

Bones pràctiques a la negociació col.lectiva a Barcelona

Quaderns del CESB

- Consell
- Econòmic i
- Social de
- Barcelona



Direcció i realització:
Julia López López
Eva Garrido Pérez
Abilio Calvo Calmeche

Edita
Consell Econòmic i Social de Barcelona
José Antonio Fernández Manrique

Disseny
SSB

Fotografia portada
Antoni Coll
Imprimeix
Imprenta Municipal



I. APROXIMACIÓ AL CONCEPTE DE BONES PRÀCTIQUES	1
II. CRITERIS PER LA SELECCIÓ DE BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A BARCELONA	17
III. ELS CONTINGUTS NEGOCIALS	25
3.1 ÀMBIT DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE CATALUNYA	26
3.2 ÀMBIT DE LES COMARQUES DE BARCELONA	54
3.3 EMPRESES DE LA CIUTAT DE BARCELONA	121
IV PRIMERES VALORACIONS	183
4.1 BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA D'ÀMBIT AUTONÒMIC CATALÀ	184
4.2 BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LES COMARQUES DE BARCELONA	190
4.3 BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ D'EMPRESA	202
V ANNEXES	213
TEXTE EN CASTELLÀ	261

Aproximació al concepte de bones pràctiques

La valoració sobre els continguts de la negociació col·lectiva a Barcelona quant a bones pràctiques exigeix tractar prèviament quin és el concepte que en fem servir.

D'entrada es podria dir que per bones pràctiques s'entenen els criteris d'actuació que són considerats com a òptims per assolir uns determinats resultats. Els principals problemes que presenta qualsevol definició de bones pràctiques és que, en moltes ocasions, no existeix consens perquè el concepte és molt complex i, a més a més, moltes vegades s'està d'acord en el resultat que es pretén, però no en la manera d'aconseguir-lo. D'una altra banda, de vegades hi ha variabilitat de criteris, segons el moment històric o econòmic, que priven de ser contundents quant al que s'entén per bona pràctica. No obstant això, es podria avançar en la definició dient que existeixen bones pràctiques formades per un conjunt de declaracions que representen les pràctiques més desitjables que es recomanen en un determinat camp. El propòsit final és que s'implantin de forma generalitzada i que produeixin una unificació en els criteris d'intervenció.

Són dues les línies d'avenç metodològic que es poden seguir per arribar a seleccionar què s'entén per bones pràctiques en la negociació col·lectiva i, des d'aquest punt, fer l'anàlisi dels convenis col·lectius d'aplicació a Barcelona. D'una banda, l'estudi de l'establiment de bones pràctiques pel codi pràctic sobre aplicació de la igualtat de retribució entre homes i dones per un treball d'igual valor, el codi de conducta per combatre l'assetjament sexual, que significa la protecció de la dignitat de l'home i de la dona al treball i la bona pràctica en la protecció social a la infància, com a principis i criteris posats en marxa pel Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que ens permetran no només saber que existeixen en aquests camps unes pràctiques molt

consolidades, sinó també veure quines en són les característiques comunes i com s'articula el procés d'implantació d'una bona pràctica. Tots ens ajudaran a configurar allò que una bona pràctica significa en la negociació col·lectiva. D'una altra banda, l'anàlisi de la doctrina sobre aquesta matèria, bàsicament nord-americana, ens ajudarà a elaborar la selecció de bones pràctiques que s'ha fet per a aquest estudi.

EL CODI PRÀCTIC SOBRE APLICACIÓ DE LA IGUALTAT DE RETRIBUCIÓ ENTRE HOMES I DONES PER A UN TREBALL D'IGUAL VALOR

El punt de partida és que, malgrat les disposicions comunitàries, adoptades i transcrites en les legislacions dels Estats membres des de fa vint anys, les diferències de retribució entre homes i dones continuen sent considerables. El codi parteix del fet que la diferència entre homes i dones és atribuïble a diversos factors i en particular:

- A la segregació vertical i horitzontal de les ocupacions desenvolupades per les dones i els homes (es remuneren pitjor les ocupacions anomenades femenines).
- Als nombrosos àmbits d'activitat de predomini masculí que es beneficien de retribucions complementàries, de primes de temps de treball, que amplien les divergències salarials.
- A les importants diferències en les retribucions que es deriven dels convenis col·lectius vinculats al reconeixement de les competències, al tipus d'empresa i al tipus d'indústria o de sector; la segregació professional, basada en el sexe, s'aplica a cada una d'aquestes divisions i crea possibilitats de divergència.
- Als sistemes de convenis col·lectius que permeten que les estructures salarials reflecteixin la força de negociació relativa dels diferents grups de treballadors. Les dones gaudeixen en general d'un poder de negociació menor.

La primera fase d'elaboració del codi se centra, doncs, en la constatació d'una situació de desigualtat contra la qual cal lluitar, i aquest en seria l'objectiu.

Així doncs, la Comissió Europea, vista aquesta situació i per tal de contribuir a la disminució de la diferència, va adoptar el codi pràctic

que complementa el memoràndum sobre igual retribució per a un treball d'igual valor (COM 94 6 final), que constitueix un exemple clar de bona pràctica.

El codi té com a finalitat oferir consells pràctics als empresaris i als interlocutors de la negociació col·lectiva a nivell empresarial, sectorial o intersectorial, que permetin garantir l'aplicació del principi d'igualtat en tots els elements de la retribució, entre homes i dones que duen a terme treballs d'igual valor. Pretén que s'eliminin les formes de discriminació basades en el sexe quan les estructures retributives es basen en sistemes de classificació i de valoració dels llocs de treball.

El codi va adreçat tant al sector públic com al privat. S'anima els empresaris a seguir les recomanacions que hi apareixen, tot adaptant-les a la dimensió i estructura de llurs organitzacions. És molt important destacar que les mesures que conté el codi no són exhaustives ni jurídicament vinculants, sinó que constitueixen exemples del tipus d'acions que podrien emprendre's en aquest àmbit. El codi s'acompanya del memoràndum, que explicita el principi d'igualtat de retribució a l'empara de les sentències del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees.

El codi parteix del fet que l'aplicació dels codis de conducta és més eficaç i àmplia com més hagin sigut concebuts en estreta col·laboració amb els usuaris. En aquest sentit, la Comissió va partir de la necessitat que es reflectís, tant com fos possible, l'enfocament proposat pels interlocutors socials, que, en aquest cas, era el fet de posar en marxa un codi breu per ser aplicat de forma voluntària i eficaç, alhora que pogués ser utilitzat en les diferents etapes de la negociació col·lectiva. La bona pràctica ha de gaudir, doncs, del consens dels interessats a posar-la en marxa.

Com a procediment d'inici, el codi recomana bàsicament el següent: Que els negociadors a tots els nivells, tant si són empresaris com sindicats, que intervenen en la determinació dels sistemes de retribució duguin a terme una anàlisi del sistema retributiu i de la informació necessària per detectar qualsevol discriminació basada en el sexe que pugui presentar-se en les estructures retributives amb la finalitat d'identificar les mesures adequades per solucionar-la.

- Que s'adopti un pla d'acció per suprimir qualsevol discriminació per motius sexuals que aparegui en les estructures salarials.

És interessant veure que, prèviament a l'inici del pla d'acció, existeix una fase d'anàlisi del sistema retributiu per aconseguir-ne informació general. Caldrà estudiar la retribució base. A les dones, se'ls assigna habitualment nivells inferiors als dels hòmens en l'escala salarial. Cal examinar els expedients de contractació i promoció per comprovar si la diferència de tracte es justifica de manera objectiva independentment del sexe de la persona treballadora. Cal preguntar-se si són necessàries les qualificacions retribuïdes per als llocs corresponents i si afecta la definició de les qualificacions afecta de manera negativa les dones.

S'ha de passar aquest test informatiu abans d'arribar al pla d'acció per aconseguir la igualtat de retribució:

Un cop s'ha passat la fase informativa, es passa a l'anomenat pla d'acció. El codi inclou les mesures que es poden insertar en el pla i que, com a exemple, podrien ser:

- Fusionar les professions diferenciades segons el sexe de les persones que les exerceixen i aplicar el nivell retributiu més elevat del qual es beneficien els hòmens.

- Harmonitzar els sistemes retributius diferenciats entre les diferents professions.

- Redefinir i reavaluar les qualificacions formals.
- Reavaluar competències més característiques de les dones que dels hòmens.
- Reorganitzar el treball, ampliant les categories, perquè les dones puguin accedir a llocs que gaudeixen de més bones condicions i que són ocupats típicament per hòmens.
- Organitzar cursos de formació per facilitar l'accés a llocs de treball on predomina un dels dos sexes.

Per fi, el plantejament passa per la necessitat d'avaluar el pla d'acció i elaborar una sèrie de preguntes per constatar l'eficàcia de la mesura: quantes dones obtenen ara una retribució millor?, a quantes dones es redueix la retribució?, quants hòmens obtenen ara una retribució millor?

Aquest Codi fóra un primer exemple necessari a l'hora d'elaborar les fases amb què es desenvolupa una bona pràctica. Primerament, detectar un problema (aquí entraria tota la fase d'informació), després, declarar un objectiu, en tercer lloc, posar en marxa un pla d'acció, i, finalment, avaluar-lo.

EL CODI DE CONDUCTA PER COMBATRE L'ASSETJAMENT SEXUAL

El segon exemple de bones pràctiques ja consolidat és el codi de conducta per combatre l'assetjament sexual.

El codi es presenta d'acord amb la resolució del Consell de Ministres de la Unió Europea relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i es presenta juntament amb la recomanació de la Comissió sobre aquest tema.

L'objectiu del codi és proporcionar una orientació pràctica per als empresaris, els sindicats i els treballadors, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Igual que l'anterior, està dissenyat tant per al sector públic com per al privat, alhora que s'anima els empresaris perquè segueixin les recomanacions del codi de la manera que resulti més adequada a la mida i estructura de la seva empresa.

L'objectiu que pretén el codi és garantir que no es produeixi l'assetjament sexual i, si existeix, garantir que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es torni a produir. Es tracta de fomentar l'elaboració i l'aplicació pràctica de polítiques i pràctiques que estableixin uns entorns laborals lliures d'assetjament sexual i en els quals les dones i els hòmens respectin mútuament la seva integritat.

El Codi parteix del fet que hi ha grups específics que són especialment vulnerables a l'assetjament sexual i que resulta impossible considerar el fenomen com un comportament laboral acceptable. Sovint, continua el text, els treballadors pateixen, a més a més de les conseqüències negatives de l'assetjament, el perjudici per a les seves perspectives laborals a curt i a llarg termini, la qual cosa significa, de vegades, que es vegin obligats a canviar d'ocupació.

L'assetjament té també efectes negatius per als empresaris, perquè

afecta directament la rendibilitat de l'empresa en la qual els treballadors demanen baixes per malaltia o dimiteixen, així com l'eficàcia econòmica d'una empresa en la qual la productivitat dels treballadors es redueix per haver de treballar en un clima que no respecta l'individu.

El codi parteix de la definició d'assetjament sexual com la conducta de naturalesa sexual o d'altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de l'home o de la dona en el treball. Inclou comportaments físics, verbals o no verbals no desitjats. Per tant, hi ha una tipologia àmplia de comportament que pot ser considerada com assetjament sexual i resulta inacceptable quan l'esmentada conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte. La negativa o submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors, inclosos els superiors i els companys, s'usen de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés de l'esmentada persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuïtat, els ascensos, el salari o qualsevol altra decisió relativa a l'ocupació, alhora que aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

Tal com passava en el supòsit anterior, el codi tracta de posar en marxa bones pràctiques després de detectar les violacions a la dignitat que suposa l'assetjament. Per tant, la bona pràctica actua intentant corregir els incompliments de drets que es produeixen en un determinat camp, alhora que existeix consens en l'objectiu d'eliminar l'assetjament sexual perquè, quan es presenta, repercuteix negativament no només en la persona treballadora, sinó també en el funcionament de l'empresa.

És molt important per a l'estudi que aquí s'està duent a terme que tin-

guem present que el codi afronta l'assetjament sexual des de la perspectiva de la discriminació sexual. L'assetjament sexual, es manté, és una discriminació sexual perquè el sexe de la persona afectada és el factor objecte de l'assetjament. Es considera l'existència d'un procediment per ocupar-se de les denúncies de l'assetjament sexual només com un component de l'estratègia per enfrontar-se al problema perquè l'objectiu principal hauria de ser canviar el comportament i les actituds, així com procurar garantir la prevenció del fenomen.

Finalment, segons la nostra opinió, també és interessant per al treball que estem duent a terme aquí el fet de tenir present que la majoria de les recomanacions incloses en el codi es refereixen a mesures que poden emprendre els empresaris i els sindicats, moltes de les quals a través de la negociació col·lectiva.

Dins de les recomanacions als empresaris, es parteix del fet que les polítiques i els procediments emprats s'han de consultar amb els sindicats. S'insisteix, doncs, en un procediment de negociació per posar en marxa la bona pràctica.

El primer pas dins d'aquestes recomanacions als empresaris és la prevenció, que comporta, en primer lloc, una declaració de principis. Així, com a primer pas per demostrar la preocupació i el compromís, els empresaris hauran d'elaborar una declaració de principis en què es precisi què s'entén per comportament no adequat al treball i s'expliqui que aquest comportament és il·legal. S'aconsella que la declaració imposi explícitament als directors i supervisors l'obligació d'aplicar aquests principis i de dur a terme les accions correctores per garantir-ne el compliment. A més a més, la declaració haurà d'explicar el procediment que han de seguir els treballadors que siguin objecte d'assetjament sexual al treball per rebre ajuda i a qui hauran d'adreçar la denúncia.

El segon pas a l'hora de posar a la pràctica les bones pràctiques en aquest camp és la comunicació de la declaració de principis. Així, una vegada elaborada la declaració, ha de ser comunicada als treballadors, de manera que siguin conscients que tenen dret a queixar-se i que sàpi-guen a qui ho han de fer. Les denúncies han de ser tractades amb serie-tat, promptitud, confidencialitat i imparcialitat.

El tercer pas dins de la prevenció, i com a recomanació als empresaris, és la responsabilitat. Tots els treballadors tenen la responsabilitat d'aju-dar a garantir un entorn laboral on es respecti la dignitat de les perso-nes treballadores, al mateix temps es recomana als directors que expli-quin la política de l'establiment al personal al seu càrrec i que prenguin mesures per fomentar de manera positiva l'aplicació d'aquesta política.

El quart pas d'aquesta fase de prevenció és la formació. Un important mitjà per garantir que no es produeixi l'assetjament sexual i que, si es produeix, sigui resolt eficaçment és la formació dels directors i supervi-sors, que tindrà per objecte identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt de qualsevol tipus d'assetjament sexual. La segona recomanació als empresaris fa referència al procediment. L'elaboració de procediments clars i precisos per tractar l'assetjament sexual, un cop s'ha produït, és important. S'hi inclou, al costat dels ano-menats procediments informals, l'assessorament i l'assistència. Així, es recomana als empresaris que nomenin una persona encarregada de proporcionar assistència als treballadors que han sigut objecte d'asset-jament sexual. Sovint fa aquesta funció un treballador o treballadora del sindicat.

Es recomana que es posi en marxa un procediment de denúncia; o sigui, que existeixi un procediment formal de denúncia on s'especifiqui a qui s'ha de presentar i que s'ofereixin alternatives si el procediment

formal no resulta adequat.

En el procediment, durant la fase d'investigacions, s'aconsella que tant la persona que presenta la denúncia com la que n'ha sigut objecte vagin acompanyades o representades i que es mantingui una estricta confidencialitat durant tot el procés. La investigació ha de centrar-se exclusivament en els fets indicats a la denúncia i és aconsellable que l'empresari mantingui un registre de totes les reunions o investigacions.

Finalment es recomana que les infraccions de la protecció a la dignitat dels treballadors siguin considerades faltes contra la disciplina. Es considera, en aquest sentit, bona pràctica, indicar clarament quin comportament s'entén com conducta no apropiada en el treball i el ventall de sancions que poden imposar-se a les persones que violen la norma, així com que la persecució o les represàlies contra la persona treballadora que presenti de bona fe una denúncia d'assetjament sexual siguin considerades faltes contra la disciplina.

És important també que dins del procediment es tingui en compte, un cop acceptada una denúncia per assetjament sexual, que, quan sigui necessari, la persona que ha presentat la denúncia decideixi si desitja o no romandre en el seu lloc de treball o ser traslladada. Encara que les proves no resultin concloents i no s'admeti la denúncia per assetjament sexual, no es pot abandonar la idea del trasllat com a oferta als treballadors.

Com a últim punt, i dins del procediment que ha de posar-se en marxa, no es podrà sancionar mai la persona que hagi presentat una denúncia, encara que no sigui acceptada.

El segon bloc de recomanacions del codi es fa als sindicats. Es parteix del fet que l'assetjament sexual és una qüestió que ha de ser combatuda tant pels sindicats com pels empresaris. Es recomana com a bona

pràctica que els sindicats formulin i presentin unes declaracions clares de política sobre assetjament sexual i que es prenguin mesures per augmentar la sensibilització davant el problema de l'assetjament sexual al lloc de treball. En aquesta línia, els sindicats han de formar els seus representants sobre temes relacionats amb la igualtat de tracte. La bona pràctica, per tant, passa per la informació i formació que l'assetjament sexual és una conducta il·legal.

D'una altra banda, els sindicats haurien de tractar el tema de com eliminar l'assetjament sexual amb els empresaris, a través de la negociació col·lectiva.

Seria aconsellable que els sindicats nomenessin persones formades expressament per assessorar i aconsellar als afiliats que presentin denúncies per assetjament sexual i actuar en nom seu, si és necessari. És bo que existeixin suficients representants que siguin dones per donar suport a les que ja han sigut objecte d'assetjament.

Per acabar, s'articulen en el codi unes recomanacions per als treballadors a partir de la filosofia que representen un paper determinant en la instauració d'un bon clima de treball en què resulti inacceptable l'assetjament sexual. Poden contribuir a evitar l'assetjament sexual si són conscients del problema i s'hi mostren sensibles, assegurant-se que les normes de conducta i les dels seus companys i companyes no són ofensives.

El codi per eliminar l'assetjament sexual és un altre exemple de bones pràctiques del qual es pot extraure que el fet de posar-les en marxa és un procés complex que necessita diferents fases. Aquesta idea ens premetrà mantenir que determinats continguts negocials són constitutius d'una bona pràctica encara que només es limitin a la declaració de principis o objectius.

LA BONA PRÀCTICA EN LA PROTECCIÓ A LA INFÀNCIA

Dintre del recorregut per les mostres de codis sobre bones pràctiques, caldria fer una referència a com s'han elaborat en el camp de la protecció social a la infància.

El text pren com a punt de partida comú les dificultats de definir en aquest camp una bona pràctica per la falta de consens, en part justificada per la variabilitat en tot allò relacionat amb el benestar infantil. No obstant les dificultats, el text fa una definició de bona pràctica com a conjunt de declaracions que representen les pràctiques més desitjables que es recomanen en el camp de la protecció infantil. Creem que és interessant destacar els avantatges que aquí es volen donar al fet de posar en marxa les bones pràctiques, que, per descomptat, són aplicables a les que constitueixen l'objecte del nostre estudi.

En primer lloc, disposar d'un llenguatge comú que afavoreixi la comunicació.

En segon lloc, propiciar un procés de reflexió i debat, així com l'assoliment d'un alt consens sobre el que convinguem a denominar bones pràctiques.

En tercer lloc, comprovar fins a quin punt la nostra actuació se situa propera o allunyada del que hem definit com l'actuació més adequada.

En quart lloc, decidir amb més garanties en situacions de confluència de drets i interessos, en funció de la jerarquització prèvia de drets que la bona pràctica ens proposa.

En cinquè lloc, difondre uns criteris de bona pràctica té efectes de formació i sensibilització per a tots.

És necessari difondre la bona pràctica, però sobretot és necessari assumir-la. Els principis sobre què s'assenta una bona pràctica han de

ser assumits i avalats pels grups amb interessos en l'àmbit on es tracta de posar en marxa. És important que la bona pràctica sigui definida i no es faci de manera vaga, i els principis han de recollir les prioritats del sistema.

Per acabar, la bona pràctica ha de ser eficaç i passar el test final de resultats.

Tota la caracterització que s'ha fet d'una bona pràctica és plenament aplicable a les que s'implanten per negociació col·lectiva, tal com es veurà a continuació.

**Criteris per la selecció de
bones pràctiques en la negociació
col.lectiva d'aplicació a Barcelona**

Ja s'ha assumit una definició de bona pràctica com els criteris d'actuació que es consideren bons per obtenir uns determinats resultats. El problema que cal abordar ara és, partint del consens, com seleccionem quines podrien ser bones pràctiques per a la negociació col·lectiva que s'aplica a Barcelona.

S'ha partit, i tots els exemples que hem anat veient ho confirmen, del fet que la bona pràctica ha de ser consensuada pels interessats o afectats. Aquesta realitat és especialment complicada quan allò que es posa en marxa són bones pràctiques en codis, perquè aquests darrers contenen ja el procediment de posada en marxa. És a dir, es podria dir que els codis són bones pràctiques completes, mentre que, quan el que s'està plantejant és posar en marxa les bones pràctiques a través de la negociació col·lectiva, es podria entendre que, quan en una clàusula d'un conveni col·lectiu (per tant, amb consens), es declara un objectiu per assolir, per exemple, eliminar la desigualtat, encara que es pari aquí el conveni, som en presència ja d'una bona pràctica que necessita una articulació posterior, però que ja s'ha posat en marxa i que gaudeix, segons la nostra opinió, de tots els avantatges que s'han definit de les bones pràctiques. Aquests avantatges seran complets quan el conveni contingui les fases següents de procediment d'implantació; o sigui, continguts materials i no només declaratius.

Per a la selecció de les bones pràctiques que estudiarem per a Barcelona, s'ha tingut en compte la doctrina nord-americana en aquesta matèria, i especialment el treball de BAKETR (1998).

És molt interessant constatar que, quan dins de la doctrina nord-americana del tema s'analitza el concepte de bones pràctiques, es fa de forma àmplia, perquè s'inclou no només el concepte que hem utilitzat aquí fins ara, sinó també les bones pràctiques en la gestió dels recur-

sos humans. En aquest sentit, l'autora citada arriba a la conclusió que moltes de les bones pràctiques que recauen en un aprofundiment dels drets dels treballadors incideixen igualment en un més gran rendiment econòmic a l'empresa, perquè signifiquen una millor organització dels recursos humans. HUSELID (1995) quantifica els resultats d'aquest millor rendiment econòmic que significa el fet de posar en marxa aquestes pràctiques.

PFEFFER (1994) selecciona 16 bones pràctiques que per a un sector important de la doctrina milloren la situació econòmica a les empreses, i entre les quals apareixen la seguretat en l'ocupació, la utilització de mecanismes selectius en l'ingrés al treball, alts salaris, incentius en el pagament, mecanismes d'informació per als treballadors, promoció a llarg termini, formació. Aquestes bones pràctiques, encara que són universals (en el sentit que són comunament acceptades com a tals), necessiten en cada cas una específica implantació segons les situacions específiques.

També per a TERPSTRA i ROZELL (1993) hi ha una sèrie de bones pràctiques de caràcter universal, i en aquesta línia aprofundeixen DELERY, GUPTA i SHAW (1997), que identifiquen set pràctiques que, amb caràcter universal, es poden aplicar amb bons resultats, entre les quals mecanismes interns de promoció, formació, valoració clara dels llocs de treball, mecanismes de participació, seguretat en l'ocupació. Per a aquests, la sinergia entre totes aquestes bones pràctiques es produeix quan apareixen mecanismes de participació dels treballadors.

