com a un element clau 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 de les plantilles exercicis de responsabilitat social influenciats per la "por", per intentar sortir d'aquesta situació de crisi que depenent del sector està afectant de diferent manera. Les millores socials, temes d'igualtat i de salut laboral, poden constituir elements a potenciar en la negociació col·lectiva futura pel 2010.

Plataforma reivindicativa USOC 2010

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 2010 son:

1. Àmbits:

-Potenciar els pactes i convenis d'empresa on sigui possible, tenint en compte els convenis sectorials(provincials, au-

tonòmics 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, prioritzant 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 convenis 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 seus millors retributius 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.

-Permís 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.

-Regulació expressa de que si coincideix el període anual de vacances amb una situació d'IT que fa que no es puguin gaudir, es puguin gaudir amb posterioritat.

7. Increment retributiu:

-Amb l'objectiu de no perdre poder adquisitiu, i perquè el IPC català pot arribar a ésser fins i tot negatiu, hem d'incloure a les nostres plataformes com a mínim un 2% de previsió del IPC. 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, són:

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 i Servei de Prevenció.

-En cas de Parcs d'Empreses o empreses a on hi treballen empreses externes, possibilitat de constitució d'un Comitè Unitari de Salut Laboral.

-Integrar en les avaluacions de riscos i en el pla de prevenció a tots els treballadors

i treballadores de la plantilla de la empresa principal i també dels externs.

-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 formació en 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.

-Establir protocols d'actuació per prevenir, assistir i acompanyar en la integració a la feina als treballadors i treballadores que presentin problemes relacionats amb el alcohol o altres addicions.

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 la 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, 4 de novembre de 2009
Consell Nacional

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

CATALUNYA:

- C. Ensenyament Privat Catalunya (Fed. Ensenyament)
- Acord d'Adequació i reestructuració del sector de la privada concertada (Fed. Ensenyament)
- Educació Infantil (Fed. Ensenyament)
- Educació no concertada (Fed. Ensenyament)
- Educació no Reglada (Fed. Ensenyament)
- C. Educació Especial de Catalunya (Fed. Ensenyament)
- Residències Geriàtriques (Fed. Sanitat)
- Transports de malalts i accidents de Catalunya (Ambulàncies-Fagcit)

Tarragona:

Convenis Provincials

- Butà
- Galetes
- Fruits secs
- Comerç del metall
- Begudes refrescants
- Cooperatives del camp
- Pastisseries
- Olis
- Majoristes d'alimentació
- Minoristes ultramarins

Convenis d'empresa

- Hifrensa (Fiqatep)
- Tarquimsa (Fiqatep)
- Eserman (Metall)
- Kadem (Fagcit)
- Ajuntament de Tarragona (FEP)
- Foment (Neteja-FAGCIT)
- Schindler (Metall)
- FRAPE (Metal)
- IQA (Fiqatep)
- Ibérica Carbión (Fagcit)
- Luís Colet (Fahia)
- Hospital de Santa Creu (Terres Ebre - Sanitat)
- Ajuntament de Tortosa (FEP)

- Cargill (Fiqatep)
- Indústries Teixidó (Metall)
- Ercros-Erquimia (Fiqatep)
- Maessa (Metall)
- U.S.C. Europe (Metall)

Barcelona:

Convenis provincials:

- AFOPAC-Fleques (Fahia)
- Serveis Funeraris de Barcelona (FEP)
- Oficines de Farmàcia (Fiqatep)

Convenis d'empresa:

Metall-Mineria-Construcció:

- Schindler S.A.
- ABB (sistemas/flexible/motores)
- Johnson Controls Manufacturing
- Gertronic
- Tecnos & España S.A.
- Uniland
- General Cable
- Riviere S.A.
- Brose
- Magnetti-Marelli
- Sharp
- Potases de Llobregat (Iberpotash)
- Pedro Roquet, S.A.
- Robert Bosch
- BSN-VIDRE VALVITRUM
- DRAKA CABLES
- Asc. Behisa S.A.
- Gonvauto
- Muller Martini
- Sony
- Uniland-Cementera
- Automòviles Vila
- Industrias Mateu
- NISSAN

Fahia:

- Salvesen Logística (pacte d'Empresa)
- Coca Cola
- Fontvella
- Establiments Viena
- Danone
- Princesa Sofía
- FC Barcelona
- C.N. Sabadell
- Nocicao
- Liberty Seguros

Federació de la FEP:

- Ajuntament de Pineda
- Ajuntament de Pallejà
- Ajuntament de Sitges
- Ajuntament de Torrelles de Llobregat
- Ajuntament de Sant Feliu
- Parcs i Jardins de Barcelona
- Ajuntament de Santa Coloma
- Ajuntament de Matadepera
- Ajuntament de Tortosa
- Ajuntament de l'Aldea
- Cementiris de Barcelona
- Serveis Funeraris de Barcelona

Federació de la Fiqatep:

- INACSA
- SOLVAY
- Valentine
- IQA
- Saint Gobain
- Repsol Química
- Iberdrola
- Federació Farmacèutica
- Societat Cooperativa

Federació de la Fagcit:

- Printer - Newco
- La Vanguardia
- TMESA

- BSM
- Rubatec - (Port Olímpic)
- (Port Vell)
- Smurfit
- Enso
- Eco-Equip
- Autocares Julià
- Iberia
- Saba
- Spanair
- Newco Airports
- Acciona
- QDQ
- CREA
- Coptalia
- Unipost
- ACESA

Federació d'Ensenyament:

- Conveni Escola d'Ingenyeria Industrial
- Conveni Escola d'Ingenyeria Agrícola
- Conveni Fundació Pública Municipal de Sant Cugat
- Escola Universitària (mestres) Blanquerna
- Escola Jesuïtes – Sarrià
- Escola Canigó
- Escola Teresianes – Ganduxer
- Piscines Escola Pia Sarrià
- Llar d'Infants «El Niu de Centelles»

Federació de Sanitat:

- Hospital de Sant Pau
- Residència Santa Oliva (pacte d'empresa)
- Consorci Sanitari de Terrassa (pacte d'empresa)
- Residència Sol Ponent
- Clínica de Tortosa
- Sagrat Cor



Unió Sindical Obrera
de Catalunya

www.usoc.cat

Unió Nacional:

c/ Sant Rafael 38-42

Tel: 93 329 81 11

Fax: 93 329 84 16

acciosindical@usoc.cat

salutlaboral@usoc.cat

dona@usoc.cat

Edita: Serveis & Imatge USOC SL
Gener 2010