Així, doncs, la doctrina nord-americana específica sobre aquest tema manté que hi ha una sèrie de bones pràctiques que són universals i produeixen bons resultats econòmics, alhora que alguns d'ells insis-

teixen en la necessitat de no oblidar l'element d'encaix de la bona pràctica en una empresa o sector determinat.

En la selecció de bones pràctiques que hem fet per a aquest estudi, s'ha tingut en compte que, moltes vegades, els millors resultats s'obtenen en posar en marxa un grup de bones pràctiques que actuen en sinergia, reforcen els efectes beneficiosos per a l'acompliment dels objectius. En aquest sentit, de la llista de bones pràctiques que dissenya ICHNIEWSKI (1990), els òptims resultats de les combinacions desapareixen tan prompte com s'elimina la formació dels treballadors. Per acabar, creiem que és molt interessant destacar que BAKER (1998) manté que allò que resulta clar és que la posada en marxa de bones pràctiques no presenta conseqüències econòmiques negatives per a les empreses, al mateix temps que aquestes darreres poden canviar per millorar la vida dels treballadors sense que això repercuteixi en resultats econòmics negatius.

La selecció de l'estudi s'ha fet sobre les bones pràctiques següents:

- Principis generals: principi d'igualtat i de no-discriminació, i d'altres principis.
- Integració de grups marginats.
- Promoció de l'ocupació.
- Estabilitat en l'ocupació.
- Reducció de l'ocupació precària.
- Reducció de la jornada de treball ordinària.
- Limitació d'hores extraordinàries.
- Protecció contra riscos laborals.
- Participació dels treballadors o dels seus representants a l'empresa.
- Promoció de la formació professional.
- Clàusules que moderen la destrucció de l'ocupació.

- Assetjament sexual.
- Gestió de conflictes.
- Altres clàusules.

Dins de les bones pràctiques seleccionades, algunes ja s'han justificat com tals, ja que disposem de codis de posada en marxa que permeten determinar que existeix consens quant al fet que ens trobem en presència de bones pràctiques.

Per un altre costat, allò que s'ha buscat per a d'altres són suports a llur configuració, per exemple, la integració de grups marginats, que, obeint ordres constitucionals, es reconeix com a bona pràctica entre d'altres referents en el pla d'acció per a l'ocupació del Regne d'Espanya per a 1998. Aquest pla estableix, dins de la directriu 3 i de les mesures que cal posar en marxa, que s'emprendran incentius a la contractació estable de col·lectius amb especials dificultats d'inserció en el mercat de treball. S'insisteix també en la formació com a mesura activa de lluita contra la desocupació clau.

A la directriu 13 del mateix pla, quant a les hores extraordinàries, es declara, en la línia dels criteris dominants a la Unió Europea, que s'impulsarà la reducció de les hores extraordinàries i la recerca d'alternatives per evitar-les, tot segons allò establert a l'acord interconfederal de cobertura de buits.

D'una altra banda, la limitació de jornades ha sigut objecte d'un ampli debat a la Unió Europea; així, a França, s'ha articulat com una bona pràctica, amb la Llei Aubry, donar una ampli marge d'actuació als convenis col·lectius per posar en marxa les 35 hores.

També la comunicació de la Comissió al Congrés i al Parlament europeus, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions sobre el programa d'acció social a mitjà termini, 1998-2000 (COM (98) 259

final, de 29 d'abril de 1998), estableix com a pròximes actuacions posar en marxa la creació d'un lloc de treball sa i segur. Així, la Comissió s'haurà de centrar en l'aplicació i el compliment efectiu de la legislació existent i haurà de completar el programa comunitari actual sobre salut i seguretat en el treball: haurà de presentar propostes per posar al dia i completar els instruments legislatius existents, per adaptar les normes als progressos tècnics i científics i per examinar la necessitat de cobrir els riscos que actualment no estan coberts. Haurà d'intentar millorar les dades estadístiques sobre la medicina en el treball i la seguretat a Europa, amb la finalitat de localitzar els riscos més importants. Finalment, haurà de promoure la difusió a escala europea de la informació sobre millors pràctiques a través de l'Institut Europeu de la Salut i Seguretat en el Treball.

Per tant, la selecció de bones pràctiques s'ha fet en clau de, o bé els objectius que pretenen van vinculats a drets reconeguts legalment, o bé apareixen vinculats a objectius que, a nivell comunitari o estatal, són importants d'assolir. Per tant, el consens dels objectius és el primer test que cal superar.

Un altre tema metodològic que cal tenir en compte és que s'han estudiat tots els convenis col·lectius d'aplicació a Barcelona, amb la qual cosa, als d'empreses ubicades a la nostra ciutat, cal afegir tots els convenis del sector. Això també ens semblava important a l'hora de formar criteri de si l'àmbit del conveni tenia incidència o no sobre el desenvolupament de bones pràctiques.

D'una altra banda, a l'hora de seleccionar les clàusules negocials que són portadores de bones pràctiques, s'han tingut presents les diferents fases amb què, segons la nostra opinió, una bona pràctica, com ja es va veure, pot descompondre's. En primer lloc, la declaració de l'objec-

tiu que es pretén; aquí s'inclourien les clàusules negocials programàtiques que fan prendre consciència de les deficiències en el gaudi real de drets per part dels treballadors del sector o de l'empresa. Així, per exemple, les que fan una declaració sobre la necessitat que no hi hagi discriminacions. Aquestes bones pràctiques, encara que només amb aquest contingut, van penetrant en la cultura de la igualtat i van establint un llenguatge comú a l'hora de la negociació.

La segona fase de la bona pràctica és quan, o bé al costat de la declaració del principi o bé partint-ne sense menció expressa, posen en marxa continguts materials que permeten obtenir uns resultats; per exemple, mecanismes de desenvolupament de la representació dels treballadors en diferents àmbits, com salut, clàusules de desvinculació salarial, control de l'ocupació precària, formació dels treballadors, etc. En qualsevol cas, l'avaluació de la pràctica que es posa en marxa no es fa en/per la negociació col·lectiva, sinó fora, i constitueix l'últim test, el d'eficàcia, que ha de superar la bona pràctica.

Així, la Comissió Europea, a l'octubre de 1997, va elaborar una guia per a l'anàlisi de bones pràctiques, i, dins de l'estructura, marca el context on naix la bona pràctica, el procés de posada en marxa que inclou el punt de partida i la posada en marxa (aquesta seria en el nostre cas la clàusula del conveni col·lectiu) i, finalment, els resultats.

Els continguts negocials

ÀMBIT DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE CATALUNYA

PRINCIPIES GENERALS

Principi d'igualtat i no-discriminació

■ "El principi d'igualtat entre treballadors i treballadores comporta per al mateix treball o per a un treball al qual s'atribueix un mateix valor l'eliminació en el conjunt dels elements i condicions de retribució de qualsevol discriminació per raça o sexe.

En particular, quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, haurà de basar-se en criteris comuns als treballadors i treballadores, i establir-se de forma que exclogui la discriminació per raó de sexe" (art. 31 del conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya 1994 [DOGC, de 26/4/1995], disposició final sisena per a l'any 1996 [DOGC 20/12/1996] i per a 1997 [DOGC de 25/11/1998]).

■ "Formalització. Les organitzacions signants del conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat i no-discriminació reconegut en els articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància per via normativa. en la superació dels condicionants negatius que es troben en la base que sosté actituds de segregació, intolerància o menyspreu, bé siguin de caire sexista, racista, xenòfob, religió, ideològic, cultural o social." (art. 38 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996.1997 [DOGC 6/11/1996] i art. 46 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3/12/1998]).

■ "Discriminació laboral.- No es pot establir discriminació laboral a la

feina, les retribucions, les jornades i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, religió, estat civil, raça, condició social, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa o llengua dins l'estat espanyol. " (art. 29 convenio col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'ambit de Catalunya, 1995-1996 [DOGC 22/3/1996], reiterat en l'art. 30 del conveni per a l'any 1997-1998 [DOGC 20/8/1998]).

INTEGRACIÓ DE GRUPS MARGINATS

Reserva de places per a treballadors discapacitats

■ "Ingressos a l'empresa.- L'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals sobre col·locació de treballadors i a les especials per a disminuïts." (art. 14 conveni col·lectiu de treball d'ambit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28/9/1994], reiterat en l'art. 14 del conveni per al 1996 [DOGC 20/12/1996], er a 1997 [DOGC 27/01/1998] i per a 1998 [DOGC 15/9/1998]).

■ " Les parts acorden que, en matèria de treballadors amb discapacitats, s'apliquin les normes del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig. " (art. 31 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26/4/1995]).

Pràctiques de recol·locació de treballadors discapacitats

■ " Pèrdua o disminució de l'aptitud o la capacitat laboral.-El productor que per causes no imputables a ell mateix, ni estranyes a l'empresa, hagi perdut o sofert una disminució en la seva capacitat laboral, i

per tant no és apte per al lloc que ocupa, tindrà la facultat de sol·licitar una altra destinació per a la qual demostrï aptitud, amb assignació, amb caràcter general, de la nova categoria corresponent.

L'empresa farà efectiva la sol·licitud esmentada tan aviat com es produeixi la primera vacant.

La no .acceptació de la feina ni de la categoria assignada tindrà l'efecte de recessió voluntària del contracte de treball per part del treballador.

Les parts signants del Convenio colectivo reconeixen expressament la vigència del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, que regula la feina selectiva i les mesures de foment de la feina de treballadors disminuïts. " (art. 24 convenio col·lectiu de treball d'ambit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994, reiterat en l'art. 24 del Conveni per a 1996 [DOGC 20/12/1996], per a 1997 [DOGC 27/01/1998] i per a 1998 [DOGC 15/9/998]).

PROMOCIÓ DE L'OCUPACIÓ

Preferències en la contractació

■ " Principis generals.- Les empreses no podran procedir, en cap cas, a la contractació de personal que tingui reconeguda la condició de pensionista per jubilació i percebi les prestacions establertes reglamentàriament per a aquesta contingència.

Quant al personal que tingui una altra ocupació, s'estableix també la impossibilitat de contractar-lo, llevat de casos especials deguts a la naturalesa i circumstàncies de la feina que calgui realitzar. En aquest cas, es procedirà de comú acord amb la representació legal dels treballadors. "

(art. 45 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 14 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

- " Contracte d'aprenentatge.- Les empreses estaran obligades a donar feina, com a aprenents, a un mínim equivalent al cinc per cent de la plantilla de personal d'ofici que tinguin. " (art. 46 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 15 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3/12/1998]).

Compromisos de cobertura de vacants

- "Acomiadament disciplinari.- En els casos d'acomiadament disciplinari, si aquest és declarat improcedent per sentència ferma de la jurisdicció laboral i l'empresa opta pel pagament de la indemnització, no podrà amortitzar el lloc de treball i, com a conseqüència, procedirà a contractar un nou treballador amb caràcter indefinit, o bé reconeixerà aquesta condició a algú d'entre els que presten servei a l'empresa amb contracte temporal." (art. 62 conveni col·lectiu de treball d'ambit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterat en l'art. 62 del conveni per a 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

Contractacions per jubilació

- " Els treballadors que tinguin 64 anys podran accedir a la jubilació anticipada que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol; l'empresa està obligada, en aquest cas, a substituir simultàniament el treballador que es jubila per un altre treballador que sigui titular de dret a qualsevol de les prestacions econòmiques per atur o jove demandant de primera feina.

Pel que fa a les condicions i la regulació d'aquest sistema de jubilació, i també a la contractació del nou treballador, caldrà atènyer-se al que disposa el Reial decret 1194/1985.

El treballadors, sigui quina sigui la seva categoria professional, s'han de jubilar forçosament en arribar a l'edat de 65 anys." (art. 51 conveni col·lectiu treball d'ambit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterato en l'art. 51 del conveni per a 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

- "Jubilació especial als 64 anys.- Amb l'acord previ voluntari entre empresa i treballador, es podrà pactar la jubilació especial del treballador als 64 anys d'edat, segons el que estableix el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol. " (art. 26 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya para el año 1994 [DOGC 26.4.1995]).

- " Jubilació a 64 anys.- Pel que fa al cas, es pot aplicar el que disposa el RD 1194/85, de 17 de juliol, sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador afectat. " (art. 20 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 21 del convenio per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Manteniment del nivell de plantilla o ocupació

- " És intenció de les empreses afectades per aquest Convenio de mantenir, durante l'any 1.994, la mitjana de cadascuna de les plantilles que tenien durant l'any 1.991.

Per tal d'analitzar l'evolució de la feina durant la vigència del Convenio,

un mes abans de la finalització dels seus efectes es reunirà la Comissió paritària prevista a l'article 13. " (art. 60 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994, reiterat per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

- " Amb les mesures generals de foment en vigor i les ara introduïdes en el Convenio -- entre les quals desatca especialment aquest contracte -- les parts pensen assolir l'objectiu que s'han fixat, xifrat en un creixement del nivell d'ocupació indefinida al sector-- sobre l'existent el 31 de desembre de 1997-- d'entorn d'un 5% en el període de vigència al principi previst per a la subscripció d'aquesta nova modalitat contractual, que finalitzarà el 31 de desembre del 2001. " (art. 18 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

Transformacions de contractes temporals en fixos

- " Contracte per al foment de la contractació indefinida.- En compliment de allò que disposa a aquest efecte l'epígraf 2.b) de la Disposició addicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, s'acorda expressament que tota conversió de contractes temporals en indefinits que es produxi al sector a partir del 17 de maig de 1998, es podrà acollir al règim i beneficis legalment previstos per a l'esmentada modalitat contractual, i també a les bonificacions, subvencions o exempcions de tota mena que es puguin establir a l'efecte per a les Administracions públiques. " (art. 17 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

- "Acomiadament disciplinari.- En els casos d'acomiadament disciplinari, si aquest és declarat improcedent per sentència ferma de la jurisdicció laboral i l'empresa opta pel pagament de la indemnització, no podrà amortitzar el lloc de treball i, com a conseqüència, procedirà a contractar un nou treballador amb caràcter indefinit, o bé reconeixerà aquesta condició a algú d'entre els que presten servei a l'empresa amb contracte temporal. " (art. 62 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994, reiterat per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per al 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

Millores en el règim d'excedències

- " Excedències. A l'efecte del seu reingrés, les treballadores que es trobin en situació d'excedència voluntària per causa de maternitat gaudiran d'una preferència idèntica a la que tenen els excedents forçosos, sempre que sol·licitin la reincorporació en temps i forma.

El treballador que tingui al seu càrrec pare, mare, cònjuge, fills, avis, néts o germans que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, tindrà dret a sol·licitar per aquesta causa una excedència voluntària amb reserva del lloc de treball. La durada d'aquesta excedència no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc anys. La reincorporació, si escau, s'haurà de sol·licitar a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació a la data d'acabament del seu gaudi. En el cas que dos o més membres d'una família coincidissin prestant serveis a la mateixa empresa, només un d'ells es podrà acollir a aquest benefici. " (art. 49 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996 i art. 20 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

■ " Excedències per raons familiars.- A l'efecte del seu reingrés, els treballadors que es trobin en situació d'excedència voluntària per atendre la cura de fills gaudiran d'una preferència idèntica a la que tenen els excedents forçosos, sempre que sol.licitin la reincorporació en temps i forma.

Els treballadors que tinguin al seu càrrec pare, mare, cònjuge, fills, avis néts o germans que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa, tindran dret a sol.licitar per aquesta causa una excedència voluntària amb reserva del lloc de treball.

La durada d'aquesta excedència no podrà ser inferior a un any ni superior a cinc i la reincorporació, si s'escau, s'haurà de sol.licitar a l'empresa per escrit amb un mes d'antelació, pel cap baix, a la data d'acabament del seu gaudi. " (art. 20 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

REDUCCIÓ DE L'OCUPACIÓ PRECÀRIA

Limitació de contractació temporal.

■ " Contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, segons l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors.

El nombre màxim de treballadors amb aquest tipus de contracte, sumant tant els propis de l'empresa com els contractes d'empreses de treball temporal, no pot ultrapassar el 20% de la plantilla del centre del treball; aquesta clàusula té vigència per als 3 anys, a comptar de l'1 de juny de 1.996." (disposició transitoria quarta conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimen-

taris per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996], reiterat per al conveni 1997 [DOGC 27.01.1998] i per al 1998 [DOGC 15.9.1998]).

- " En cas que per finalització del contracte, d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, el lloc de treball quedi vacant, no es podrà contractar cap altre treballador diferent per ocupar aquest mateix lloc de treball, sense solució de continuïtat, a l'ampara de qualsvol de les modalitats contractuals legalment permeses." (art. 60 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterat per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

- "Contractes d'aprenentatge.-Aquesta modalitat contractual, té com a objectiu l'adquisició de la formació pràctica i necessària per al desenvolupament d'un ofici o un lloc de treball qualificat i s'ha de fer d'acord amb les directrius següents: No es considerarn qualificades les següents categories: Grupo 2. Dependent de 2^a i ajudant. Grup 3. Auxiliar administratiu, aspirant administratiu i auxiliar de caixa. Grup 4. Mosso, mosso especialitzat i ascensorista. Grup 5. Totes les categories incloses en aquest grup. " (art. 12 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996]).

Limitació en el recurs a ETT

- " Contracte de posada a disposició.- A partir de l'entreda en vigor del Convenio, aquest tipus de contractes només es podrà subscriure amb empreses de treball temporal que apliquin els criteris de convergència salarial previstos pel Convenio colectivo del dit sector a Catalunya, bé pel fet de trobar-se aquelles directament afectades per

aquest o bé per decisió pròpia, si no fos així. " (art. 19 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

Indemnització per finalització de contracte temporal

■ " El personal eventual, en el moment del cessament, amb independència de la retribució assignada a la seva categoria i compensació al seu treball eventual, rebrà una indemnització per mesos treballats, referent al salari base i d'acord amb el següent escalafó en funció de la duració del contracte: Fins a un mes: 6 dies de salari base. Fins a dos mesos: 5 dies de salari base. Més de tres mesos: 3 dies de salari base.

La indemnització a què es refereix el paràgraf anterior s'entén per al conjunt del període treballat amb caràcter eventual." (art. 33 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994, reiterat per a el conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ " En acabar-se el contracte per expiració del termini màxim de dos anys, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar en definitiu aquest contracte. " (art. 13.5 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 13 del conveni per al 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL ORDINÀRIA

Reducció cada any de la jornada de treball

■ "Jornada.- La jornada laboral per a l'any 1.994 serà de 1764 hores, i s'imputarà preferentment a un dia més de vacances les 8 hores de reducció convingudes per a l'any 1.993." (art. 38 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterat en l'art. 38 del conveni per al 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ " La jornada ordinària anual de treball, per a tot el personal afectat pel Convenio, serà de 1.776 i 1.768 hores de treball efectiu per a 1998 i 1999, respectivament, tant si es presten en jornada continuada com partida." (art. 22 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·lògica de Catalunya 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

LIMITACIÓ D'HORES EXTRAORDINÀRIES

Declaracions generals

■ " A fi i efecte de promoure la creació de llocs de treball, se suprimeixen les hores extraordinàries habituals, i les que siguin imprescindibles a causa d'una avaria, una suplència o un període punta, que no sigui les 80 hores l'any per treballador, i tenen la consideració legal d'hores estructurals.

La direcció remetrà mensualment al Comitè d'empresa o als delegats de personal una relació nominal de les hores extraordinàries que s'han fet. " (art. 60.4 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de

28.9.1994], reiterat per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ " Hores extraordinàries.- Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues representacions acorden la Conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries." (art. 12 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya 1994 [DOGC 26.4.1995], reiterat en el conveni per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996] i per a 1997 en l'art. 15 [DOGC 25.11.1997]).

■ " Hores extraordinàries.- L'increment pel concepte d'hores extraordinàries es regularà segons la normativa dels articles 35 i concordants de la Llei 8/1980, de l'Estatut dels treballadors.

Davant la greu situació d'atur existent i amb la finalitat d'afavorir la creació d'ocupació , les parts negociadores acorden reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries segons els criteris següents:

1 Hores extraordinàries habituals: supressió.

2 Hores extraordinàries que s'exigeixin per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i també en el cas de risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

3 Hores extraordinàries que s'exigeixin per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: manteniment, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diverses modalitats de contractació previstes legalment. " (art. 9 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26.4.1995]).

■ " Hores extraordinàries.- Per atendre la conveniència de reduir al

mínim indispensable les hores extraordinàries, cal aplicar els criteris de màxima restricció.

Cal fer les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i danys extraordinaris i urgents, com també en els casos de risc de pèrdua de matèries primeres.

Cal mantenir, ultra possibilitat de contractació temporal o parcial de personal, les hores extraordinàries legalment establertes necessàries per atendre comandes, per cobrir períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural i d'organització que se segueixin de la naturalesa de l'activitat de què es tracti. El nombre total d'aquestes hores no pot ultrapassar el límit màxim legalment establert. " (art. 31 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 32 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Atenció específica a grups de risc

■ " En el cas de dona embarassada, i d'ençà del cinquè mes, es facilitarà transitòriament un lloc de treball més adient a les seves circumstàncies, tenint en compte les possibilitats tècniques i organitzatives de feina de l'empresa. " (art. 27 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 28 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

Protecció física

■ " Els membres del Comité de seguretat i higiene poden assitir un cop l'any a cursets en matèria de seguretat que no ultrapassin els cinc dies de durada, sense cap minvament en la seva retribució; per tant, han de rebre la totalitat del salari fix i, dels complements variables, la mitjana d'allò que han rebut els tres mesos immediatament anteriors". (art. 66.3 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994]). En el conveni col·lectiu del'any 1996 [DOGC 20.12.1996] es reitera l'anterior, s'hi bé s'afegeix "les hores invertides en aquests cursets no s'han d'imputar al crèdit horari reconegut als delegats de prevenció a l'article 37 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre", es reitera per a 1997 [DOGC. 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998].

■ "S'ha d'efectuar una revisió mèdica cada 6 mesos al personal de cambres frigorífiques, atenent els riscos específics de les característiques d'aquests llocs de treball. " (art. 25 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya 1996 [DOGC 20.12.1996] i per a 1997 [DOGC 25.11.1997]).

■ " Cada any, tot el personal acollit en aquest Conveni col·lectiu és sotmès a un reconeixement mèdic, completat amb proves adaptades al risc de malaltia i conductes més freqüents en relació amb el lloc de treball. En aquest servei o mitjançant la Seguretat Social s'inclou també l'examen ginecològic. " (art 30 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 31 del conveni per a l'any 1997/1998 [20.8.1998]).

Protecció econòmica

A.- Pòlisses d'assegurança d'accidents

■ "Assegurança col·lectiva per defunció o invalidesa derivada d'accident.- Les empreses hauran de concertar una assegurança col·lectiva d'accident a favor dels seus treballadors i els seus drethavents d'una quantia de 2.000.000 pessetes per als casos de defunció o invalidesa permanent total; i de 2.500.000 pessetes per als casos d'invalidesa absoluta; això de conformitat amb el règim i la normativa de l'assegurança col·lectiva d'accidents, que es detallarà expressament al treballador en la pòlissa a subscriure, lliurant-ne una còpia al treballador. " (art. 25 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26.4.1995]).

B.- Complementos de prestacions de Seguretat Social

■ "Incapacitat laboral transitòria per causa d'accident de treball.- Les empreses complementaran les prestacions econòmiques que rebin de la Seguretat Social o la mútua patronal els treballadors que estiguin en situació d'incapacitat laboral transitòria conseqüència d'accident laboral, amb la quantitat necessària perquè , en conjunt, el treballador rebi unes percepcions totalment equivalents al cent per cent de les líquides que cobrava per jornada ordinària quan es trobava en actiu. Aquest complement s'ha de pagar des del primer dia de l'accident i mentre el treballador estigui en situació d'incapacitat laboral transitòria, fins a un màxim de 18 mesos. " (art. 48 conveni col·lectiu de treball d'ambit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterato per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per al 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [15.9.1998]).

■ " Meritació extrasalarial per malaltia i accident de treball. En cas de malaltia, acreditada degudament amb l'informe de baixa de la ILT de la Seguretat Social, l'empresa abonarà al treballador la diferència de l'import comprès entre la quantitat percebuda de la Seguretat Social i el 100% del total resultant de la suma de retribució del Convenio més l'antiguitat, tot això a partir del quart dia de la data de la baixa d'ILT i fins a un màxim de 8 meses per any, sempre que el treballador tingui una antiguitat en l'empresa superior als 6 mesos. S'exceptuen les dues primeres baixes de l'any, en les quals rebrà el 100% del total resultant de la suma de la retribució del Convenio més l'antiguitat corresponent als 3 primers dies de baixa d'ILT. " (art. 18 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya 1994 [DOGC 26.4.1995], per al 1996 [DOGC 20.12.1996] i 1997 en l'art.23 [DOGC 25.11.1997]).

■ " Ajudes per invalidesa i defunció.- Les empreses garantirán al seu personal, bé directament o bé a través del corresponent contracte d'assegurança concertat a l'efecte, la percepció de la suma de 2.000.000 de pessetes en els casos següents:

Invalidesa permanent total per a la professió habitual que comporti la baixa definitiva del treballador a la plantilla de l'empresa.

Invalidesa permanent absoluta per a qualsevol feina.

Gran invalidesa.

Mort.

Els diferents graus d'invalidesa esmentats en l'epígraf anterior hauran de ser legalment reconeguts de conformitat amb la normativa vigent de la Seguretat Social. " (art. 36 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 44 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

- " Així mateix, les empreses complementaran les prestacions econòmiques que hagin d'abonar per accident de treball fins al cent per cent de la base reguladora, en els sinistres esdevinguts dins de la jornada laboral, bé sigui al centre de treball o fora d'aquest .acomplint tasques encomanades per la mateixa empresa. , si com a conseqüència d'aquests accidents es produeixen lesions que requereixin internament hospitalari. " (art. 52 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 55 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

- " En cas de baixes per malaltia o accident laboral acreditat degudament, els treballadors han de percebre l'import íntegre del seu salari sens tenir en compte el plus de transport, encara que hagin estat substituïts, durant el temps de la incapacitat laboral transitòria. " (art. 22 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 23 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS I DELS SEUS REPRESENTANTS

Creació i/o ampliació de nous camps de competències

- " Calendari laboral.- Cada empresa establirà anualment el calendari laboral mitjançant l'acord entre les representacions dels treballadors i la direcció de l'empresa. En cas que no s'arribi a cap acord, es presentarà davant l'autoritat laboral perquè ho resolgui. " (art. 40 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994]). En el conveni col·lectiu per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996] es modifica l'ante-

rior redacció i passa a ser la següent "el calendari laboral s'ha d'establir anualment a cada empresa mitjançant un acord entre les representacions dels treballadors i la direcció de l'empresa. En cas de desacord, la qüestió s'ha de sotmetre a la mediació de la comissió paritària del conveni i, si no hi ha acord, a la del Tribunal Laboral de Catalunya. La Comissió paritària s'ha de reunir a aquest efecte dintre dels 7 dies següents a la petició de qualsevol de les parts.", reiterat en el conveni per a 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998].

■ "Extinció del contracte per causes objectives.- Sens perjudici del que s'estableix a l'article 53 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits d'extinció contractual dels treballadors, en els supòsits d'extinció contractual previstos a l'article 52.c) de la norma esmentada, s'ha de establir un període de consultes amb la representació dels treballadors, d'una durada màxima de 15 dies dintre dels 30 a què refereix l'article 53.c).

Aquest termini s'ha d'iniciar amb la comunicació escrita al treballador. La decisió empresarial és executiva a partir de la conclusió d'aquest període. " (art. 70 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996], reiterat per al conveni de 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ " Qualsevol modificació de torns, horaris i/o rotació s'efectuarà amb l'acord previ amb els representants legals dels treballadors. " (art. 9 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26.4.1995], reiterat per al conveni per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996] i per a 1997 [DOGC 25.11.1997]).

■ "Seccions sindicals d'empresa.- En les empreses en què els sindicats o centrals sindicals tinguin una afiliació superior al 15% de la

seva plantilla, posseirà la representació del sindicat o central un delegat, que haurà de ser treballador en actiu de les respectives empreses, i designat d'acord amb els estatuts o normes de la central o sindicat a qui representi. " (art. 31 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya per a l'any 1997 [DOGC 25.11.1997]).

- " L'empresa elaborarà el calendari laboral i l'horari de treball i es negociaran cada any amb els representants legals dels treballadors, tan aviat com es publiqui el calendari oficial de festes laborals. " (art. 15 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 23 per a l'any 1998/1999 [DOGC 3.12.1998]).

- " Les empreses han d'elaborar conjuntament amb el Comitè d'empresa, els delegats sindicals o, si no n'hi ha, els treballadors, els calendaris de vacances estivals, cosa que cal dur a terme durant el primer trimestre anual. " (art. 24 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 25 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

- " El Comitè no solament ha de vetllar perquè els processos de selecció de personal compleixin la normativa vigent o pactada, sinó també pel principis de no.discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació. " (art. 47 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art. 48 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

- " Les parts acorden acumular les hores sindicals que en cada centre de treball acreditin els delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, en relació amb els dos sindicats majoritaris del sector al

qual pertanyin, per instituir provisionalment la figura del delegat sindical del sector de fabricants de pastes per a l'alimentació a Catalunya.

Els dos delegats sindicals del sector romandran a la plantilla de les empreses a les quals pertanyin, les quals estaran obligades a abonar les retribucions que els corresponguin, i romandran exempts de prestar els seus serveis sempre que el nombre total d'hores acumulades cobreixi el nombre d'hores d'exempció. Les empreses afectades podran contractar substituïts pel temps que duri l'excedència especial. " (art. 29 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26.4.1995]).

- " Pel que fa als centres de treball amb una plantilla que ultrapassi els 50 treballadors i amb una afiliació als sindicats o a les centrals superior al 15% de la plantilla, la representació del sindicat central ha de ser exercida per un delegat. " (art. 42 conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya, 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en l'art 43 del conveni per a l'any 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

Promoció de la formació professional

- "Formació professional i aprenentatge.- Les empreses afectes a aquest Convenio han de donar atenció preferent a la formació dels aprenents, i els han d'admetre per a oficis propis de les indústries mecanitzades o de treball en cadena, encara que no estiguin mecanitzades, en la proporció màxima del 20% del nombre de professionals respectius; també els han de facilitar la preparació adient per al millor perfeccionament professional.

Els certificats d'estudis oficials s'estimen com a mèrit preferent per a l'admissió i l'ascens en les empreses afectes a aquest Convenio. Cal

garantir l'ingrés directe en la categoria corresponent al personal que tingui el títol de formació professional." (art. 17 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994]). En el conveni per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996] es recull el mateix text, si bé s'afegeix que " totes dues parts es comprometen a constituir una comissió d'estudi del tema de la formació professional contínua ", la qual cosa es reitera en el conveni per a l'any 1997 [DOGC 27.01.1998] i 1998 [DOGC 15.9.1998].

- "Formació professional.- Les parts negociadores decideixen subscriure l'acord interprofessional de Catalunya, subscrit el dia 7 de novembre de 1.990 pel Foment del Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT de Catalunya, i creen una Comissió Paritària per regular la formació professional del personal afectat pel Convenio, composta per dos representants de CCOO, dos d'UGT i quatre en representació de les empreses". " (art. 28 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya per a l'any 1994 [DOGC 26.4.1995]).

Assetjament sexual

- " La persecució sexual en les relacions de treball.- Plantejament general. Com a primera concreció de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de la persecució sexual en les relacions laborals, i així donar una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, atès que aquest comportament pot afectar drets tan substancials com el de no discriminació --article 14 de la Constitució espanyola-- o el d'intimitat --article 18.1 d'aquesta--, ambdós en clara connexió amb el respecte a la dignitat de la persona --article 10.1 de l'esmentada norma fonamental--

Aquest plantejament es porta a terme a causa d'entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat. tot i que es manifesti precisament a través seu, com, principalment, de discriminació laboral per raó de sexe --amb independència que posteriorment es generalitzi la protecció, incloent-hi tant les dones com els homes com a eventuals subjectes passius--. En aquesta construcció, la persecució sexual es concep com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

En essència, doncs, la persecució sexual discrimina fonamentalment un grup -- les dones-- sobre la base del seu sexe, i constitueix un comportament que afecta i grava decididament el seu estatus com a treballadores, per la qual cosa representa un obstacle seriós per a la seva integració en el mercat laboral, ja que les limita d'una manera en què els homes no es veuen normalment limitats, i aquest fet contradiu el principi d'igualtat.

Concepte.- Qualsevol de les conductes, les proposicions o els requeriments de naturalesa sexual que es donin en l'àmbit de l'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga --o estigui en condicions de saber-- que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateixi, la resposta enfront de les quals pot determinar una decisió que afecti la seva feina o les seves condicions de treball, es consideraran constitutives de persecució sexual laboral.

La mera atenció sexual es pot convertir en persecució si continua després que la persona que n'es objecte ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tipus que siguin. Això distingeix la persecució sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

La persecució sexual d'intercanvi.- En aquest tipus de persecució -- constitutiu d'un autèntic xantatge sexual--, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé sigui per accedir-hi o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit. El seu rebuig és la base d'una decisió negativa per al subjecte passiu, tant en un cas com en l'altre, amb la qual cosa es configura una situació de «quid pro quo».

Es tracta d'un comportament en el qual, d'una manera o d'una altra, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral --la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la finalització del contracte-- a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

En la mesura que hi ha condicionaments de treball, les persones que poden establir aquest tipus de connexió són les que tenen poder per decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu; és a dir, l'empresari --persona física--, els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a la persona afectada, els quals tinguin un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin en la seva feina

Eventualment, determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna manera, en la decisió empresarial que afecta el subjecte passiu --clients, proveïdors, etc.-- poden ser també subjectes actius d'aquesta persecució.

La persecució sexual ambiental.- En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, allò que la defineix és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol mena que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant un ambient de treball oofensiu, humiliant, intimidatori i hostil en el seu

entorn, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

En aquest cas, l'entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix, és afectat negativament: el subjecte passiu es veu sotmès a una tal pressió en la seva feina --per actituds de connotació sexual-- que acaba per crear-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal --de naturalesa psicològica-- i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Subjectes actius d'aquest tipus de persecució, en poden ser els referits en l'anterior article 41.2 i també, potser més pròpiament, els mateixos companys de feina, en tant que no tenen el poder de condicionament directe sobre el treball de la persona afectada " (art. 39 al 42 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996] i art. 47 al 52 per a l'any 1998/1999 [3.12.1998]).

Gestió de conflictes o controvèrsies

Vinculació a l'AIC

- "Les parts signants d'aquest Convenio colectivo s'afegeixen a l'acord interprofessional en l'àmbit de Catalunya que van subscriure el Foment de Treball Nacional i els sindicats CCOO i UGT el dia 7 de novembre de 1990, i publicat al D.O.G.C. de 23 de gener de 1991. " (disposició addicional tercera conveni col·lectiu de treball per a les empreses de productes dietètics i preparats alimentaris de la comunitat autònoma de Catalunya [DOGC 20.12.1996], reiterat en els convenis col·lectiu dels anys 1997 [DOGC 27.01.1998] i 1998[DOGC 15.9.1998]).

- "Salut i seguretat laboral, formació professional i solució conflictes.- En relació amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, caldrà ajustar.se al que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment de Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990. S'incorporen els esmentats acords com a annex del present Convenio. " (disposició final setena del conveni col·lectiu masses congelades per a 1996 [DOGC. 20.12.1996], reiterat en el conveni per a 1997 [DOGC 25.11.1997]).

- " En relació amb la salut laboral i la solució dels conflictes colectivos de treball, es complirà el que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya, de 7 novembre de 1990, publicat al D.O.G.C. núm 1397, de 23 de gener de 1991. " (art. 32 conveni col·lectiu de treball del sector de pastes alimentàries de Catalunya 1994 [DOGC 26.4.1995]).

- S'incorpora a aquest conveni l'acord interprofessional de Catalunya, envers tribunal arbitral en matèria de conciliació, mediació i arbitratge, per al seu posterior desenvolupament en Comissió paritària. " (clàusula final tercera conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya 1995/1996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en el convenio para 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

Desvinculació salarial

- " Sens perjudici de l'anterior, les empreses l'estabilitat econòmica de les quals es pugui veure danyada a conseqüència de la seva aplicació poden suspendre l'aplicació del règim salarial d'aquest, si es dona alguna de les circumstàncies següents:

- a) Que l'últim exercici econòmic presentat al Registre Mercantil presenti pèrdues.

b) Que estigui afectada per un procediment de concurs, suspensió de pagaments o fallida.

La suspensió ha de tenir efecte del moment en què l'empresa aporti a la Comissió paritària del Convenio la documentació que acrediti l'existència d'alguns dels supòsits anteriors.

En el termini de 7 dies, la Comissió paritària ha de manifestar la seva negativa o acceptació de les causes al·ludides. Si no hi ha acord, la discrepància s'ha de sotmetre, en el termini de 7 dies, a la mediació del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitraje de Catalunya. " (art. 71 conveni col·lectiu de treball per a les empreses de productes dietètics i preparats alimentaris de la comunitat autònoma de Catalunya [DOGC 20.12.1996], reiterat en els convenis col·lectius dels anys 1997 [DOGC 27.01.1998] i 1998 [DOGC 15.9.1998]).

Altres

■ " La Comissió tindrà com a funcions específiques les següents: L'arbitratge en les qüestions sotmeses a la seva consideració per les parts i la mediació obligatòria en els conflictes col·lectius que es puguin suscitar en relació amb els acords del Convenio." (art. 10 conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 1996/1997 [DOGC 6.11.1996], reiterat en el conveni 1998/1999 [3.12.1998]).

■ " La Comissió paritària ha d'entendre en totes aquelles sol·licituds que se li presentin durant aquest termini. Per l'exercici de les seves funcions té les atribucions i els deures següents:

a) Els tècnics designats per les parts integrants de la Comissió paritària tenen accés a tota la documentació necessària per estudiar i comprovar la sol·licitud; si cal, tenen la facultat de girar inspecció ocular al

centre o als centres de treball de l'empresa afectada.

b) En cas de requerir l'actuació d'un censor jurat de comptes o similar, els honoraris professionals han d'anar a càrrec de l'empresa sol.licitant.

c) Els membres de la Comissió paritària i els seus assessors estan obligats a tractar i a mantenir amb tanta reserva com puguim la informació rebuda i les dades a què han tingut accés com a conseqüència de les funcions de la seva tasca.

La Comissió paritària ha d'emetre resolució en el termini màxim de trenta dies a comptar de la data de rebuda de la seva sol.licitud.

En cas que no s'arribi a cap acord amb la Comissió paritària cal sol.licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. " (clàusula final segona conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç del vidre, ceràmica i similars, d'àmbit de Catalunya 1995./996 [DOGC 22.3.1996], reiterat en el conveni para 1997/1998 [DOGC 20.8.1998]).

Altres clàusules

■ " Ascensos.- Personal obrer: els llocs d'oficial de primera s'han de cobrir el 50% per antiguitat i la resta per lliure designació per l'empresa; en tots dos casos, després d'una prova prèvia d'aptitud entre el personal de la categoria inferior immediata. Els aprenents, un cop superat el període d'aprenentatge, han de passar a la categoria d'oficial de segona, si hi ha cap vacant, o d'ajudant en tot cas. " (art. 21 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1994 [DOGC de 28.9.1994], reiterat per al conveni de 1996 [DOGC 20.12.1996], per a 1997[DOGC 27.01.1998 i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ "Si els dies de vacances coincideixen amb els de situació de

maternitat, aquests no s'han de computar com a tals, i, en conseqüència, no es poden encavalcar uns dies amb els altres. El treballador ha de conservar, per tant, el seu dret a gaudir posteriorment els dies corresponents." (art. 41 conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de productes dietètics i preparats alimentaris per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996], reiterat per al conveni de 1997 [DOGC 27.01.1998] i per a 1998 [DOGC 15.9.1998]).

■ "Ascensos i promocions. Totes les vacants que es produeixin es cobriran si és possible per promoció dels treballadors de la categoria immediatament anterior, amb participació dels representants legals dels treballadors, tant en la fixació dels criteris com en la selecció. La decisió final, la té l'empresa. " (art. 7 conveni col·lectiu de masses congelades de Catalunya per a l'any 1996 [DOGC 20.12.1996] i per a 1997 [25.11.1997]).

ÀMBIT DE LES COMARQUES DE BARCELONA

PRINCIPIS GENERALS

Principi d'igualtat i de no-discriminació

■ “No es poden establir discriminacions laborals en l'ocupació, retribucions, jornades i d'altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, religió, estat civil, raça, condició social, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa i llengua, dintre de l'Estat espanyol” (art. 29 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], i repetit en els convenis per als anys 1995-1997 [DOGC 11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995], i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

■ “Es respectarà el principi de: "per treball d'igual valor, igual salari, sense discriminació de sexes." (art. 26 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona, per a 1994 [BOPB de 24/9/1994], 1995 [DOGC de 5/12/1995], 1996 [DOGC de 16/12/1996], 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

■ “Els drets i obligacions establertes en la legislació laboral i en aquest conveni col·lectiu afecten igualment l'home i la dona, i en igualtat de treball reben les mateixes retribucions." (art. 28 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona, per a 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

■ “Els signants afirmen la seva voluntat d'assolir progressivament les condicions d'igualtat. La Diputació de Barcelona garanteix la interdicció de l'arbitrarietat o discriminació de qualsevol treballador al servei

de la Diputació" (disposició addicional primera del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- "Els treballadors de la Diputació de Barcelona tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants". (art. 60 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- "Totes les empreses que es regeixen per aquest Conveni han de tenir com a principis bàsics el respecte màxim a la condició dels treballadors i de les treballadores, sense discriminació per raó de sexe, edat, nacionalitat, religió, raça o ideologia, tant política com sindical. Així mateix, les dones poden treballar en qualsevol categoria laboral de les que estableix aquest conveni, sense discriminació per raó de sexe." (art. 11 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites, verdures i hortalisses de les comarques de Barcelona, per als anys 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

- "Cal respectar el principi d'igualtat en la feina amb caràcter general. No s'admeten, per tant, discriminacions per raó de l'edat, el sexe, la ideologia, la raça, la disminució, etc. Així mateix, les empreses han de garantir la percepció del mateix salari en les mateixes funcions, sense cap diferenciació per raó del sexe, l'edat, etc." (art. 12 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

- "No s'ha de fer cap mena de discriminació dels treballadors eventuais i temporals respecte dels fixos. Amb relació a les percepcions

salarials, les hores extres, les vacances, la lliurança setmanal, les llicències, la uniformitat o qualsevol altra millora o benefici social de què gaudeixin els treballadors fixos, cal aplicar-los als treballadors eventuais i temporals d'acord amb la modalitat i la durada del temps de contractació que s'hagi pactat." (art. 13 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995]).

- "Es prohibeix tota discriminació per raó del sexe o l'edat dels treballadors en matèria salarial, quan desenvolupin treballs d'igual valor i/o categoria, com també en matèria de promoció, ascensos, etc." (art. 40 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria sidero-metal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- "Les empreses que inclou aquest Conveni han de garantir la percepció del mateix salari en la mateixa funció, sense cap distinció per raó de sexe." (art. 8 del conveni col·lectiu de treball del comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

Altres principis

Intimitat i dignitat

- "Totes les persones tenen dret al respecte de la seva dignitat i a la deguda consideració a la seva dignitat." (art. 36 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores majoristes d'alimentació de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]; en uns termes molt semblants, la disposició addicional

segona del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 16/2/1996], 1995 [DOGC de 21/2/1996], 1996-1997 [DOGC de 17/1/1997], i 1998 [DOGC de 6/11/1998]).

- (Respecte a l'assetjament sexual) "Totes les persones tenen dret al respecte a la seva la seva intimitat i a la deguda consideració a la seva dignitat (...). S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual." (disposició addicional del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]; en un sentit similar p. compl. 7 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]; també disposició addicional 8a del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], 1997-2000 [DOGC. de 30.9.1997]).

Normalització lingüística

- A les empreses, tots els anuncis o avisos seran redactats en català. No obstant això, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, es redactaran també en castellà.

A les empreses de més de 50 treballadors i en totes les que els representants dels treballadors i l'empresa ho considerin oportú, es crearà una comissió de normalització lingüística que tindrà per finalitat vetllar pel compliment d'aquest article i, en general, impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa". (art. 65 del conveni col·lectiu de la construcció de les comarques de Barcelona, per a 1994 [BOPB de 7/10/1994]).

A les empreses de més de 500 treballadors i en totes les que es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb els Departaments de Cultura i Treball, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, que tindrà per funció impulsar la normalització lingüística i satisfer les necessitats lingüístiques i de comunicació de l'empresa, tant en l'àrea estatal com internacional, especialment l'europea. En el seguiment del servei participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors". (art. 66 del conveni col·lectiu de la construcció de les comarques de Barcelona, per a 1994 [BOPB de 7/10/1994]).

- "Bilingüisme.- Tots els anuncis o els avisos de les empreses s'han de redactar en castellà i en català." (art. 65 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1996-199 [DOGC de 4/9/1996]).

Llibertat sindical

- "Les empreses, en compliment d'allò que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), respectaran el dret de tots els treballadors a sindicat-se lliurement, admetran que els treballadors afiliats a un sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora d'hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de les empreses; no podran subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical." (art. 31 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], que es manté per a 1995-1997 [DOGC 11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995], i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

- "Els treballadors tenen dret a afiliar-se lliurement, dins de l'empresa, a qualsevol central sindical. Les empreses no poden prendre mesures coactives ni fer cap tipus d'acte amb la intenció de subordinar la contractació a l'afiliació a un sindicat determinat; tampoc no poden procedir a prendre cap decisió sobre cap treballador. Les empreses no poden dur a terme cap tipus de discriminació sobre el treballador pels motius senyalats en el primer paràgraf o per la seva activitat sindical" (art. 26 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 3/4/1995], 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]).

- "La Diputació de Barcelona garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del seu personal i a la no-discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria". (art. 71 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- (seccions sindicals) "Garantir la no-discriminació en la seva promoció economicoprofessional per raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació." (art. 46.3 de l'acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- "L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i no els ha de discriminar; no ha de condicionar la feina d'un treballador al fet que no s'afiliï o que renunciï a la seva afiliació sindical. (art. 15 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc i congelat de les comarques de Barcelona, per a l'any 1996 [DOGC de 24.7.1997], i 1997 [DOGC de 16.10.1997]).

- “Les empreses reconeixen les centrals obreres implantades majoritàriament al sector, com també els diferents organismes que les componen com a interlocutors vàlids en el tractament i la substanciació de les relacions laborals.

L'afiliació del treballador a una central sindical determinada o el manteniment d'un càrrec sindical electiu no ha de produir cap efecte discriminatori ni cap situació de privilegi en cap aspecte.” (art. 26 del conveni col·lectiu de treball del comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

Integració de grups marginats

Reserva de places per a treballadors discapacitats

- “Es reserva un percentatge general del 3% del total de les places de cada oferta de treball públic per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%.” (art. 15 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i de l'acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- “El personal municipal amb minusvalideses serà objecte per part de l'Ajuntament d'una especial adaptació i flexibilitat de les seves condicions de treball, a fi d'aconseguir una adequada correlació entre les seves circumstàncies personals i professionals i les característiques dels llocs de treball.” (art. 37.1 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i de l'acord de condicions de treball per al

personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

■ “Ingressos a l'empresa: l'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals de caràcter general i a les especials per a minusvàlids, i es permetrà a l'empresa sotmetre tots aquells interessats a les proves d'ingrés que consideri oportunes.” (art. 7 del conveni col·lectiu de treball d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç al major i detall de fruita seca de les comarques de Barcelona de 1994 [BOPB de 26.4.1995], i 1995 [DOGC de 26.5.1995]).

Pràctiques de recol·locació de treballadors discapacitats

■ “Els treballadors amb capacitat disminuïda poden ser traslladats a una altra activitat, diferent de la de la seva categoria professional i adequada a la seva aptitud, i se'ls ha de respectar el salari que tenien acreditat abans de passar a aquesta situació.” (art. 29 del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de les comarques de Barcelona, 1996-1997 [DOGC de 17/1/1997], i 1998 [DOGC de 6/11/1998]).

■ “Les empreses han d'acoblar el personal que tingui una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual a feines adequades a les seves condicions tot respectant-li el salari que tingui acreditat abans de passar a aquesta situació.” (art. 16 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

Altres

■ “Durant el període de la lactància, es tindrà un temps retribuït de dues hores, distribuïdes a convenir a fi i efecte d'atendre el fill. Aquest permís tindrà una duració de cinc mesos subsegüents al part, i només en podrà gaudir un dels cònjuges. “(art. 29 del conveni col·lectiu de treball del comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

Promoció de l'ocupació

Contractacions per jubilació

■ “ Les empreses i treballadors podran pactar, prèvia existència de comú acord per ambdues parts, jubilacions anticipades als seixanta-quatre anys, segons el que disposa el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, i les empreses els hauran de substituir per altres treballadors en les condicions previstes en el citat Reial Decret.

El treballador podrà sol·licitar la jubilació als seixanta-cinc anys; aquesta jubilació podrà ser decidida per l'empresa. En aquest últim supòsit, el treballador haurà de reunir els requisits legalment establerts per accedir al 100% de la prestació per aquest concepte i l'empresa restarà obligada a contractar un nou treballador." (art. 23 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de les comarques de Barcelona per als anys 1994 [BOPB de 13/2/1995], 1995-1996 [DOGC de 7/2/1996], i 1997-1998 [DOGC de 26/11/1997]).

■ “Es podrà aplicar allò que disposa el Reial Decret-Llei 14/1981, sempre que existeixi acord entre l'empresa i el treballador afectat." (art. 21 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de

Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], que es va conservar per al 1995-1997 [DOGC d'11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995], i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

■ “La jubilació especial als 64 anys es pot pactar individualment entre l'empresa i el treballador d'acord amb la forma i les condicions que estableixen el Reial Decret-Llei 1194/1995, de 17 de juliol.” (art. 30 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona, per a 1996 [DOGC de 16/12/1996], 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

■ “Jubilació anticipada.- Els treballadors afectats per aquest conveni que, en arribar als 64 anys, vulguin acollir-se a la jubilació hi poden accedir, sempre que hi hagi hagut un acord mutu i previ amb l'empresa. En aquest cas, l'empresari haurà de fer la nova contractació d'acord amb allò que determina la legislació vigent.” (art. 26 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 3/4/1995], 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 9/10/1998]).

■ “De comú acord es pot acordar la jubilació anticipada dels treballadors de 64 anys, de conformitat amb el que preveuen el Reial decret 1194/1985 i les disposicions concordants. Així mateix, ambdues parts acorden que les disposicions que per al contracte de relleu estableix el Reial decret 1991/1984, de 31 d'octubre, siguin d'aplicació en aquest Conveni i durant la seva vigència.” (disposició transitòria primera del conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de les comarques de Barcelona, 1994 (BOPB de 20.8.1994), 1995 (BOPB. de 20.6.1995), 1996-1997 (DOGC de 1.7.1996), i 1998-1999 (DOGC de 21.4.1997).

■ “Per la jubilació a 64 anys, cal atènyer-se al Reial decret

1194/1985, de 17 de juliol, que preveu les substitucions de jubilació per a contractes de treball eventuais o fixos. En els supòsits de contractes indefinits, les empreses es poden acollir a les subvencions de la Seguretat Social respecte a les cotitzacions per contingències comunes de l'esmentat règim general.” (art. 29 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona per als anys 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

- “Es podrà pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial als 64 anys d'edat, de la manera i amb les condicions que estableix el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol.” (art. 65 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “Es podrà pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial d'aquest als 64 anys d'edat, en la forma i amb les condicions que estableixen les disposicions legals vigents.” (art. 38 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], i 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

- “Es possibilita, en els termes del Reial Decret 14/1981, de 20 d'agost (BOE de 29.8.1981), i el Reial Decret 2705/1981, de 19 d'octubre (BOE de 20.11.1981), la jubilació als seixanta-quatre anys d'edat, sempre que prèviament hi hagi acord entre totes les parts involucrades, és a dir: empresa, treballador afectat, treballador substitutori per contractar i, obligatòriament, Seguretat Social o entitat gestora corresponent, ja que aquestes últimes són en definitiva les que han d'atendre els beneficis que s'inclouen en els reials decrets esmen-

tats.” (art. 22 del conveni col·lectiu de treball del comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

- “L’edat màxima per a la jubilació obligatòria és la de 65 anys, sens perjudici que es puguin completar els períodes de manca per a la jubilació. Les empreses que requereixen la jubilació d’un treballador a aquesta edat han de procedir a formalitzar-ne la substitució i cobrir el lloc de treball que deixa vacant amb un altre treballador contractat per un període de dos anys.” (art. 14 del conveni col·lectiu de treball de majoristes i minoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1993-1994 [DOGC de 1.6.1994], 1995 [DOGC de 3.5.1996], 1996 [DOGC de 8.10.1997], i 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

- “Es podrà pactar individualment entre l’empresa i el treballador la jubilació especial d’aquest als 64 anys d’edat, de la manera i amb les condicions establertes per les disposicions legals que compleixin i desenvolupin l’acord interconfederal 1983. Les empreses que no optin per aquesta jubilació anticipada en podran utilitzar qualsevol altra reconeguda legalment.” (art. 13 del conveni col·lectiu provincial del comerç del moble de Barcelona, 1998 [DOGC de 9.12.1998]).

Altres

- “El personal que porti dos anys oferint els seus serveis, en incorporar-se al servei militar o social substitutori, percebrà com si fos present al treball l’import íntegre de les pagues extraordinàries d’estiu i Nadal.

Durant els permisos oficials inferiors a 7 dies, les empreses restaran obligades a admetre al treball, i durant el període d’aquests permisos,

aquells que en gaudeixin." (art. 18 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], que es va mantenir per a 1995-1997 [DOGC 11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995], i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

- "A fi d'alleugerir la situació d'atur actual, les empreses afectes a aquest Conveni es comprometen, durant la vigència del Conveni, a no contractar treballadors que es trobin en la situació de jubilació o que siguin pensionistes. Cal aplicar la mateixa prohibició, pel mateix període de temps, en la contractació de treballadors que tinguin una feina fixa a temps complet en una altra empresa." (art. 16 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

Estabilitat en l'ocupació

Manteniment del nivell de plantilla o ocupació

- "Les parts firmants del present conveni coincideixen en la necessitat de mantenir els llocs de treball i crear-ne d'altres de nous, per la qual cosa es comprometen a fer els esforços necessaris encaminats a aconseguir l'esmentat objectiu." (art. 33 del conveni col·lectiu de les comarques de Barcelona de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, amntegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits, 1994 [BOPB de 20/3/1995], 1995 [DOGC de 5/6/1996], 1996 [DOGC de 19/1/1998], i 1997 [DOGC de 8/10/1998]).

- "La contractació laboral es realitzarà d'acord amb la legalitat vigent,

mirant de tendir, en tot allò que sigui possible, a la contractació estable dels treballadors.” (art. 31.3 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “És previsible el manteniment de les plantilles, en condicions normals de vendes, a les empreses amb un escàs nombre de treballadors, que són la majoria en l'àmbit funcional d'aquest Conveni.” (art. 35 del conveni col·lectiu de treball del comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1996 [DOGC de 29.1.1997]).

Millora en el règim d'excedències i permisos

- “El treballador que tingui al seu càrrec el pare, la mare, l'espòs/a, els fills, els avis, els néts i els germans, que hagin estat declarats oficialment en situació de gran invalidesa tindrà dret a sol·licitar una excedència voluntària, amb dret a reserva del lloc de treball. La durada de l'excedència no serà inferior a un any, ni superior a cinc. La incorporació, si és el cas, s'haurà de sol·licitar a l'empresa per escrit, amb un mes d'antelació. En cas que hi hagin dos o més treballadors de la família prestant serveis a la mateixa empresa, només un d'ells podrà acollir-se a aquest benefici.” (art. 58.3 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994]).

- “En cas extraordinari degudament acreditat, es podran concedir llicències pel temps que calgui, sense percebre remuneració i el temps de la llicència es descomptarà a efectes d'antiguitat.

En les empreses en què el procés productiu així ho permeti, els treballadors amb una antiguitat superior a cinc anys poden sol·licitar llicència sense sou per un temps màxim de dotze mesos (temps

sabàtic), quan tingui com a finalitat el desenvolupament professional i humà del treballador.” (art. 59 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996].

Reducció de l'ocupació precària

Indemnització per acabament de contracte temporal

- “Indemnitzacions (...) per l'acabament de les diferents modalitats de contractes temporals aplicables segons el present conveni.” (art. 24 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques a les comarques de Barcelona per a l'any 1994 (BOPB de 7/10/1994), 1995 (DOGC de 9/10/1995), 1996 (DOGC de 22/1/1997), 1997 (DOGC de 4/12/1997) i 1998 [DOGC de 18/11/1998]).

- “En acabar el contracte per expiració del terme màxim de dos anys, la persona treballadora té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei o, segons elecció de l'empresa, a transformar en definitiu aquest contracte.” (art. 27 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], que es va mantenir per al 1995-1997 [DOGC 11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995]), i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

- “Si es produís la paralització temporal d'una obra per causa imprevisible per a l'empresari principal i aliena a la seva voluntat, després que l'empresa avisi els representants dels treballadors del centre o, si no, la comissió paritària provincial, operaran la terminació d'obra i cessament (...). L'empresari contrau l'obligació d'oferir una nova ocupació

al treballador o treballadora quan les causes de paralització la converteixin en definitiva excepte en casos de paralització per conflicte laboral." (art. 29 del conveni col·lectiu de la construcció de les comarques de Barcelona per a 1994 [BOPB. de 7/10./994]).

- "Ambdues parts es comprometen a la creació d'una comissió o grup de treball per desenvolupar el contingut del contracte d'aprenentatge amb la finalitat de facilitar la inserció laboral en els sectors dels aprenents i la composició de la qual acordarà la comissió paritària del conveni. Igualment ambdues parts es comprometen a obtenir dels organismes competents l'efectiu finançament de la formació teòrica prevista en aquests contractes." (art. 30.4, incís segon del conveni col·lectiu de la construcció de les comarques de Barcelona, per a 1994 [BOPB de 7/10/1994]).

- "La utilització de la modalitat contractual d'obra o servei per a qual sevol de les funcions que es diuen, que totes són, en principi, de durada incerta, però que es considera que es poden allargar més d'un any, requeriran la utilització del document d'autorització del contracte que, amb la finalitat d'evitar abusos i irregularitats, emetrà la comissió paritària mixta del conveni, i la comunicació de la finalització del contracte, en el seu cas. La utilització del document oficial de la comissió i el seu coneixement de la contractació feta serà requisit indispensable per al reconeixement de la validesa temporal del contracte." (art. 11 del conveni col·lectiu del comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, per a 1997-199 [DOGC de 20/1/1998]).

- "En finalitzar el contracte, si aquest s'ha prolongat per un període igual o superior a 6 mesos, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per anys de servei prorratejant per mesos els períodes inferiors a l'any." (art. 31 del

conveni col·lectiu de treball de majoristes i minoristes de joguets i cotxets de nens de les comarques de Barcelona, 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

Limitació de contractació temporal

- “Les empreses afectes a aquest conveni no poden contractar treballadors a temps parcial, en pràctiques o per a la formació en nombre superior al 15% de la plantilla de fixos en jornada normal, calculat en còmput anual.” (art. 26 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 3/4/1995], 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]).

- “Les empreses estaran facultades per contractar personal eventual durant un període màxim de 2 mesos durant l'època de Nadal i de les vacances. Els contractes eventuais de treball s'hauran d'ajustar a la normativa vigent.” (art. 32 del conveni col·lectiu de les comarques de Barcelona de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits, 1994 [BOPB de 20/3/1995], 1995 [DOGC de 5/6/1996], 1996 [DOGC de 19/1/1998], i 1997 [DOGC de 8/10/1998]).

- “S'acorda per les parts firmants del conveni que el nombre de contractes de formació-aprenentatge en empreses de fins a cinc treballadors serà d'un aprenent; a les de 6 a 10 treballadors, inclosos, de dos aprenents, i a les d'11 a 25 treballadors, inclosos, de tres aprenents.” (art. 6.3 del conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits, 1997 [DOGC de 8/10/1998]).

- “Contractes d'obra i servei (...) Es determinarà en la comissió de seguiment les característiques del servei.” (contratos de formación) “El nombre de contractats no superarà el 8% de la plantilla dels serveis corresponents.” (annex 1.2 del conveni col·lectiu de treball del personal de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998]).

- “Si es rescindeix el contracte d'aprenentatge al seu venciment, durant el període de 6 mesos no es pot celebrar contracte de treball subjecte a aquestes categories.” (art. 33 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona, 1997 (DOGC de 20.2.1998), i 1998 (DOGC de 26.11.1998)).

- “Es produeix un increment del 15% del salari per al personal temporal (art. 23 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç al major i detall de fruita seca de les comarques de Barcelona de 1994 [BOPB de 26/4/1995]).

Transformació de contractes temporals a fixos

- “Durant els dos anys de vigència d'aquest Conveni, les empreses incloses en l'àmbit funcional del Conveni han de convertir en fixos el 20% del percentatge de treballadors temporals. Aquest percentatge del 20% ha d'estar a cada moment en relació amb els creixements de plantilla que pugui experimentar el sector globalment com a conseqüència de la nova obertura de centres que tingui lloc a comptar de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu. Pel que fa a les dades, cal partir de les dades de què es disposa actualment.” (art. 16 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i

comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], que s'augmenta a un 30% en el conveni per a 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

- “Fent ús del que preveu l'apartat b) del número 2 de la disposició addicional 1 del Reial decret 8/1997, de 16 de maig, les parts signants d'aquest Conveni arriben a l'acord següent: la transformació en indefinit de qualsevol contracte d'una durada determinada, incloent-hi els de formació, sigui quina sigui la data d'inici del contracte que es transforma, implica aplicar a aquest nou contracte indefinit allò que preveuen els números 4, 5, 6 i 7 de la disposició esmentada.” (art. 30 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

- (contractes formatius) “un cop finalitzada la formació o les pràctiques, el 25% hauran de convertir-se en fixes.” (art. 13 del conveni col·lectiu provincial del comerç del moble de Barcelona, 1998 [DOGC de 9.12.1998]).

Reducció de la jornada de treball ordinària

Reducció de jornada per davall del líndar màxim legal

- “Jornada completa, amb el caràcter de dedicació bàsica i amb una prestació setmanal de 37 hores i mitja o mitjana anual equivalent. Es reconeix una jornada simplificada amb prestació setmanal de 32 hores i mitja o mitjana anual equivalent i, excepcionalment, altres reduccions de jornada en proporcions diverses.” (art. 11 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

Reducció cada any dela jornada de treball

■ “La jornada laboral (...) és de 1.792 hores anuals de treball efectiu per a la jornada partida i, per a la jornada continuada i/o nocturna, s'inclouran com a treball efectiu els 15 minuts de temps de descans per jornada de treball." (art. 26 del conveni col·lectiu de fàbriques de gales de les comarques de Barcelona, per a 1996 [DOGC de 16/12/1996], 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

■ “La durada màxima de la jornada laboral ordinària per a 1994 és de 1.794 hores de treball efectiu." (art. 15 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 3/4/1995], que van passar a 1.790 hores per a 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i 1.790 i 1.787 hores per a 1997-1998 respectivament [DOGC de 10/12/1997]).

■ “El personal no subjecte a còmput setmanal tindrà un còmput anual equivalent de 1.589 i 1.702, 5 hores/any de treball efectiu, respectivament." (art. 19.3 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

■ “El còmput anual no pot ultrapassar les 1.793 hores per a 1995 i 1.790 per a 1996” (art. 9 del conveni col·lectiu de treball del comerç d'òptica al detall de les comarques de Barcelona per als anys 1995-1997 [DOGC de 7.2.1996], i del conveni per a 1997-1998 [DOGC de 26.11.1997]).

■ “en còmput anual, sense que en cap cas es puguin superar les 1.764 hores efectives de feina” (art. 35 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques de les comarques de Barcelona per a l'any 1998 [DOGC de 18.11.1998], sent de 1.768 hores anuals per a 1996 [DOGC de 22.1.1997], i 1.764 per a 1997 [DOGC de 4.12.1997]).

- “Per a l'any 1999, la jornada laboral es fixa en 1.772 hores de treball efectiu.” (art. 47 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “L'any 1995, la jornada laboral serà de 1.793 hores anuals de treball efectiu. L'any 1996 [tambien]” (art. 28 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], i 1.792 hores per a 997 [DOGC de 30.9.1997]).

Establiment de diferents jornades

- “El torn de nit tindrà assignada, en general, una dedicació de 35 hores o 37 hores 30 minuts setmanals, computada per cicles de dues setmanes.” (art. 19.1 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-199 [DOGC de 6/9/1996]).

Limitació d'hores extraordinàries

Declaracions generals

- “Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, s'aplicaran els següents criteris: se suprimeixen les hores extraordinàries habituals.” (art. 30 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, años 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994]).

- “Davant la greu situació actual d'atur, i per poder fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.” (art. 10 del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de les

comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 16/2/1996], 1995 [DOGC de 21/2/1996], 1996-1997 [DOGC de 17/1/1997], i 1998 [DOGC de 6/11/1998].

- “El còmput anual màxim d'hores extraordinàries retribuïdes s'estableix en 55 hores/any per al període 1996-1997 i en 50 hores/any per al període 1998-1999.” (art. 24.1 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- “Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries [...] supressió total i absoluta de les hores habituals i continuades.” (art. 24.2 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- “Es constituirà una comissió integrada per representants del comitè de personal i de la corporació, amb la finalitat d'efectuar el control i el seguiment de les hores extraordinàries dutes a terme pel personal al servei de la Diputació. La corporació facilitarà a la comissió les llistes mensuals d'hores extraordinàries fetes en cada servei, per treballador, i els motius justificatius. [...] podrà proposar fórmules organitzatives o de contractació o nomenament de personal que tendeixin a reduir el volum d'hores extraordinàries, sempre que del seu estudi es desprenguin faltes de personal.” (art. 24.7 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- “Ambdues representacions estan d'acord que és convenient reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els criteris següents: Suprimir les hores extraordinàries habituals.” (art. 9 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc i congelat de les comarques de Barcelona, per a l'any 1996 [DOGC de 24.7.1997], i 1997 [DOGC de 16.10.1997]).

■ “A conseqüència de la greu situació d'atur que hi ha, i amb vista a afavorir la creació de llocs de treball, totes dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents: Hores extraordinàries habituals: supressió.” (art. 18 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona, per als anys 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

■ “Resten suprimides les hores extraordinàries habituals. En la mesura en què aquestes hores es considerin necessàries, cal recórrer a les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la Llei.” (art. 29 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

Incentivació del descans compensatori

■ “D'acord amb allò que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, la realització d'hores extraaordinàries es compensa amb una hora i mitja de temps de descans, [...] o acumulant-lo al període de vacances” (art. 21 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores majoristes d'alimentació de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]).

■ “Quan per motius de necessitat imperiosa calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels quatre mesos següents, si ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, (art. 48.4 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994]).

- “No es podrà fer cap hora extraordinària, per la qual cosa es descomptarà als treballadors, quan hagin d'acabar una venda o un lliurament i això comporti ampliar la jornada d'aquell dia, aquesta ampliació amb acord mutu, en els 60 dies naturals següents, i se'ls compensarà amb temps lliure.” (art. 18 del conveni col·lectiu provincial del comerç del moble de Barcelona, 1998 [DOGC de 9.12.1998]).

Prevençió de riscos laborals

Principis generals

- “La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants” (art. 40 del conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de l'òptica al detall de les comarques de Barcelona per als anys 1997-1998 [DOGC de 26.11.1997]).

Atenció específica a grups de risc

- “En cas que una dona estigui embarassada, i des del cinquè mes, se li ha de facilitar transitòriament un lloc de treball més adequat a les seves circumstàncies, tenint en compte les possibilitats tècniques i organitzatives de treball de l'empresa.” (art. 27 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994], que es va mantenir per a 1995-1997 [DOGC 11/10/1995 i correcció d'errors al DOGC de 29/12/1995]), i 1997-1999 [DOGC de 20/1/1998]).

- “Durant l'embaràs de la dona treballadora, si el desenvolupament del seu treball habitual resultés perjudicial per a ella, amb caràcter transitori i previ informe facultatiu, la Corporació, d'acord amb les possibilitats existents, facilitarà el seu canvi a una altra destinació dins la

seva categoria, especialitat professional i torn habitual.” (art. 58 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]).

■ “En matèria de seguretat i salut, es garantirà de manera específica la protecció dels treballadors amb discapacitats, i es procedirà, dins de les campanyes que s'ha de realitzar progressivament, a l'eliminació de barreres i obstacles arquitectònics i a la gradual adaptació de les dependències de treball.” (art. 37.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'ajuntament de per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i de l'acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

■ “La dona embarassada té dret per prescripció o certificació facultativa, independentment del seu estat civil, al canvi de lloc de treball, en cas que es constati que les condicions laborals, el nivell de toxicitat, el caràcter penós i perillós de la feina, les primeres matèries, etc., puguin provocar avortaments o deformacions. Cal assegurar-li la reincorporació al lloc de treball habitual un cop conclosa la baixa per maternitat.” (art. 15 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i auto-serveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

■ “La dona en període de gestació o de lactància natural quedarà exclosa de realitzar treballs penosos, tòxics o perillosos, i en la discrepància sobre la qualificació del lloc de treball, caldrà atènyer-se al que resoldrà l'autoritat laboral.” (art. 45.5 conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994]).

Protecció física

■ “L'empresa, amb els serveis mèdics lliurement designats, sotmetrà cada any, obligatòriament, tot el personal a un examen mèdic el cost del qual pagarà”. (art. 23 del conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'auto-servei fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits, 1994 [BOPB de 20/3/1995], 1995 [DOGC de 5/6/1996], 1996 [DOGC de 19/1/1998], i 1997 [DOGC de 8/10/1998]).

■ “Mesures preventives de seguretat i salut per a l'ús de les màquines portàtils de tallar i polir en sec.

1 Les màquines s'han de protegir contra el possible trencament de la mola del disc, com també de les possibles projeccions dels abrasius o partícules diverses, per mitjà d'una carpeta d'acer estructural a la part superior de la seva obertura.

2 Quan hi hagi la necessitat de retirar les partícules de marbre, pedres, granits naturals i prefabricats, cal que aquesta operació es faci amb la màquina aturada.

3 És prohibit l'ús, per part del personal en aquesta tasca, de roba folgada o amb extrems folgats.

4 En els casos en què els locals no reuneixin les condicions mínimes de ventilació i s'arribi a assolir la xifra límit de partícules de pols per metre cúbic que l'Ordenança de seguretat i higiene especifica, cal que hi hagi els extractors adequats per a la precipitació de la pols, que s'ha de situar de manera que no produeixin molèsties a l'obrer.

5 És obligatori per als treballadors l'ús de la careta adequada contra la pols que es produeix en aquesta tasca.” (anexo 8 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públi-

ques a les comarques de Barcelona per a l'any 1995 [DOGC de 9.10.1995], 1996 (DOGC de 22.1.1997), 1997 [DOGC de 4.12.1997] i 1998 [DOGC de 18.11.1998]).

■ “S'estableix l'obligatorietat per part de les empreses incloses per l'àmbit d'aquest Conveni de fer reconeixements mèdics anuals mitjançant les respectives mutualitats patronals d'accidents laborals. Així mateix, els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a una revisió mèdica l'any, la qual ha de ser efectuada pels serveis mèdics que designi l'empresa. El treballador ha de rebre una còpia del resultat d'aquesta revisió.” (art. 30 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelonana. 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

■ “Tot el personal regit pel present Conveni col·lectiu s'ha de sotmetre, abans dels seu ingrés, a un reconeixement mèdic previ, que s'han de repetir cada any.” (art. 24 del conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç al major i detall de fruita seca de Barcelona i comarques de 1994 [BOPB de 26.4.1995], i 1995 [DOGC de 26.5.1995]).

■ “L'empresa, mitjançant els serveis mèdics lliurement designats per l'empresa mateix, ha de sotmetre cada any i amb caràcter obligatori tot el personal que hi pertany a un examen mèdic les despeses del qual són a càrrec de l'empresa. Els serveis mèdics han de lliurar als treballadors el resultat dels exàmens mèdics que es facin.” (art. 34 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

■ “Aturada per risc imminent d'accident.- De conformitat amb el que estableix el darrer paràgraf de l'article 19 de l'Estatut dels treballadors, si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada pels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o bé pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus, i de la totalitat dels treballadors on el procés és continu. Aquest acord haurà de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, dins un temps de 24 hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada.” (art. 61.3 del conveni col·lectiu de treball de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

Protecció econòmica

A.- Pòlisses d'assegurança d'accidents

■ “Les empreses hauran de subscriure una pòlissa d'assegurança col·lectiva per la qual es garantirà la percepció de la quantitat d'1.000.000 de pessetes a aquells treballadors, o hereus legals, que morin o pateixin invalidesa total o absoluta per causa d'accident laboral.” (art. 34 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona, per a 1994 [BOPB 24/9/1994], 1995 [DOGC de 5/12/1995], 1996 [DOGC de 16/12/1996], 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

■ “Les empreses hauran de concertar una assegurança col·lectiva que cobreixi les contingències de mort i les d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, sempre que aquestes contingències derivin d'accident laboral.” (art. 22 del conveni col·lectiu de treball de torre-

factores de cafè i succedanis de les comarques de Barcelona, 1994 [BOPB de 20/8/1994], 1995 [BOPB de 20/6/1995], 1996-1997 [DOGC de 1/7/1996], i 1998-1999 [DOGC de 21/4/1997]).

- “En cas d'accident laboral que provoqui la defunció de la persona treballadora, el cònjuge o els drethavents d'acord amb les normes de la Seguretat Social tenen el dret de percebre una indemnització [...] Les empreses han d'acordar la cobertura d'aquest risc amb l'entitat asseguradora que escullin.” (art. 22 del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de construcció de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 16/2/1996], 1995 [DOGC de 21/2/1996], 1996-1997 [DOGC de 17/1/1997], i 1998 [DOGC de 6/11/1998]).

- Assegurança d'accidents.-Les empreses han de concertar una assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als treballadors i a d'altres persones vinculades [...] la percepció [d'una quantitat econòmica] ... en els supòsits de mort i invalidesa per grau absolut i/o total per a la seva professió habitual (art. 21 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores majoristes d'alimentació de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 22/11/1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]).

- “Pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent total o parcial per als seus treballadors com a conseqüència d'accident laboral.” (art. 50 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-199 [DOGC de 6/9/1996]).

- “El personal adscrit a aquest Acord té dret a una indemnització alçada de quatre milions de pessetes en cas de mort o d'invalidesa absoluta per als treballs en acte de servei. En cas que el treballador mort en acte de servei deixi orfes en edat escolar, s'ha d'establir una altra indemnització addicional d'un milió de pessetes.” (art 23 conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de

Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i art. 28 de l'acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- “Les empreses afectes a aquest Conveni han de contractar una assegurança d'accidents per als treballadors als quals sigui aplicable aquest Conveni (...) per al cas de mort de l'assegurat, i (...) per el cas d'incapacitat permanent absoluta, que resultin d'accident de treball i in itinere, tal com es defineixen en la legislació laboral i de Seguretat Social vigent en el seu moment i en el moment en què sigui qualificat de ferm per l'organisme al qual correspongui.” (art. 29 del conveni col·lectiu sindical de l'agrupació provincial de comerç i importadors d'articles fotogràfics de Barcelona, 1996 [DOGC de 10.6.1997], 1997-1998 [DOGC de 14.4.1999]).

- Les empreses han de pagar una (...) als beneficiaris designats pel treballador en cas de mort per accident laboral, i (...) en els supòsits d'invalidesa total per a la feina habitual o d'invalidesa absoluta per a qualsevol mena de feina, després d'una resolució en ferm dels organismes competents en aquesta matèria i derivades d'accident de treball dels treballadors.” (art. 28 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona per als anys 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

- “Si a conseqüència d'accident laboral es produïa una situació d'invalidesa permanent, en el grau de gran invalidesa, o d'incapacitat permanent i absoluta per a tota mena de feines, l'empresa abonarà al treballador [una indemnització econòmica]... a tant alçat i per una sola vegada.

Si sobrevenia la mort del treballador accidentat, els seus beneficiaris o, de no haver-ne designat, la vídua o els drethavents, percebran la quantitat ... també a un tant alçat i una sola vegada.” (art. 67 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “Les empreses contractaran per als seus productors una assegurança complementària... amb vista als casos d'incapacitat permanent absoluta de qualsevol classe de treballador a conseqüència d'un accident laboral. En cas de mort, els seus beneficiaris tindran dret a la percepció d'aquest capital.” (art. 25 del conveni col·lectiu provincial del comerç del moble de Barcelona, 1998 [DOGC de 9.12.1998]).

- “Les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a contractar una assegurança d'accidents que cobreixi la jornada laboral, així com el trasllat del treballador des del seu domicili al centre de treball i al revés pel camí habitual, per al cas d'invalidesa o mort, per a tots els treballadors afectats per aquest conveni [...] no serà d'aplicació a les empreses que tinguin establert, o estableixin, amb els seus treballadors sistemes de protecció, individuals o col·lectius, superiors al que aquí està fixat, que es respectaran, o fons de pensions.” (art. 27 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de les comarques de Barcelona per als anys 1994 [BOPB de 13/2/1995], art. 30 del conveni per als anys 1995-1996 [DOGC de 7/2/1996], i art. 39 del conveni per a 1997-1998 [DOGC de 26/11/1997]).

- “Les empreses estan obligades a mantenir una assegurança de vida i d'invalidesa permanent absoluta per a totes les feines i de gran invalidesa, per als treballadors afectats a aquest conveni” (art. 37

del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

B.- Complementos de prestaciones de Seguretat Social

■ "Complementos de la indemnització d'incapacitat laboral transitòria [...] en supòsits d'hospitalització [...] en supòsits de baixa per accident de treball sense hospitalització." (art. 25 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques a la província de Barcelona per a l'any 1994 [BOPB de 7/10/1994], 1995 [DOGC de 9/10/1995], 1996 [DOGC de 22/1/1997], 1997 [DOGC de 4/12/1997] i 1998 [DOGC de 18/11/1998]).

■ "Indemnització extraordinària per mort, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa [...] sense perjudici de les que pugui acreditar el treballador i els seus drethavents per aquesta causa." (art. 26 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques a les comarques de Barcelona per a l'any 1994 [BOPB de 7/10/1994], 1995 [DOGC de 9/10/1995], 1996 [DOGC de 22/1/1997], 1997 [DOGC de 4/12/1997] y 1998 [DOGC de 18/11/1998]).

■ "L'empresa haurà d'abonar als treballadors en situació d'incapacitat laboral transitòria per accident de treball, a partir del primer dia i fins a un any, un complement equivalent a la diferència entre el 100% de tots els conceptes retributius i la quantitat que els correspondria percebre de l'entitat gestora de la incapacitat laboral transitòria per accident de treball." (art. 17 de l conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona per a 1994 [BOPB de 24/9/1994, que es repeteix per al 1995 [DOGC de 5/12/1995], 1996

[DOGC de 16/12/1996], 1997 [DOGC de 26/11/1997], i 1998 [DOGC de 9/12/1998]).

- “Les empreses hauran d'abonar al personal amb baixa d'incapacitat laboral transitòria, causada per malaltia comuna, accident no laboral, intervenció quirúrgica o part, sempre que per aquesta causa la persona treballadora es trobi hospitalitzada, [...] un complement consistent en la diferència entre el 100% de tots els conceptes retributius i la prestació per incapacitat laboral transitòria.

Els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria, per les mateixes causes citades sense necessitat de ser hospitalitzats, percebran el complement del 15 % [...]. En aquells casos en què, segons les normes vigents sobre la matèria, la persona treballadora no tingui dret a la prestació per incapacitat laboral transitòria, l'empresa només abonarà aquella quantitat que li hauria correspost en cas que aquest dret existís [...] Quan es produeixi la primera baixa de cada any en el treball, a causa de malaltia comuna, les empreses hauran d'abonar al treballador afectat el 100% del salari de conveni dels tres primers dies de baixa." (art. 18 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de les comarques de Barcelona per a 1994 [BOPB de 24/9/1994]).

- “Complement assistencial en cas d'hospitalització i accident [...] fins al 100% del salari real." (art. 18 del conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de les comarques de Barcelona, 1994 [BOPB de 20/8/1994], 1995 [BOPB de 20/6/1995], 1996-1997 [DOGC de 1/7/1996], i 1998-1999 [DOGC de 21/4/1997]).

- “En cas de baixa per malaltia o accident de treball degudament acreditat, els treballadors hauran de percebre l'import íntegre del seu salari, encara que hagin sigut substituïts, pel temps de durada de la

incapacitat laboral transitòria." (art. 23 del conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, anys 1993-1994 [BOPB de 10/1/1994]).

- "Les empreses hauran d'abonar, durant el període d'incapacitat laboral transitòria, als treballadors en baixa per malaltia o accident, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, la totalitat dels emoluments que rebien de les seves empreses en situacions d'activitat laboral com a conceptes salarials del conveni, amb exclusió de primes i plusos per producció o vendes, i descomptant-ne les prestacions que, en el seu cas, percebin els interessats de la Seguretat Social.

Aquelles empreses on el treballador gaudeixi de condicions més beneficioses a les esmentades en el present article li seran respectades." (art. 26 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de les comarques de Barcelona per als anys 1994 [BOPB. de 13/2/1995], art. 29 del conveni per a 1995-1996 [DOGC de 7/2/1996], i art. 38 del conveni per a 1997-1998 [DOGC de 26/11/1997]).

- "S'estableix el 100% del salari en cas de malaltia o accident de treball, amb el límit de 12 mesos per al cas d'incapacitat laboral transitòria de malaltia, i de 18 mesos per al cas d'incapacitat laboral transitòria d'accident de treball." (art. 11 del conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a una superfície màxima de 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, grnages-lleteries i llegums cuits 1994 [BOPB de 20/3/1995], 1995 [DOGC de 5/6/1996], 1996 [DOGC de 19/1/1998], i 1997 [DOGC de 8/10/1998]).

- "Sense perjudici de les condicions més favorables que tinguin esta-

blertes, les empreses compreses en aquest conveni, en cas de malaltia comuna o professional i d'accidents, bé siguin de treball o no, [...] l'empresa haurà de completar les prestacions obligatòries fins al límit de dotze mesos, encara que el treballador hagi estat substituït [...] [i] al personal que, en cas de malaltia comuna o accident no laboral, no hagi sigut cobert un període de cotització de 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa restarà obligada a satisfer la retribució fins que sigui cobert aquest període de carència." (art. 11 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc de les comarques de Barcelona per a l'any 1994, 1995 [ambdós al BOPB de 31/7/1995], 1996 [DOGC de 24/7/1997], i 1997 [DOGC de 16/10/1997]).

■ "Si mor un treballador o treballadora, l'empresari resta obligat a socórrer la vídua, a banda dels 20 dies que li corresponen reglamentàriament, amb 15 dies més, sense perjudici del subsisi que estableixi la Seguretat Social. S'entendrà per salari, a aquest efectes, el que s'estableix com a salari de conveni en la taula salarial annexa d'aquest conveni col·lectiu més l'antiguitat corresponent adquirida." (art. 12 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc i congelat de les comarques de Barcelona per al 1994 i 1995 [ambdós al BOPB de 31/7/1995], 1996 [DOGC de 24/7/1997], i 1997 [DOGC de 16/10/1997]).

■ "Els treballadors afectes a aquest conveni han de percebre, en cas d'accident, el 100% del salari de la nòmina. En cas de malaltia han de percebre el 100% del salari de la nòmina excepte l'import indicat a l'annex 1 per 25,5 dies per un mes complet o el seu equivalent prorratejat. Igualment en la situació de maternitat. En cas d'intervencions quirúrgiques o internament a l'UCI, el treballador ha de percebre la matei-

xa quantitat que en cas d'accident." (art. 10 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores majoristes d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 374/1995 [DOGC de 22/11/1995], i art 29, 1997-1998 [DOGC de 10/12/1997]).

- "En cas d'incapacitat laboral transitòria conseqüència de malaltia comuna, professional o accident laboral, el treballador o treballadora afiliat a la Seguretat Social té dret a un complement a càrrec de l'empresa per poder completar les prestacions econòmiques fins a igualar l'import íntegre del seu sou mensual. No es pot gaudir d'aquest benefici més de dotze mesos." (art. 22 del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 16/2/1996], 1995 [DOGC de 21/2/1996], 1996-1997 [DOGC de 17/1/1997], i 1998 [DOGC de 6/11/1998].

- "Prestacions econòmiques a què tindran dret els treballadors d'aquesta corporació quan es trobin en incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral [...] durant els 6 primers mesos de la baixa, a la percepció íntegra de les seves retribucions. A partir del setè mes, aquesta baixa només donarà dret a la percepció del 80% de les retribucions [...].Quan sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat, es continuaran percebent la totalitat dels drets econòmics que corresponguin durant la situació."(art. 45 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6/9/1996]).

- "En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'Ajuntament completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions del treballador mentre continuï en aquesta situació d'IT o hagi trans-

corregut el termini màxim legalment establert per continuar-hi.” (art. 36 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

■ “Les empreses han de pagar durant divuit mesos als empleats que estiguin de baixa per accident laboral, degudament certificat pels serveis mèdics de la mutualitat, la totalitat dels emoluments que perceben de les empreses en situació d'activitat laboral. En cas de malaltia comuna o accident no laboral, cal atènyer-se als drets que puguin haver resultat de l'article 14 de Conveni publicat al Butlletí Oficial de la província de 22 de desembre de 1979. Tot això, mentre no siguin modificats els percentatges actuals de prestacions per incapacitat laboral transitòria a càrrec de l'Institut Nacional de Sanitat i Seguretat Social, els quals en aquest cas s'hauran d'ajustar a les modificacions que s'esdevinguin.” (art. 17 del conveni col·lectiu sindical de l'agrupació provincial de comerç i imoportacions d'articles fotogràfics de Barcelona, per a 1997-1998 [DOGC de 14.4.1999]).

■ “En cas d'incapacitat laboral per malaltia o accident, degudament acreditats per la Seguretat Social, del personal comprès en el règim d'assistència d'aquest organisme, l'empresa ha de completar les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les seves retribucions, amb el límit màxim de dotze mesos, encara que el treballador hagi estat substituït.” (art. 26 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona per als anys 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

■ “Malaltia i accidents laborals.- S'estableix un complement a càrrec

de l'empresa sobre el subsidi reglamentari que garanteixi el 100 per cent del salari en cas de malaltia o accident laboral, amb el límit de 12 mesos.” (art. 34 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i auto-serveis de Barcelona i comarques, 1995-1996 [DOGC de 27.9.1995], i 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

- “Les empreses complementaran les prestacions que hagin d'abonar per accident de treball, fins al 100% de la base reguladora en els accidents soferts en el centre de treball, si com a conseqüència es produeixen lesions que facin necessari l'internament hospitalari.” (art. 56 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “En els supòsits de baixa per incapacitat temporal per malaltia o accident, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 54.1 de l'Ordenança de treball per al comerç vigent, en què s'indica que si està degudament acreditat per la Seguretat Social, respecte al personal comprès en el seu règim d'assistència, "l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins a l'import íntegre de les seves retribucions fins al límit de dotze mesos, encara que el treballador hagi estat substituït". (disposició addicional primera del conveni col·lectiu del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

- “En cas de malaltia acreditada degudament per l'assegurança obligatòria de malaltia, el treballador ha de percebre el 100% del salari durant un període de 18 mesos, encara que hagi estat substituït.” (art. 14 del conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

- “Les empreses han de completar les prestacions econòmiques que resulten de la incapacitat laboral transitòria que afecta els treballadors en aquesta situació, de conformitat amb el que preveu l'article 54 de la secció 1^a del capítol 7 de l'Ordenança laboral del comerç vigent (Ordre de 24 de juliol de 1971, BOE de 14 d'agost), perquè percebin l'import íntegre de les seves retribucions, fins al límit de dotze mesos, encara que el treballador hagi estat substituït.” (art. 19 del conveni col·lectiu de treball de mahjoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1993-1994 [DOGC de 1.6.1994], 1995 [DOGC de 3.5.1996], 1996 [DOGC de 8.10.1997], y 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

- “En cas d'accident laboral, les empreses hauran d'abonar els subsidis corresponents que per aquest concepte puguin correspondre al treballador, i la diferència entre aquells subsidis i el 100% del salari base, plus de conveni, antiguitat i mitjana d'hores extraordinàries cotitzades en els tres mesos anteriors a l'accident. En cas de malaltia [también]” (art. 10 del conveni col·lectiu provincial del comerç del moble de Barcelona, 1998 [DOGC de 9.12.1998]).

Participació dels treballadors i de llurs representants

Creació i/o ampliació de nous camps competencials

- “Es lliurarà als representants sindicals dels treballadors còpia dels contractes de treball, amb omisió de les dades protegides pel dret a la pròpis intimitat, una vegada que els mateixos hagin estat registrats i segellats per l'INEM, tret dels contractes d'alta direcció” (art. 35 del Conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de la província de Barcelona per a 1994 (BOPB, 24-IX-1994), 1995 (DOGC, 5_XII-1995),

1996 (DOGC, 16_XII-1996), 1997 (DOGC, 26-XI-1997) i 1998 (DOGC, 9-XII-1998).

- "La direcció de l'empresa, de mutu acord amb el comitè, els delegats de personal, el delegat sindical o, si fos necessari per la seva inexistència, els treballadors, ha de fixar l'horari continuat o partit, per torns, rígid o flexible, d'aplicació" (art. 11 del Conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 1993-1994 (BOPB, 10-I-1994), el qual es manté per a 1995-1997 (DOGC, 11-X-1995, i correcció d'errors en el DOGC, 29-XII-1995) i 1997-1999 (DOGC, 20-I-1998)).

- "Sense perjudici d'allò que estableix l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors en els supòsits de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual, s'haurà d'obrir un període de consulta amb la representació legal dels treballadors que tractarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial" (art. 39 del Conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de la província de Barcelona per a 1996 (DOGC, 16-XII-1996), 1997 (DOGC, 26-XI-1997) i 1998 (DOGC, 9-XII-1998)).

- "Sense perjudici d'allò que estableix l'art. 40 de l'Estatut dels treballadors en els supòsits de mobilitat geogràfica de caràcter individual, s'haurà d'obrir un període de consulta amb la representació legal dels treballadors que tractarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial" (art. 40 del Conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de la província de Barcelona per a 1996 (DOGC, 16-XII-1996), 1997 (DOGC, 26-XI-1997) i 1998 (DOGC, 9-XII-1998)).

- "Les empreses es comprometen a facilitar als representants sindicals la informació que sigui necessària per a què coneixin la situació econòmica. Aquesta informació l'han de facilitar tres cops a l'any. Els

representants sindicals esmentats han de ser del comitè d'empresa" (art. 19 del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona per als anys 1994 (DOGC, 3-IV-1995), 1995-1996 (DOGC, 22-XI-1995) i 1997-1998 (DOGC, 10-XII-1997)).

■ "En les empreses amb més de 25 treballadors, les centrals sindicals podran crear seccions sindicals d'empresa, sempre que aquestes demostrin un mínim d'afiliació del 20%" (art. 25 del Conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei de fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits per als anys 1996 (DOGC, 19-I-1998) i 1997 (DOGC, 8-X-1998)).

■ (En els contractes d'aprenentatge) "Per a què tingui lloc l'ascens s'ha de fer una prova de suficiència en la qual ha d'intervenir el comitè d'empresa o, si no n'hi ha, el delegat de personal. Si l'interessat té la condició de membre del comitè o de delegat dels treballadors, la prova de suficiència s'ha de practicar amb la intervenció d'una persona, designada per la central sindical, que pertanyi a aquesta activitat i que sigui de superior categoria a la de mosso especialitzat" (art. 6 del Conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei de fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits per a l'any 1997 (DOGC, 8-X-1998)).

■ "Es reconeix al comitè de personal i a les centrals sindicals representatives la facultat, prèvia petició per escrit, d'obtenir de la direcció dels serveis de relacions laborals la informació complementària relativa a les incidències produïdes en la realització de les proves, les quals signifiquin aclariments de dades, tot respectant els drets dels aspirants i obligant-se a la reserva sobre la informació obtinguda" (art. 7.4 del

Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona per als anys 1996-1999 (DOGC, 6-IX-1996)).

- "Abans de l'aprovació de nous llocs de treball fix, la corporació negociarà amb el comitè de personal les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

La corporació lliurarà al comitè de personal les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel ple de la Diputació" (art. 13 del Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona per als anys 1996-1999 (DOGC, 6-IX-1996)).

- "En el cas de desaparició d'una, diverses o totes les destinacions d'una unitat administrativa es decretarà, prèvia negociació amb el Comitè de personal, el trasllat del personal que ocupa les destinacions desaparegudes (...) Prèvia audiència del Comitè de personal, podran decretar-se trasllats motivats per imperiosa necessitat del servei." (art. 16.1 y 16.3 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]).

- "En situacions de vaga els serveis essencials per a la comunitat s'han de negociar entre la representació de la corporació i la del personal dins el marc bàsic de serveis mínims establerts." (art. 49 del conveni col·lectiu de treball del personal de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- "El Comitè d'Empresa participarà en tots els tribunals de selecció de la contractació temporal. (annex 1.2 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al per-

sonal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- “Ambdues representacions acorden que la distribució horària de la jornada pactada en aquest Conveni es fa a cada empresa prenent com a base el següent criteri: durant el període comprès entre l'1 de setembre i el 15 de gener, es pot establir, segons el criteri de l'empresa, previ acord amb els representants sindicals dels treballadors i, si no, amb les centrals sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu, una jornada diària de 9 hores, a compensar amb períodes de descans o incrementant els dies de vacances proporcionalment.” (art. 17 del conveni col·lectiu de treball de majoristes i minoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

Creació de comissions

- “Ambdues parts es comprometen a la creació d'una comissió o grup de treball per a desenvolupar el contingut del contracte d'aprenentatge amb efecte de facilitar la inserció laboral en el sector dels aprenents i la seva composició l'acordarà la comissió paritària del conveni. Igualment ambdues parts es comprometen a cercar dels organismes competents el finançament efectiu de la formació teòrica que es preveu en aquests contractes”. (Art. 30.4, incís segon del conveni col·lectiu de la construcció de la província de Barcelona, per 1994 [BOPB de 7.10.1994]).

- “Es ratifica i manté la Comissió mixta creada al Conveni de l'any 1981, (...) per l'estudi conjunt de la problemàtica general del sector, i de forma més concreta (...) intrussisme [i] antiguitat, amb una especial anàlisi de la repercusió d'aquesta retribució en les diferents empre-

ses del sector, i la possibilitat de creació d'una caixa de compensació d'antiguitats (...) en la missió d'assolir que aquests acords es reflectixin en disposicions legals". (Art. 59 del conveni col·lectiu de la construcció de la província de Barcelona, per 1994 [BOPB de 7.10.1994]).

■ "1. Les parts signants d'aquest conveni assumeixen i ratifiquen els acords adoptats el 14 de juny de 1989, per la constitució i promoció de la comissió de seguretat i higiene de la construcció a Catalunya.

2. Aquesta comissió mantindrà la col·laboració necessària amb la comissió paritària sectorial de seguretat i higiene creada el 15 de febrer de 1990 per l'Acord Estatal sectorial, amb la finalitat de coordinar els esforços comuns i objectius en ordre a l'activitat prevencionista i la promoció de la seguretat i higiene en el sector de la construcció.

3. Mesures de seguretat que cal tenir en compte amb les màquines de tallar i pulir en sec. S'acompanyen com annex IX a aquest conveni les mesures preventives de seguretat i higiene, que s'han d'observar obligatòriament per l'ús de les màquines portàtils de tallar i pulir en sec" (art. 49 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques a la província de Barcelona per l'any 1994 [BOPB de 7.10.1994], 1995 [DOGC de 9.10.1995], 1996 [DOGC de 22.1.1997], 1997 [DOGC de 4.12.1997] i 1998 [DOGC de 18.11.1998]

■ "Es constituïran comitès de seguretat i higiene a les empreses que tenen una plantilla de més de seixanta treballadors fixos i, en les empreses d'un mínim de 5 treballadors fixos, aquestes designaran un vigilant de seguretat i higiene en el treball.

Les funcions dels comitès de seguretat i higiene i dels vigilants de seguretat i higiene, es regularan per l'Ordre de 9 de març de 1971, Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball" (BOE 16, 17

de març)” (art. 33 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de la província de Barcelona, per 1994 [BOPB 24.9.1994]).

- “Es crea una comissió mixta anomenada Comissió de professionalització i especialització el sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província, les seves competències són: a) planificar o desenvolupar un programa de formació professional pel sector; b) entendre de les sol·licituds i impartir els cursos de formació; c) sol·licitar subvencions per programes de formació i/o ajuts per la modernització, professionalització o especialització del sector; d) la comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o un altre sistema que s'acordi, i en cap cas tindrà ànim de lucre [...] la comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern”. (art. 25 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona, 1994 [DOGC de 3.4.1995], 1995-1996 [DOGC de 22.11.1995], i 1997-1998 [DOGC de 10.12.1997]; en gairebé idèntics termes, l'art.4 del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona, 1994 [DOGC de 16.2.1996], 1995 [DOGC de 21.2.1996], 1996-1997 [DOGC de 17.1.1997], i 1998 [DOGC de 6.11.1998]).

- “Es constituirà una comissió integrada per representants del comitè de personal i de la corporació, amb la finalitat d'efectuar el control i seguiment de les hores extraordinàries realitzades pel personal al servei de la Diputació. La corporació facilitarà a la comissió els llistats mensuals d'hores extraordinàries efectuades en cada servei, per empleat, i els motius justificatius [...] podrà proposar fórmules organitzatives o de contractació o nomenaments de personal que tendeixin a reduir el volum d'hores extraordinàries, sempre que de l'estudi d'aquestes es desprenguin faltes de personal”. (art. 24.7 del conveni

col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]

■ “1.- La Comissió de formació i reciclatge, integrada per representants de la Corporació i de les centrals sindicals representatives, establirà el Pla general de formació-reciclatge i promoció, amb caràcter anual, destinat als treballadors de la Diputació, i també assumirà el seguiment de la seva aplicació. S'hi garantirà el dret de tots els treballadors a realitzar cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell o per superar el mateix, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat.

2.- El pla general de formació incorporarà un programa per a treballadors de la Diputació, d'acord amb els criteris següents:

a) Es considera prioritari el col·lectiu de treballadors procedents de trasllats forçosos, a fi d'adaptar-los a altres activitats que, dintre de la seva categoria i especialitat, puguin ser efectuades en el nou lloc de treball. Els costos seran a càrrec de la Corporació i el temps d'assistència es considerarà a tots els efectes temps de treball efectiu.

b) El programa de formació incorporarà programes especials de formació primària per als col·lectius on es detectin mancances educacionals.

c) No s'admetran aplicacions aïllades d'aquest programa a supòsits individuals sorgits a instància dels interessats.

3.- El règim d'assistència a reciclatges, cursos i congressos per als funcionaris es regula per la normativa específica aprovada per Decret de data 3 de novembre de 1993.

4 El Pla general de formació podrà incorporar, amb caràcter general, sistemes de perfeccionament i actualització de coneixements del personal relatiu al seu lloc de treball que, per la mateixa

Diputació o amb centres o entitats dedicats a la formació de treballadors, es puguin organitzar per a tots els col·lectius amb independència del seu horari.

Els costos aniran a càrrec de la Corporació i el temps d'assistència es considerarà a tots els efectes temps de treball efectiu.

5 En cap cas la participació en un curs de formació suposarà l'abonament d'hores extraordinàries.

6 La Diputació de Barcelona podrà condicionar l'assistència a cada curs de formació a la fixació d'un període de permanència en la Corporació, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència.

7 La Comissió de formació i reciclatge es reunirà com a mínim un cop al trimestre, o bé sempre que una de les parts ho demani, per tal de garantir l'elaboració del Pla general." (art. 67 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]).

- "Es crea una Comissió conjunta que en un futur tractarà de la formació continuada dels treballadors (que acualment ja es fa, sota la promoció de la FORCEM de Madrid) i sobre la prevenció de riscos laborals, pel que fa a centralitzar a la comunitat autònoma de Catalunya la responsabilitat de fer cursos, i també el seu control i el seu seguiment." (disposició transitòria quarta del conveni col·lectiu de treball de torrefactores de cafè i sucedanis de les comarques de Barcelona, 1996-1997 [DOGC de 1.7.1996], i 1998-1999 [DOGC de 21.4.1997]).

- "L'Associació per a la Formació Professional dels Metal·lúrgics, creada en el marc d'aquest Conveni, porta a terme tasques de formació professional, com també l'estudi i la posada en pràctica de mesures

per afavorir la col·locació en el sector.” (pacte complementari 1 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “Constitució de les comissions d'Ocupació i Formació, Salut Laboral i Classificació Professional.

Comissió d'ocupació i formació... Conèixer l'ús de les ETT en el sector del metall de Barcelona. Anàlisi detallada de la situació real de les empreses del sector del metall a Barcelona. Estudi estadístic dels tipus de contractació que es realitzen en el metall. Conèixer la contractació i intentar una major estabilitat dels contractes que es realitzin en les empreses afectades pel Conveni provincial. Estudi de les causes objectives de l'acomiadament. Coneixement detallat del nombre de treballadors afectats pel Conveni i del nombre d'empreses existents a la província. Desglossament per subsectors de la producció de les empreses de Barcelona afectades pel Conveni. Plans d'actuació per a la formació, contínua i ocupacional. Informar sobre l'ús dels instruments d'ocupació i col·locació i divulgar-lo, com ara: l'INEM, el Servei Català de Col·locació i qualsevol altra entitat que ajudi al foment de l'ocupació.

Comissió de salut laboral... Aplicació i desenvolupament de la Llei de prevenció de riscos laborals (31/1995 de 8 de novembre) a les empreses del metall afectades pel Conveni provincial. Elaborar una proposta de col·laboració amb les entitats col·laboradores de la Seguretat Social (mútues d'accidents de treball) i institucions públiques (Departament de Treball, Centre de Seguretat i Condicions de Salut al Treball) sobre l'efecte que l'esmentada Llei tindrà sobre les empreses del metall. Elaborar un pla de formació i salut laboral, els nous comitès i delegats de prevenció, i ampliar-la als

professionals de la gestió de l'empresa, així com als empresaris. Estudi i establiment d'una política de prevenció de riscos.

Comissió de classificació professional: composta per 12 membres, 6 representants de la UPM, 3 de CCOO i 3 de la UGT. Elaborar la proposta de substitució de les categories professionals del Conveni provincial per la de grups professionals en funció de l'Acord estatal sobre classificació professional assolit entre les federacions del metall de CCOO i UGT i la patronal Confermetal. Adequació al text del Conveni de Barcelona dels acords que es vagin assolint a nivell estatal..." (pacte complementari 8 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

■ "Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una Associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del Comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca." (art. 41.2 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

Altres

■ "Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran de les garanties establertes en l'article 68 Et. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes, fixat en l'apartat e) de l'esmentat article, podrà acumular-se mensual-

ment en un o diversos dels representants sindicals, sense sobrepassar el màxim total. En cap cas podran traslladar-se les no utilitzades en un mes als següents, ni individualment ni col·lectiva" (art. 23 del Conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i succedanis de la província de Barcelona per als anys 1994 (BOPB, 20-VIII-1984), 1995 (BOPB, 20-VI-1995), 1996-1997 (DOGC, 1-VII-1996) i 1998-1999 (DOGC, 21-IV-1997)).

■ "Als delegats sindicals o càrrecs de relleu nacional de les centrals sindicals reconegudes, implantades nacionalment i que participen en la comissió negociadora del conveni col·lectiu, tot mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per les mateixes per tal de facilitar-los la seva tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'esmentada negociació, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació en qüestió" (art. 37 del Conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 1993-1994 (BOPB, 10-I-1994)).

■ "Comunicació als treballadors en relació amb expedients de regulació d'ocupació o de la petició de suspensió de pagaments o fallida de les empreses.

1. Les empreses que hagin de presentar un expedient de regulació d'ocupació es comprometen a posar a disposició del delegat de personal o comitè d'empresa un exemplar complet d'aquest expedient, amb l'antel·lació prevista en l'article 51 de la Llei 8/1980.

2. Les empreses informaran els representants del personal de la presentació de sol·licitud de suspensió de pagaments o fallida, i comunicaran la situació de l'expedient i el jutjat on es tramita, tot exposant les raons que ho motiven.

3. Els representants del personal es comprometen a mantenir l'obli-

gada reserva de les dades i de la resta d'informació que rebin de l'empresa sobre les matèries esmentades, i això sense perjudici de les accions que considerin oportú d'adoptar en defensa dels interessos dels seus representats" (art. 57 del Conveni col·lectiu de la construcció de la província de Barcelona per a l'any 1994 (BOPB, 7-X-1994)).

■ "L'Ajuntament ha de lliurar al comitè d'empresa la quantitat de 500.000 pessetes en concepte de fons anual per a despeses generals a justificar" (art. 42 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 (DOGC, 13-III-1998) i Acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 (DOGC, 23-II-1998)).

Promoció de la formació professional

■ "Es constitueix una comissió paritària provincial de formació professional, integrada per quatre representants dels empresaris i quatre representants dels treballadors, amb la finalitat de promocionar les activitats formatives en el sector de la construcció.

La Comissió podrà actuar de forma autònoma i per pròpia iniciativa, o col·laborant amb la fundació privada Institut Gaudí o la Comissió paritària sectorial de formació professional creada per l'Acord estatal sectorial de 1990, per assolir els objectius coincidents de les esmentades entitats" (art. 50 del Conveni col·lectiu de treball en la indústria de la construcció i les obres públiques en la província de Barcelona per als anys 1994 (BOPB, 7-X-1994), 1995 (DOGC, 9-X-1995), 1996 (DOGC, 22-I-1977), 1977 (DOGC, 4-XII-1997) i 1998 (DOGC, 18-XI-1998)).

■ "Ambdues parts es comprometen a la creació d'una comissió o grup de treball per desenvolupar el contingut del contracte d'aprenentatge per tal de facilitar la inserció laboral en el sector dels aprenents i ... a aconseguir per part dels organismes competents l'efectiu finançament de la formació teòrica prevista en aquests contractes" (art. 30.4, incís segon del Conveni col·lectiu de la construcció de la província de Barcelona per a 1994 (BOPB, 7-X-1994)).

■ "Les empreses que imparteixen cursos de formació professional o que n'acorden la realització amb els seus treballadors, inclosa en la jornada laboral, han de mantenir el salari a càrrec de l'empresa" (art. 9 del Conveni col·lectiu per al comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 1993-1994 (BOPB, 10-I-1994), el qual es manté en el de 1995-1997 (DOGC, 11-X-1995 i correcció d'errors en el DOGC, 29-XII-1995) i 1997-1999 (DOGC, 20-I-1998)).

■ "La representació de les empreses i dels treballadors són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalitat i d'especialització del sector ... (i) s'ha acordat el següent: treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat; ... es crea una comissió mixta anomenada Comissió de professionalització i especialització del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província; ... quan l'empresa consideri, per necessitats de professionalització i d'especialització que és necessari que el personal realitzi qualsevol tipus de curs per al qual li calgui utilitzar un període de temps fora de la seva jornada laboral, l'haurà de compensar amb jornada normal o el seu equivalent econòmic. El temps dedicat a la formació professional dins de la jornada laboral té la consideració de jornada efectiva de treball" (art. 25 del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona per als anys

1994 (DOGC, 3-IV-1995), 1995-1996 (DOGC, 22-XI-1995), i 1997-1998 (DOGC, 10-12-1997); en termes gairebé idèntics l'art. 4 del Conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 1994 (DOGC, 16-II-1996), 1995 (DOGC, 21-II-96), 1996-1997 (DOGC, 17-I-1997) i 1998 (DOGC, 6-11-1998)).

“■...S'hi garantirà el dret de tots els treballadors a realitzar cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell o per superar el mateix, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat...” (art. 67 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996], el text íntegre del qual figura a l'apartat sobre creació de comissions inscrit a la part referent a la participació dels treballadors).

■ “Es considera prioritària la formació d'aquells col·lectius subjectes a la reorganització de serveis, readaptació de funcions o reassignacions... [i] tindran dret a que se'ls faciliti la realització d'estudis per assolir títols acadèmics o professionals que permetin la seva reconversió i capacitació professional. A tal efecte (...) podran: ...Escriure i/o modificar, si escau, el torn de treball i, en el seu cas, de vacances anuals, Sol·licitar de la Corporació que es faci càrrec de les despeses de matriculació i que subvencioni el material acadèmic o de formació.” (art. 68 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]).

1 Els treballadors que tinguin contracte per a la formació o d'aprenentatge han de realitzar, preferentment, la seva formació esmentada mitjançant els cursos impartits a la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya.

El contracte per a la formació té com a objecte l'adquisició de la for-

mació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici qualificat en el sector de la construcció, i sobre això cal atènyer-se al que estableixen l'article 29.4.3 i els següents del Conveni general de la construcció.

2 Els treballadors contractats en règim de pràctiques, han d'haver realitzat preferentment els seus estudis a la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya, tret dels que requereixin titulació universitària." (art. 28 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i obres públiques de les comarques de Barcelona per a l'any 1997 (DOGC de 4.12.1997) i 1998 [DOGC de 18.11.1998]).

- "Els treballadors fixos de plantilla de les empreses o els fixos d'obres amb més de 3 mesos d'antiguitat que assisteixin als cursos de formació o perfeccionament professional que organitzi o promocióni la Fundació Laboral de la Construcció, tenen dret, amb el límit màxim de 135 hores cada bienni, a gaudir de les reduccions de jornada o llicències de formació professional que es regulen en l'article 23 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març." (art. 40 del conveni col·lectiu de treball a la indústria de la construcció i les obres públiques de Barcelona per a l'any 1996 [DOGC de 22.1.1997], 1997 (DOGC de 4.12.1997) i 1998 [DOGC de 18.11.1998]).

- "El personal afectat per aquest Acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional." (article 19 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

- “Les empreses que ho desitgin podran fer cursos de formació professional; aquests cursos s'han d'atènyer a les normes següents: Les empreses han de fer cursos dins la jornada laboral i retribuir els treballadors que hi assisteixin amb el salari normal que percebrien dins la seva jornada laboral ordinària.” (secció tercera del conveni col·lectiu sindical de l'agrupació provincial de comerç i importadors d'articles fotogràfics de Barcelona, per a 1997-1998 [DOGC de 14.4.1999]).

- “La Comissió Paritària (...) té, si escau, les funcions següents: Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit, d'acord amb el que estableix l'Acord nacional de formació contínua. Informar, orientar i promoure els plans agrupats en l'àmbit de la província de Barcelona. Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i treballadors del sector en la província de Barcelona.” (art. 27 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc i congelat de les comarques de Barcelona, per a l'any 1996 [DOGC de 24.7.1997], i 1997 [DOGC de 16.10.1997]).

- “En matèria de formació, la Comissió Mixta es compromet a fomentar-la, de conformitat amb els desenvolupaments establerts en els acords per a la formació contínua.” (art. 53.8 del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis de Barcelona i comarques, 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]).

- “Ambdues representacions miraran que es posi atenció especial al reciclatge, millora, formació i adaptació professional dels treballadors, ja sigui a la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta finalitat.” (art. 31.3 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]).

- “Ambdues representacions, conscients de la importància que té la

formació professional per a una política d'ocupació eficaç com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una Associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del Comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.” (art. 41.2 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

Assetjament sexual

- “Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es produeixi en l'àmbit de les relacions laborals; la persona que el manifesta sap que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte. La negativa o l'acceptació d'aquest comportament repercuteix en la situació laboral de la persona assetjada. Amb aquesta conducta es crea un entorn intimidatori i hostil. S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual (art. 36 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdores majoristes d'alimentació, 1995-1996 [DOGC de 22.11.1995], i art. 29, 1997-1998 [DOGC de 10.12.1997]; també a la disposició addicional segona del conveni col·lectiu de treball de comerç de materials de la construcció de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 16.2.1996], 1995 [DOGC de 21.2.1996], 1996-1997 [DOGC de 17.1.1997], i 1998 [DOGC de 6.11.1998]).

- “Totes les persones tenen dret al respecte a la seva intimitat

i a la deguda consideració en la seva dignitat.

Es considera assetjament sexual a la feina un comportament verbal o físic, de caràcter o connotació sexual, quan es produeixi en l'àmbit de les relacions laborals, i la persona que el produeix sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte d'aquest assetjament. Amb aquesta conducta se li crea, al perjudicat, un entorn laboral intimidatori i hostil.

- S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual.” (disposició addicional del conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis, 1997-2000 [DOGC de 22.10.1997]; en un sentit molt similar p. compl. 7 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994], i 1996-1999 [DOGC de 4.9.1996]; també disposició addicional 8a del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

Gestió de conflictes o controvèrsies

Vinculació a l'AIC

- “En relació amb la salut i seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'atendrà allò establert a l'acord interprofessional de Catalunya. En conseqüència, ambdues parts en representació de treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del present conveni, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural, que puguin suscitar-

se i específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 40, 41 i 51 de l'ET, en la nova redacció atorgada a la LLei11/1994, de 19 de maig (art. 19 del conveni col·lectiu de treball del comerç del peix fresc i congelat de les comarques de Barcelona, 1994, 1995 [ambdós al BOPB de 31.7.1995], 1996 [DOGC de 24.7.1997], i 1997 [DOGC de 16.10.1997]).

■ “Una vegada reunida la Comissió paritària, suposant que no s'arribes a cap acord ambdues parts acorden sotmetre's a la mediació del Tribunal laboral de Catalunya, com a pas previ a la via contenciosa davant el Jutjat del social.”

(Retribuciones) “En els casos de disconformitat a la Comissió paritària, ambdues parts només es podran sotmetre de manera particularitzada i cas per cas als tràmits de mediació del TLC.” (arts. 10 y 14 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

■ “Conflictes col·lectius de treball. Respecte dels conflictes col·lectius de treball, ambdues parts manifesten que se sotmeten col·lectivament als procediments de conciliació i mediació previstos al Tribunal Laboral de Catalunya” (disposició addicional 5a del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], i 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

■ (En matèria de distribució horària) “Si no hi ha acord entre les parts afectades, s'hauran de sotmetre expressament a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.” (art. 17 del conveni col·lectiu de treball de majoristes i minoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

Desvinculació salarial

· Aquelles empreses que la seva situació econòmica es trobi en algun dels supòsits que s'indiquen més avall podran suspendre l'aplicació de l'increment salarial del conveni, sempre que es doni una de les següents circumstàncies:

a) que els dos últims exercicis econòmics presentin pèrdues. S'acreditaran aquestes pèrdues mitjançant els documents dipositats en el Registre Mercantil per aquelles empreses amb obligació legal de realitzar aquest tràmit o mitjançant informe emès per auditor o professional habilitat a l'efecte per la resta d'empreses.

b) que estigui afectada per algun procediment concursal, suspensió de pagaments o fallida.

L'aplicació quedarà suspesa en el moment en què l'empresa comuniqui per escrit als representants dels treballadors o, en el seu defecte, als treballadors, l'existència d'algun dels supòsits anteriors. Còpia d'aquesta comunicació es farà arribar necessàriament a la comissió paritària del conveni, conforme al procediment que preveu l'article 22. També, juntament a la comissió escrita de la suspensió de l'aplicació de règim salarial, l'empresa aportarà als representants dels treballadors o, en el seu defecte, als treballadors, la documentació que acrediti l'existència del supòsit que s'invoca per a la suspensió i la proposta de règim salarial específic.

En el termini de set dies hàbils comptats des del següent al de la comunicació escrita de la suspensió del règim salarial, els representants dels treballadors o, en el seu defecte, els treballadors, hauran de manifestar la seva negativa o l'acceptació de les causes que s'al·ludeixen i el règim salarial que es proposa.

En el cas que no existeixin representants dels treballadors a l'empre-

sa i els treballadors no hagin acceptat la proposta de l'empresa, la determinació del règim salarial aplicable es resoldrà dins la comissió paritària del conveni en un termini de trenta dies naturals. En el cas que no s'arribi a un acord en el termini de trenta dies naturals, les parts es sotmetran a l'arbitratge del Tribunal Laboral, de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

A les empreses que hi hagi representació dels treballadors, en el cas que no s'arribi a un acord en el termini de trenta dies naturals, la discrepància serà solventada per la comissió paritària del conveni, en el termini de quinze dies naturals. En el cas de no aconseguir-se un acord dins la comissió paritària, les parts es sotmetran a l'arbitratge del Tribunal Laboral, de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

En qualsevol cas, l'acord a què arribin les parts o la resolució que es dicti determinarà la durada de la suspensió, i sense el seu requisit conclourà necessàriament el 31 de desembre de l'any en el qual s'hagin produït.

Els treballadors, els seus representants i els membres de la comissió paritària estan obligats a tractar i mantenir en la més gran reserva la informació rebuda i les dades a què s'hagi tingut accés com a conseqüència d'allò que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i tenir envers tot això secret professional.” (Art.67 del conveni col·lectiu de la construcció de la província de Barcelona, per 1994 [BOPB de 7.10.1994]).

■ “Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, es trobin en situació econòmica de pèrdues –fet que s'haurà d'acreditar documentalment- podran desvincular-se de l'increment econòmic pactat en el conveni per tota la seva vigència (1 de gener a 31 de desembre de 1994) i, conseqüentment aplicar les taules salarials vigents a 31 de desembre de 1993.

El procediment per portar a terme allò que s'ha pactat en el paràgraf anterior serà el següent:

1.- L'empresa haurà d'entregar a la representació legal dels treballadors, o en el seu defecte, als sindicats signants d'aquest conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació de pèrdues.

2.- Una vegada s'ha constatat la situació real de pèrdues de l'empresa, ambdues parts acordaran, l'aplicació a l'empresa de la clàusula de desvinculació en els termes ressenyats en el paràgraf primer d'aquest article.

3.- Les discrepàncies d'interpretació es sotmetran a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya" (art. 38 del conveni col·lectiu de fàbriques de galetes de la província de Barcelona, per 1994 [BOPB 24.9.1994]).

■ Les empreses l'estabilitat econòmica de les quals es pugui veure perjudicada com a conseqüència de l'aplicació del règim salarial establert en aquest conveni, podran deixar d'aplicar-lo, si acrediten trobar-se en les condicions i mitjançant el següent procediment:

En el termini d'un mes des de la publicació del conveni en el Butlletí Oficial de la província, les empreses comunicaran a la comissió paritària i a la representació legal dels treballadors la decisió de no-aplicació de les clàusules de contingut econòmic, i s'acompanyarà la documentació en què s'acreditin suficientment les pèrdues econòmiques, la situació actual, i el pla de viabilitat que contribueixi a superar la situació econòmica negativa i a promoure la continuïtat de l'empresa.

La representació legal dels treballadors, una vegada s'ha rebut la documentació, podrà entregar a la comissió paritària un informe sobre la situació de l'empresa i les mesures que es proposin.

La comissió paritària es reunirà amb caràcter urgent, i en el termini

màxim de quinze dies des de la recepció de la sol·licitud, i resoldrà sobre la seva procedència.

En el supòsit que sigui aprovada la proposta de no-aplicació, es notificarà a l'empresa i a la representació dels treballadors, perquè en el termini d'un mes negociïn les noves condicions salarials. Si s'aconsegueix un acord, haurà de fer-se arribar a la comissió paritària per a la autorització i aplicació definitives.

Si no es rep cap notificació d'haver-se arribat a un acord en el termini d'un mes, la comissió paritària passarà sense cap altre tràmit a fixar el règim salarial substitutori aplicable durant la vigència del conveni, i es pot també establir el procediment per la recuperació en anys posteriors dels increments que s'han deixat d'aplicar en el present.

- L'autorització de la comissió paritària eximirà únicament de l'aplicació del contingut salarial del conveni, i en possibilitaria la substitució per l'acordat per les parts, o fixat per la comissió, únicament durant l'any 1994 en què té vigència prevista el present conveni, i en finalitzar tant els salaris com els altres conceptes econòmics serà d'aplicació íntegra en els termes que estipula el conveni." (Art. 13 del conveni col·lectiu de treball de torrefactors de cafè i sucedanis de la província de Barcelona, 1994 [BOPB de 20.8.1994], 1995 [BOPB de 20.6.1995], 1996-1997 [DOGC de 1.7.1996], i 1998-1999 [DOGC de 21.4.1997]

- "El percentatge d'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni ha de tenir un tractament excepcional en aquelles empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no se'n perjudiqui l'estabilitat econòmica o la viabilitat. Així mateix, cal tenir en compte les previsions per als anys de vigència del Conveni.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió dins d'un termini de 20 dies, comptats a partir de la data de publicació del Conveni, per al primer any de vigència.

El mateix termini cal aplicar, si s'escau, per al segon any.

Una còpia d'aquesta comunicació s'ha de lliurar a la Comissió paritària del Conveni.

Les empreses han d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, compte de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) durant els 10 dies següents a la comunicació. Dins dels 10 dies naturals posteriors, ambdues parts han d'intentar acordar les condicions de la no aplicació salarial, la manera i el termini de la recuperació del nivell salarial, tenint en compte alhora les conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació.

Cal lliurar una còpia de l'acord a la Comissió paritària.

Si no existeix acord, ambdues parts ho han de comunicar per escrit a la Comissió paritària del Conveni, que ho ha de resoldre dins dels 10 dies següents.

Si continua el desacord, les parts s'hauran de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la màxima reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagin tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, observant, per tant, sigil professional respecte a tot això." (art. 43 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de les comarques de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], y 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

Altres clàusules

Ajudes socials

A.- Ajudes per jubilació

■ “En produir-se la jubilació d'un treballador amb una antiguitat de menys de 10 anys a l'empresa, percebrà una gratificació de 2 mensualitats; amb una antiguitat de 10 a 20 anys, 4 mensualitats; amb una antiguitat de més de 20 anys, 6 mensualitats.

S'estableix un augment del 25 % sobre les esmentades gratificacions per cada any que avanci el treballador o treballadora la seva jubilació, comptada als 65 anys i amb el màxim decreixent dels 60 anys, sempre que jubilació es produeixi de mutu acord entre l'empresa i el treballador. Si no existeix aquest acord, el treballador percebrà exclusivament les quantitats esmentades en el paràgraf anterior, segons l'antiguitat, sempre que la jubilació es produeixi a partir dels 60 anys.

La percepció d'aquest premi restarà condicionada al fet que a l'expedient personal del treballador no hi hagi més de dues faltes greus o molt greus sancionades i no prescrites segons el previst en la normativa laboral general. Si en complir els 65 anys el treballador o treballadora opta per no jubilar-se, perdrà el premi de jubilació previst en aquest article.” (art. 20 del conveni col·lectiu del comerç tèxtil de les comarques de Barcelona, 1993-1994 [BOPB de 10.1.1994]).

■ “En jubilar-se un treballador amb més de 15 anys d'antiguitat a l'empresa, rebrà l'import íntegre de 4 mensualitats incrementades amb tots els emoluments inherents, i es respectaran les ajudes superiors que, per aquest concepte, duguin a terme les empreses afectades per aquest conveni. Si en complir els 65 anys, o l'edat que estableixi el govern o acordin les parts per a la jubilació, el treballador, amb

el 100% del salari, opta per no jubilar-se transcorreguts tres mesos després de complir-la, perdrà el dret a l'ajuda abans prevista." (art. 16 del conveni col·lectiu provincial de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 metres quadrats, xarcuteries, mantegueries, lleteries, granges-lleteries i llegums cuits, 1994 [BOPB de 20.3.1995], 1995 [DOGC de 5.6.1996], 1996 [DOGC de 19.1.1998], i 1997 [DOGC de 8.10.1998]).

■ "Tot treballador, amb una antiguitat mínima a l'empresa de deu anys que pugui accedir i accedeixi a la jubilació anticipada rebrà un premi o ajut per part de l'empresa consistent en: Jubilació als 62 anys: 8 mensualitats; Jubilació als 63 anys: 4 mensualitats; Jubilació als 64 anys: 3 mensualitats. En el supòsit de jubilació als 65 anys i si acredita una antiguitat de 10 anys tindrà dret a un premi de 1 mes, dos mesos amb 15 anys d'antiguitat i tres mesos amb 20 anys o més d'antiguitat." (art. 27 del conveni col·lectiu de treball de majoristes de fruites i verdures de les comarques de Barcelona, per als anys 1995 [DOGC de 25.9.1995], 1996 [DOGC de 29.7.1996], 1997 [DOGC de 20.2.1998], i 1998 [DOGC de 26.11.1998]).

■ "S'estableix un ajut per jubilació als treballadors que hagin prestat més de deu anys de treball en la mateixa empresa. Aquest ajut haurà de consistir en un premi de dues mensualitats, calculades a raó del salari base o mínim de Conveni (1a columna), i antiguitat, en les quanties ressenyades en els annexos d'aquest Conveni. En cas que el treballador hagi prestat més de vint anys de treball en la mateixa empresa, li serà satisfet un premi equivalent a tres mensualitats, integrades pels dos conceptes abans assenyalats." (art. 38 del conveni col·lectiu del sector del comerç del metall de la província de Barcelona, 1995-1996 [DOGC de 6.10.1995], i 1997-2000 [DOGC de 30.9.1997]).

■ “El treballador que en complir l'edat de 60 anys decideixi de passar a la situació de jubilat i acrediti una antiguitat de 20 anys a l'empresa, ha de percebre un premi de tres mensualitats de salari conveni més antiguitat, i de dues mensualitats si, amb la mateixa antiguitat, es jubila a 65 anys. L'empresa queda alliberada d'aquesta obligació si el treballador, després d'haver complert 60 anys o 65 anys, segons s'escaigui, decideix de continuar al seu lloc de treball.” (art. 15 del conveni col·lectiu de treball de majoristes i minoristes de joguets i cotxets de nen de les comarques de Barcelona, 1993-1994 [DOGC de 1.6.1994], 1995 [DOGC de 3.5.1996], 1996 [DOGC de 8.10.1997], i 1997 [DOGC de 2.12.1997]).

B.- Ajudes per fills amb minusvalideses

■ “La subvenció per als treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics es fixa per a l'exercici del 1998 en 35.000 ptes. mensuals, s'incrementarà per al 1999 amb el percentatge de l'IPC corresponent.” (art. 27 del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona per als anys 1997-1999 [DOGC de 13.3.1998], i acord de condicions de treball per al personal funcionari de l'Ajuntament de Barcelona, 1997-1999 [DOGC de 23.2.1998]).

Ampliació de descansos

■ “Els dies de baixa per incapacitat laboral transitòria amb hospitalització, produïts en els períodes de vacances, no es comptaran com gaudits pels treballadors afectats, i s'hauran de gaudir posteriorment, dintre de l'any natural.” (art. 25 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de les comarques de Barcelona, 1994 [BOPB de 13.2.1995], art. 28 del conveni per al 1995-1996 [DOGC de

7.2.1996], i 1997-1998 [DOGC de 26.11.1997]).

- “El treballador fix amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 3 mesos, amb suspensió del contracte de treball (...) s'atorguen dins el mes següent al de la sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La durada acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 3 mesos cada 2 anys. Tampoc es concediran quan el treballador realitzés amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessés també en aquesta.” (art. 30 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, 1996-1999 [DOGC de 6.9.1996]).

Altres

- “Durant el període de la lactància, es tindrà un temps retribuït de dues hores, distribuïdes a convenir a fi i efecte d'atendre el fill. Aquest permís tindrà una duració de cinc mesos subsegüents al part, i només en podrà gaudir un dels cònjuges” (art. 29 del conveni col·lectiu de treball de comerç de la pell de les comarques de Barcelona, 1994 [DOGC de 27.1.1995], 1995 [DOGC de 15.5.1996], 1996 [DOGC de 29.1.1997], i 1997-1998 [DOGC de 3.12.1997]).

- (Pagament de liquidació el dia establert) “L'incompliment d'aquesta obligació, imputable a l'empresa, comportarà el dret del treballador de ser indemnitzat amb l'import d'un salari diari per cada dia d'endarreriment en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini de pre-avis.” (art. 37.3 del conveni col·lectiu de treball per a la indústria siderometal·lúrgica de les comarques de Barcelona, 1994-1995 [DOGC de 14.9.1994]).

EMPRESES DE LA CIUTAT DE BARCELONA

Principi d'igualtat i no-discriminació

- "En iguals condicions d'idoneïtat, s'atribuirà l'ascens al més antic. En iguals condicions d'idoneïtat i d'antiguitat, a la persona del sexe menys representat en el loc a ocupar" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Revlon per als anys 96-97).

- (En matèria d'ingressos) "com a norma general, les parts firmants expressen la seva voluntat d'evitar qualsevol classe de discriminació favorable o adversa en el treball, d'acord amb el s'estableix en els articles 4 i 17 de l'ET"; (en matèria d'ascensos) "s'ha de respectar el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que pugui haver-hi cap discriminació per raons d'edat, sexe, parentiu i d'altres continguda en l'art. 17 ET" (art. 14 i 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Damm per als anys 1997-1998).

- "Qualsevol lloc de treball el pot exercir indistintament un home o una dona, tret dels casos específics prohibits per la legislació vigent" (art. 4 del Conveni col·lectiu de Segura Viudas per als anys 1995-1996).

- "Totes les contractacions respectaran els principis d'igualtat, mèrit i capacitat" (art. 16 del Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1998).

- "Clàusula de no-discriminació: ambdues parts es comprometen a vetllar per la igualtat de retribució en treballs del mateix valor i per la no-discriminació en tots els supòsits previstos en l'article 14 de la Constitució" (art. 5 del Conveni col·lectiu de l'empresa Antonio Puig, SA per als anys 96-98).

Integració de grups marginats

Reserva de places per a treballadors discapacitats:

- "Es reserva un percentatge general del 3% del total de vacants o noves places a cobrir de l'oferta anual, per a candidats amb discapacitat en grau igual o superior al 33%" (Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

Pràctiques de recol·locació de treballadors discapacitats:

- "Com una excepció a la regla general de coertura interna de vacants, l'empresa podrà cobrir amb aquests treballadors les places adequades a les seves aptituds que no li comportin un ascens o promoció econòmica" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Nissan Motor Ibérica SA (centres de Barcelona capital i Montcada) per als anys 89 i 99. El mateix article en el Conveni col·lectiu de Nissan Motor España SA (centre de Barcelona) per als anys 96-98).

- "Els llocs de porter/a, cobrador/a, vigilant i transportista es proveïran entre el personal de l'empresa que, com a conseqüència d'accident o incapacitat, tingui disminuïda la seva capacitat i, preferentment, entre aquells que no puguin desenvolupar un altre ofici o treball amb rendiment normal, per les causes assenyalades" (art. 19.3 del Conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona SA per a 1997).

- "Es fomentarà l'ocupació de les persones amb minusvalia, en els termes de la normativa vigent en la matèria" (art. 13 del Conveni Col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1998).

- "Si el treballador no reuneix les condicions requerides per al lloc de treball per disminució de capacitat física, sense arribar a la ineptitud que preveuen els art. 49.5 i 52.a ET), la direcció, un cop escoltats els infor-

mes oportuns del servei mèdic i del comitè d'empresa, pot traslladar el treballador a un altre lloc més d'acord amb les seves facultats, si hi ha possibilitats de fer-ho" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Braun per als anys 1997-1999).

■ "A fi de mantenir la relació laboral amb el personal que no ha arribat a l'edat de jubilació i que, per deficiències en la seva condició física o psíquica, no estroba en situació de donar un rendiment normal en la seva categoria, l'empresa l'ha de destinar preferentment a treballs adequats a les seves condicions, si en té llocs disponibles; se li assigna el salari que percebia i s'adapten els seus complementos o els seus incentius als que regeixin en el nou lloc de treball. La determinació de la capacitat disminuïda serà determinada previ expedient del servei mèdic d'empresa i l'autoritat corresponent" (art. 38 del Conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA per als anys 1997-1999).

■ "En el casos en què sigui necessari efectuar mobilitat de personal a causa de la capacitat disminuïda del treballador d'acord amb la legislació vigent i que tingui el seu origen en alguna malaltia professional o accident de treball no imputable a ell mateix, el treballador continuarà percevent la retribució de la seva categoria professional i, si és el cas que l'empresa compta amb la valoració de llocs de treball, percebrà el salari de qualificació corresponent en el moment del canvi de lloc, a dos nivells per sota, com a màxim, del que percebia" (art. 8 del Conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder per als anys 1997-1999).

■ "En el supòsit que el treballador no obtingui la qualificació d'invalidesa absoluta o total, l'empresa el pot destinar a un lloc de treball compatible amb les limitacions laborals que tingui, amb un informe previ favorable del servei mèdic de l'empresa, sempre que el treballador assumeixi el compromís de sol·licitar la jubilació anticipada tan

aviat com compleixi els requisits exigits amb caràcter general per la Seguretat Social; s'entén sempre i en qualsevol cas que el fet de no sol·licitar aquesta jubilació no ha de comportar sinó tornar al treball habitual que tenia abans de la seva situació d'incapacitat temporal" (art. 12 del Conveni col·lectiu de l'empresa Damm per als anys 1996-1998).

- "L'empleat que es trobi disminuït en la seva capacitat, prèvia declaració del servei mèdic de l'Agrupació i dels organismes sanitaris oficials, pot ser destinat, de mutu acord, a un altre lloc de treball més adequat a les seves capacitats, tot conservant la seva categoria professional S'adaptaran les disposicions oportunes, per tal de millorar les condicions del personal en aquesta situació, mitjançant els sistemes de rehabilitació, recuperació i formació que es considerin procedents" (art. 7 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

- "L'empleat, la capacitat del qual hagi disminuït per l'edat o per d'altres circumstàncies, sol·licitarà a la direcció la seva recol·locació en tasques adequades a les seves condicions. La direcció sol·licitarà un informe del servei mèdic i al comitè d'empresa per poder assignar-li un nou lloc de treball i mantenir-li la retribució que estava percevent, sempre que sigui possible" (art. 115 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "Si a un treballador, a causa de l'edat o de d'altres circumstàncies, se li redueix la capacitat per exercir les funcions pròpies del seu grup o categoria professional, l'empresa, excepcionalment i després d'escoltar el comitè, pot destinar-lo a d'altres funcions, tot mantenint-li en qualsevol cas les retribucions d'origen" (art. 9 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Tractament de la Informació, SA (Centrisa) (Barcelona) per als anys 1998-2000).

- "Els empleats que passen a situació d'invalidesa permanent total per a la professió habitual d'acord amb les normes del règim general de la Seguretat Social poden accedir a ocupar un nou lloc de treball a l'empresa, sempre que les seves aptituds psicofísiques els permetin exercir una altra activitat laboral a l'empresa" (art. 13 del Conveni Col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

- "Si un treballador té un accident de treball que disminueix les seves facultats sense arribar a la incapacitat total, l'empresa està obligada a buscar-li un lloc de treball a la mateixa empresa adequat a les seves possibilitats" (art. 31 del Conveni col·lectiu de l'empresa Bull Telesincro SA per a 1998).

- "Els treballadors fixos que per deficiència física o psíquica sobrevinguda, no invalidant de caràcter permanent, no poden prestar serveis en el seu lloc de treball i que se'ls destini a un altre lloc adequat a la seva capacitat, conservaran el dret a percebre el sou base de la seva categoria professional anterior" (art. 30 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat de Catalunya per als anys 1998-1999).

Integració de joves:

- "L'empresa, com a mesura estrictament social en favor de la integració professional dels joves i tot seguint criteris del grup, manifesta la seva voluntat de contractar un determinat nombre de persones en règim de "pràctiques en alternança" o d'altres modalitats anàlogues que els permeti obtenir o completar un aprenentatge laboral, en col·laboració amb institucions socials o educatives. Les condicions de compensació o beca s'adaptaran a cada supòsit. En cap cas podran substituir o cobrir un lloc operatiu de la plantilla de l'organització. El

comitè d'empresa quedarà informat puntualment de l'acció, en nom del compliment de l'objectiu social plantejat" (apartat final del Conveni col·lectiu de Danone per a 1994).

■ "La direcció de l'empresa es compromet a oferir al llarg dels tres anys de vigència del conveni com a mínim 30 places amb contractes formatius. La modalitat d'aquests contractes serà acordada per la Comissió paritària de classificació professional d'acord amb els tipus de contractes vigents en cada moment. La CPCP estudiarà i analitzarà, en funció de les necessitats i de la disponibilitat que manifestin els diversos serveis, les unitats a les quals s'aniran incorporant aquests empleats, i realitzarà el corresponent seguiment del seu aprofitament. Els treballadors que realitzin les pràctiques amb aprofitament passaran a ocupar llocs de treball fixos en acabar el seu contracte. Si és el cas que resulta possible realitzar contractes d'aprenentatge, tot tenint en compte les necessitats del servei, es realitzarà el mateix seguiment, amb l'exigència addicional que l'aprenent cursi amb aprofitament la formació professional reglada. En acabar aquests estudis i una vegada comprovat el seu aprofitament, passaran a ocupar llocs de treball fixos" (art. 108 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

Promoció de l'ocupació

Preferències en la contractació:

■ "Per a la incorporació com a fix de plantilla, tindran dret preferent, en igualtat de mèrits, els que hagin exercit o exerceixin funcions en el mateix lloc a cobrir, subjectes a qualsevol modalitat de contractació temporal, inclosos els contractes a temps parcial, d'aprenentatge o en

pràctiques" (art. 20.4 del Conveni col·lectiu de Revlon SA per als anys 1997-1998).

- (En matèria d'ingressos) "en igualtat de condicions, tenen prioritats les ofertes de treballadors de la plantilla de la mateixa empresa, els fills de treballadors declarats en invalidesa permanent, en les graus de total, absoluta i gran invalidesa, o el personal que ha prestat servei com a temporers" (art. 11 del Conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA per als anys 1997-1999).

- (En matèria d'ascensos) "les vacants que es produeixin a l'empresa les han de cobrir, preferentment, els treballadors de la categoria immediatament inferior, sempre que l'hagin exercit un mínim de sis mesos i per ordre d'antiguitat en l'empresa, si el treballador ha demostrat la seva capacitat. La prova de capacitat l'han de controlar l'empresa i els representants dels treballadors" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'Hotel Melià Barcelona per als anys 1996-1998).

- (En matèria d'ingressos) "tenen preferència els que han tingut un contracte temporal que s'hagi desenvolupat satisfactòriament i es troben en situació de desocupació. En la selecció de personal de nou ingrés és necessari donar preferència, en igualtat de condicions de coneixements i d'idoneïtat per al lloc, al personal que fa sis o més mesos que està desocupat o bé que aquesta és la primera feina" (art. 17 del Conveni col·lectiu de Mercedes per als anys 1996-1998).

- (En matèria d'ingressos i cobertura de vacants) "les vacants que es produeixin per baixa o canvi de destinació de l'ocupant són susceptibles de ser amortitzades o de ser cobertes d'acord amb les normes que es desenvoluparan més endavant. Les propostes d'amortització es posaran en coneixement de la comissió mixta de cobertura de vacants amb una antel·lació suficient per a què n'emeti informe" "... els treballadors fixes tindran prioritats sobre els contractats temporal-

ment, de tal manera que aquests darrers només tindrien accés a la vacant en el supòsit que cap treballador fix superi els cinquanta punts", i en el cas que "cap treballador fix o temporal obtingui la puntuació mínima, la plaça quedaria deserta"; "... realitzat tot el procés indicat, si la vacant quedés deserta, la direcció tindrà la llibertat d'acudir a la contractació exterior o d'aplicar la lliure designació" (art. 15 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

- "Els treballadors amb contracte temporal, eventual o qualsevol altre de durada determinada ingressaran designats lliurement per l'empresa i es mantindrà en aquests contractes el criteri actual de la direcció de possibilitar l'assenyalada contractació als fills dels empleats" (art. 100 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "En la selecció de personal de nou ingrés tenen preferència els que ja hagin treballat a l'empresa, i es valora el període de serveis prestats anteriorment" (art. 21 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

- "[l]empresa manifesta la seva voluntat, en cas de cobertura de futures vacants laborals en l'empresa, d'analitzar amb caràcter previ les possibles sol·licituds d'admissió plantejades per familiars d'empleats de Telesco que s'han de valorar preferentment, en cas d'igualtat de condicions d'aptitud i d'idoneïtat per a la possible contractació, si compleixen les necessàries per al lloc" (art. 10 del Conveni col·lectiu de l'empresa Telesco Control de Portes SA per a 1998).

- "En el supòsit de mort o d'invalidesa permanent de grau absolut d'un treballador o treballadora, té dret a ingressar en la plantilla, com en substitució, el parent de primera línia que es detalla: cònjuge, company/companya, fills, pares o germans" (art. 56 del Conveni col·lectiu de l'empresa Freudenberg España SA, Componentes S per a 1999).

- "Tenen prioritat per ser contractats, en igualtat de condicions de capacitat i idoneïtat per ocupar vacants, aquells productors que es trobin en una situació d'atur, sigui subsidiat o no" (art. 70 del Conveni col·lectiu de l'empresa Freudenberg España SA, Componentes S per a 1999).

Compromisos de cobertura de vacants:

- "En el cas que s'hagi de cobrir una plaça de nova creació o una vacant originada per una baixa, és necessari convocar un concurs oposició entre el personal de plantilla de l'empresa que disposi de les condicions mínimes per accedir a aquest lloc de treball" (art. 13 del Conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo SA per als anys 1997-1998).

- "L'empresa ha de procurar, sempre que sigui possible, que les places que quedin vacants de cada categoria, per jubilació o d'altres causes, es cobreixin en el termini d'un mes pel personal de la plantilla" (art. 4 del Conveni col·lectiu de Segura Viudas per als anys 1996-1999).

- "Els llocs de nova creació o els que hagin quedats vacants, sempre que siguin contractats indefinits, s'han de cobrir mitjançant convocatòria interna" (art. 18 del Conveni col·lectiu de l'empresa Bull Telesincro per a 1998).

- "Quan la direcció de l'empresa decideixi ocupar una vacant, s'atendrà i per aquest ordre: a) provisió interna ... b) provisió externa. Si la vacant o plaça de nova creació no es pot cobrir amb personal intern es contractarà externament els serveis d'un nou empleat" (art. 11 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat de Catalunya per als anys 1998-1999).

- "Durant la vigència d'aquest conveni s'ha de portar a terme la con-

tractació de cent setanta-cinc nous ingressos per a Explotació, Tallers i Material Mòbil" (art. 17.B del Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona SA per als anys 1998-2001).

Contractacions per jubilacions anticipades

- "Mentre estigui vigent l'RD 1194/1985, de 17 de juliol, i sempre que prèviament hi hagi acord amb l'empresa, els treballadors que en complir els seixanta-quatre anys vulguin acollir-se a la jubilació anticipada, amb els beneficis que assenyalava l'RD o la disposició legal que el substitueixi en el mateix sentit, ho poden fer. En aquest supòsit, l'empresa ha d'efectuar la nova contractació d'acord amb el que estableix la legislació aplicable en cada moment" (art. 15 del Conveni col·lectiu de l'empresa Sal Costa SA per a 1998).

- "D'acord amb el que estableix l'RD 1194/1985, i per al cas que els treballadors amb seixanta-quatre anys fets, si volen acollir-se a la jubilació amb el 100% dels drets, l'empresa s'obliga a substituir cada treballador jubilat per un altre inscrit en l'oficina de col·locació" (art. 69 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Tractament de la Informació SA (Centrisa) (Barcelona) per als anys 1998-2000).

- "Els treballadors que es jubilin als seixanta-quatre anys tot acollint-se al que s'estableix en l'RD 1194/1985, de 17 de juliol, gaudiran del premi de tres mensualitats establertes per als treballadors que cessin amb dret al 100% de la pensió de jubilació. La companyia s'obliga a substituir, amb contracte d'identica naturalesa i en les condicions legalment establertes, els treballadors que accedeixin a aquesta jubilació especial. S'entén per contracte d'identica naturalesa, exclusivament, que el contracte per al nou treballador es formalitzarà per la mateixa durada que tenia el del treballador jubilat" (art. 66 del Conveni col·lec-

tiu de l'empresa Revlon SA per als anys 1996-1997; en el mateix conveni per als anys 1997-1998, quan es recull aquesta mateixa previsió, deixa de fer-se referència a la gratificació concedida als jubilats als seixanta-quatre anys).

- "Quan un treballador/treballadora amb contracte de treball indefinit es jubila als seixanta-quatre anys, les empreses han de passar a la situació de fix indefinit un treballador sotmès a la relació contractual temporal que tingui la mateixa categoria laboral i un antiguitat en l'empresa de més de sis mesos" (art. 26 del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies per als anys 1998-2000).

Estabilitat de l'ocupació

Manteniment del nivell de plantilla o d'ocupació

- "L'empresa s'obliga durant la vigència del conveni a no reduir la plantilla, però aquesta norma no és d'aplicació en els casos de jubilació ordinària, anticipada, traspàs, invalidesa total o absoluta, baixa voluntària o acomiadaments degudament confirmats, ja que en aquests casos s'ha de negociar amb el comitè d'empresa la necessitat de proveir o no les baixes que es produeixin. Igualment, i per als supòsits d'expedient d'acomiadament col·lectiu de l'art. 51 ET, les parts formulen les manifestacions següents: el comitè ratifica el seu compromís amb el personal de mantenir el criteri de l'ordre invers d'antiguitat per a supòsits d'affectació en expedient d'acomiadament col·lectiu, tret de jubilacions anticipades, baixes voluntàries, etc. ... Els criteris d'inclusió del personal afectat s'han d'acordar entre l'empresa i el comitè" (art. 59 del Conveni col·lectiu de l'empresa Damm per als anys 1997-1999).

- "La direcció de l'empresa ha de mantenir el màxim nivell d'ocupa-

ció possible, estudiar les baixes que es produeixen i cobrir-les si és necessari" (art. 45 del Conveni col·lectiu de Mercedes per als anys 1996-1998).

- "Les empreses que constitueixen la unitat de treball de l'agrupació garanteixen l'ocupació del personal de la plantilla de l'esmentada agrupació durant la vigència del conveni. En el supòsit que es produís qualsevol eventualitat que representi el tancament total o parcial de les instal·lacions, així com davant la cessió de les mateixes, qualsevol que en sigui el motiu, es crearia una comissió conjunta que estudiaria la manera adequada per fer efectiva la garantia assenyalada" (art. 72 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

- "Es procurarà mantenir la plantilla al mateix nivell que els anys anteriors. No obstant això, en el supòsit que l'empresa, en ús de les atribucions que li concedeixen els paràgrafs anteriors, consideri oportú disminuir el nivell de la plantilla en els casos previstos en la legislació vigent, negociarà prèviament amb el comitè d'empresa aquesta eventualitat" (art. 6 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

Transformació de contractes temporals en fixos

- "En els casos de contractes eventuais per circumstàncies de la producció i d'interinitat, si la contractació es fa vulnerant les exigències circumstancials previstes en la legislació laboral, l'empleat consolidarà la condició de fix de plantilla" (art. 99 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "Amb la signatura del present conveni l'empresa s'obliga a transformar contractes eventuais en fixos, a raó de tres per mes, fins arribar a la xifra de 136 treballadors fixos en plantilla" (art. 76 del Conveni

col·lectiu de l'empresa Freudenberg España SA, Componentes, S per a 1999).

- (Contractes formatius) "els treballadors que realitzin les pràctiques amb aprofitament passaran a ocupar llocs de treball fixos en acabar el seu contracte", així com els aprenents "en acabar els estudis de formació professional i una vegada comprovat el seu aprofitament" (art. 108 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- (Contractes formatius) "si al final del període contractat el treballador continua prestant serveis en l'empresa sense solució de continuïtat, ha d'adquirir la condició de fix i la categoria següent en el seu escalafó".

- (Treballadors eventuais) "si en acabar la durada el treballador continua prestant serveis, adquireix la condició de fix de plantilla ...".

- "Quan el nombre de contractes de durada determinada excedeix el 15% de personal de plantilla, s'han de considerar com a treballadors fixos els temporers que excedeixen el percentatge i tenen més antiguitat".

- (Personal interí) "si el treballador absent no es reintegra en el termini corresponent, la direcció de l'empresa pot prescindir del treballador/treballadora interí, resolent el contracte, en el moment en què conculgui la reserva de lloc, sempre que això consti per escrit; si no és així, l'interí ha de passar a formar part de la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, ocupant el darrer lloc del seu grup i categoria professional".

- (Contracte de relleu) "a l'extinció de la relació laboral del treballador en arribar a l'edat de jubilació, el contracte de relleu esdevé indefinit i a jornada completa" (art. 18 del Conveni col·lectiu de l'empresa lmes SA per als anys 1999-2000).

Millora en el règim d'excedències i de permisos

- "L'excedència amb reingrés assegurat en casos de maternitat és per un mínim de dos anys" (art. 13 del Conveni col·lectiu de l'empresa Bull Telesincro SA per a 1998).

- "S'estableix un període màxim de trenta dies naturals anuals per a la realització d'assumptes particulars, el qual serà concedit per l'empresa després de sol·licitud prèvia i resolució. En casos excepcionals degudament justificats, s'estudiarà la possibilitat d'ampliació d'aquest període, prèvia sol·licitud, estudi i resolució per part de l'empresa" (art. 12 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "En cas de malaltia greu del cònjuge, o bé pares i fills solters, es pot concedir al treballador una excedència de fins a un màxim d'un any, amb reingrés automàtic, per a què pugui atendre el familiar" (art. 9.2 del Conveni col·lectiu de l'empresa Ravlon SA per als anys 1997-1998).

- "L'empresa ha de readmetre el treballador excedent una vedaga acabat el període d'excedència, sense necessitat que estigui vacant el seu lloc de treball habitual, en els casos següents: a) sempre que l'empresa hagi concedit aquesta excedència, i així ho hagi fet constar en el corresponent escrit iniciador d'aquell període; b) quan l'excedència no té una durada superior als tres anys. Les dues condicions s'exigeixen onjuntament als efectes de readmissió" (art.26 del Conveni col·lectiu de René Barbier per als anys 1997-1999).

- "Llicències: podran sol·licitar llicències sense sou, amb una durada màxima de tres mesos, els treballadors fixos que hagin superat el període de prova amb més de sis mesos al servei de l'empresa. L'empresa resoldrà favorablement les sol·licituds que en aquest sentit se li formulin, tret de quan la concessió de llicències afecti greument el procés productiu o es trobin gaudint d'aquest dret un nombre de treballadors

equivalent al 2% de la plantilla del centre de treball".

- "Excedències: el personal fix de l'empresa amb tres anys d'antiguitat com a mínim podrà sol·licitar excedència amb dret a reserva del lloc de treball durant el termini improrrogable d'un any; no computarà aquest període a efectes d'antiguitat i el nombre d'excedències concedides en un mateix període de temps no superarà les 15" (art. 21 i 22 del Conveni col·lectiu de l'empresa Antonio Puig SA per als anys 1996-1998).

- "Quan el procés productiu ho permeti, els treballadors amb una antiguitat de més de cinc anys poden sol·licitar llicència sense sou, amb el límit màxim de dotze mesos, si aquesta té com a finalitat el desenvolupament professional i humà del treballador" (art. 40 del Conveni col·lectiu de Seur Barcelona SA per als anys 1996-1997).

- "Els empleats poden sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives Concedida la llicència, l'empleat gaudirà tot el període concedit de reserva de lloc de treball La llicència serà d'un a tres mesos, i no es podrà sol·licitar novament fins passat una any des de l'anterior. Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pot realitzar en tres mesos, es concedirà pel temps necessari amb el màxim d'un any escolar. En cas de maternitat, prèvia sol·licitud de l'empleada, se li concedirà sempre una llicència d'un màxim de nou mesos de durada, a comptar des del moment de la finalització de la suspensió de contracte per maternitat" (art. 26 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat de Catalunya per als anys 1998-1999).

Reducció del treball precari

Limitació de la contractació temporal

■ "L'empresa declara la seva voluntat de recórrer a l'ocupació eventual de la forma el més limitada possible, en funció de les circumstàncies econòmiques conjunturals i de l'evolució de la legislació sobre l'adequació de les plantilles" (art. 17 del Conveni col·lectiu de Danone SA per a 1994).

■ "L'entitat es compromet a dimensionar adequadament els seus efectius de personal, de manera que es redueixi l'ocupació temporal a allò estrictament necessari" (art. 13 in fine Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996_1998).

■ "La direcció de l'empresa, amb la finalitat d'evitar falses expectatives en el personal amb contracte temporal, procurarà en la mesura del possible no estendre innecessàriament la durada dels contractes d'aquest tipus de treballadors, quan l'adaptació al seu lloc de treball a criteri de la direcció no sigui plenament satisfactori" (art. 6 del Conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder SA per als anys 1997-1999).

■ "Cada final de trimestre natural, una comissió del comitè d'empresa ha de comprovar que el nombre de treballadors contractats amb contracte de durada determinada no excedeix del 50% de treballadors amb caràcter fix en l'empresa. Si se supera el percentatge, l'empresa ha de passar a caràcter indefinit de forma immediata els treballadors necessaris per mantenir la proporció abans indicada. Tot això sense perjudici dels drets que té l'empresa al seu favor en matèria de contractació temporal vigent en cada moment ...". "L'empresa es compromet a no utilitzar el contracte d'aprenentatge per sobre d'un 2% del total de la plantilla" (art. 47 del Conveni col·lectiu de Seur Barcelona per als anys 1996-1997).

■ "L'empresa podrà utilitzar les modalitats de contractació previstes en la legislació laboral vigent. L'empresa no abusarà de la llei en la contractació temporal. Un mes abans del final de l'any de vigència d'un contracte de treball temporal de foment de l'ocupació, l'empresa definirà si el lloc ocupat pel treballador de què es tracta és fix o temporal, a fi que a partir de l'esmentat any el lloc tregui modalitat de contractació fixa o temporal. De tot això s'informarà al comitè d'empresa a l'efecte de la seva conformitat. L'empresa es compromet a complir la legalitat vigent aplicable als convenis col·lectius pel que fa a la inclusió del que es disposi en les noves contractacions" (art. 99 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

■ "El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició per ETT i exclosos els contractes d'interinitat, excepte els de substitució per vacances, no ha de superar en dotze mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, els límits següents: a) fins a 50 treballadors, 35%; b) fins a 100 treballadors, 30%; c) més de 100 treballadors, 25%. "... per superar aquests límits s'ha de comptar amb l'acord dels representants dels treballadors i l'aval de la comissió paritària" (art. 52 del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies per als anys 1998-2000).

■ "Totes les contractacions, inclosos els contractes de posada a disposició mitjançant una ETT i els contractes d'interinitat, no han de superar un 30% en còmput de dotze mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball" (art. 45 del Conveni col·lectiu d'empreses consignatàries de vaixells per als anys 1999-2001).

Limitació en el recurs a empreses de treball temporal

■ "L'empresa farà un ús mínim de les ETT quan ho permetin les circumstàncies productives" (art. 38 del Conveni col·lectiu de Sal Costa SA per a 1998).

■ "En principi s'acorda que la contractació de personal d'ETT es reguli tal com estableix la legislació vigent sobre la matèria, independentment de reconèixer com a períodes puntes d'activitat, entre d'altres, els següents: del 15 de desembre al 6 de gener; Setmana Santa; mes de juliol. A partir de l'1 de gener de 1998, pel que fa a aquesta modificació del 7è Conveni col·lectiu de l'any 1995, el text quedarà tal com ho estableix aquest conveni: en principi, s'estableix que el volum de persones procedents d'ETT no ha de superar el 5% del total de la plantilla efectiva de l'empresa" (art. 47 del Conveni col·lectiu de Seur Barcelona per als anys 1996-1997).

■ "Les contractacions a través d'ETT, en còmput anual i per centre de treball s'han de mantenir dins dels percentatges següents: en empreses de més de 26 treballadors i fins a 100 treballadors, el 25%; i en empreses de més de 100 treballadors, el 20%" (art. 48 del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies per als anys 1998-2000).

■ "Els contractes de posada a disposició que subscriuguin FGC amb ETT es realitzaran exclusivament en els supòsits que preveu la legislació reguladora de les ETT. No obstant això, no s'utilitzarà aquest sistema en les àrees de Producció i Tècnica de Mitjans de Producció per substituir el personal de FGC en els supòsits següents: cobertura de vacants del personal; funcions de conducció; d'altres funcions relacionades també amb la seguretat, tant en trens com en instal·lacions" (art. 8 del Conveni col·lectiu de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 1997-2000).

Millora dels nivells retributius dels contractes formatius

- "Els treballadors contractats en pràctiques percebran el 85% i el 90% del salari corresponent al lloc de treball que s'ocupi, per al primer i segon any respectivament" (art. 20.2 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "Els contractats en aprenentatge percebran el 100% de l'SMI vigent en cada moment, i els contractats en pràctiques percebran el salari lloc de treball establert per al lloc ocupat" (art. 17 del Conveni col·lectiu de l'empresa Braun per als anys 1997-1999).

- "Els treballadors en pràctiques percebran una retribució del 70% o del 85% del salari nivell al que haguessin estat designats, durant el primer i segon any de vigència del contracte, respectivament, sempre que aquestes quantitats no siguin inferiors al salari mínim interprofessional" (art. 18 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Tractament de la Informació (Centrisa) (Barcelona) per als anys 1998-2000).

Transformació de treball a temps parcial en temps complet

- "L'empresa assumeix, ja en 1996, la novació contractual, fins a un màxim de 107 contractes, d'entre els treballadors fixos discontinus que s'hagi acollit voluntàriament a la present opció, en lloc de rescindir el seu anterior contracte mitjançant la percepció d'una indemnització". A més a més assenyala que "l'empresa renuncia a la plena amortització de les vacants generades per baixes de personal en les seccions de producció que s'indiquen a continuació De cada tres baixes que es produeixin, s'ha de transformar un contracte a temps parcial en un altre a temps complet, fins que tot el col·lectiu tingui aquestes condicions" (art. 57 del Conveni col·lectiu de l'empresa Damm per als anys 1997-1998).

- "Els contractes a temps parcial en què el treballador, en el període d'un mes, hagi efectuat hores extraordinàries o perllongació de jornada fins a complir la jornada ordinària durant aquest mes, pactada en conveni, es converteixen automàticament en contractes a temps complet" (art. 18 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

- "El col·lectiu de conductors que en l'actualitat està en plantilla, contractat a temps parcial amb anterioritat al 31-XII-1997, passa a situació de jornada completa en el termini màxim de 18 mesos comptats a partir del moment del seu ingrés en l'empresa. Els que han ingressat després del 31-XII-1997 i abans de la signatura d'aquest conveni passen a la situació de jornada completa en el termini màxim de 24 mesos, comptats a partir de la data del seu ingrés" (art. 17 del Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona SA per als anys 1998-2001).

Reducció de la jornada de treball ordinària

- "Ambdues parts manifesten la seva voluntat de procedir, en les negociacions col·lectives futures, a fer avenços efectius en matèria de reducció del temps de treball, amb la finalitat d'arribar a l'objectiu de les 35 hores setmanals en còmput anual" (art. 38 del Conveni col·lectiu de l'empresa Agència de Comunicació Local SA per als anys 1998-2000).

Reducció de jornada per sota dels límits màxims legals

- "37 hores i mitja" (art. 37 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "38,25 hores setmanals per a tota la plantilla" (art. 31 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA).

- "35 hores setmanals per a tot el personal" (art. 8 del Conveni col·lectiu d'EMT).

Establiment de jornades reduïdes

- "Es preveu com a jornada reduïda una prestació setmanal de 32 hores i 30 minuts, amb la reducció salarial corresponent" (art. 37 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "Es preveu una jornada reduïda de 27 hores i mitja, amb una retribució proporcional a la percebuda en jornada normal i a la qual té dret a acollir-s'hi voluntàriament el personal, inicialment per un període de dos anys, renovables per períodes anuals, tornant-se automàticament a la jornada laboral completa si no es sol·licita la renovació" (art. 8 del Conveni col·lectiu d'EMT)

Reducció cada any de la jornada de treball

- "A partir de l'1 de gener de 1999, els treballadors tindran dret a la reducció d'un dia de treball a l'any, sense pèrdua de retribució, i s'ha d'elaborar una norma d'actuació per compaginar les dates de gaudi proposades pels treballadors amb les necessitats de producció o de la dependència" (art. 20 del Conveni col·lectiu de Nissan Ibèrica per als anys 1998-1999); (art. 20 del Conveni col·lectiu de Nissan Distribució Servica Barcelona SA per als anys 1998-2000).

- "La jornada s'estableix en 1.735 hores i 41 minuts per a 1997, 1.728 hores i 15 minuts per a 1998, i 1720 hores i 49 minuts per a 1999 ... la reducció s'efectuarà mitjançant una reducció de 2 minuts diaris, a l'entrada o a la sortida (o ampliant 2 minuts el període de pausa per a l'entrepà per al personal de fabricació)" (art. 20 del Conveni col·lectiu de l'empresa Braun per als anys 1997-1999).

- "La jornada queda establerta en 1.712 hores per a 1996, 1.704 hores per a 1997 i 1.696 per a 1998 ... les 8 hores de reducció per als anys 97 i 98 s'aplicaran d'acord amb els pactes específics de calen-

dari que es subscriguin per als esmentats anys. Per a 1998 s'estudiarà per part de la direcció i el comitè la possibilitat d'eliminar els dies laborables que realitza el personal administratiu i tècnic en jornada continuada ... la reducció d'hores d'un any a un altre es duu a terme mitjançant una reducció de 20 minuts en l'horari de sortida del 31 de desembre" (art. 20 i 22 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona)

- "Es redueix la jornada anual en 24 hores, i s'aplicarà de la manera següent: una mitja jornada de 4 hores a gaudir en cadascun dels dies laborables immediatament anteriors a les dates de 25 de desembre, 1 de gener, 6 de gener i Divendres Sant; un dia a elecció de cada treballador que preavisarà l'empresa amb una setmana d'antel·lació; i un dia més a partir de l'1 de gener, a elecció del treballador, per a assumptes propis. Aquestes jornades es retribuïran com a efectivament treballades i garantint el gaudi real d'aquestes 24 hores" (art. 14 del Conveni col·lectiu de l'empresa Dumez per als anys 1996-1997).

Establiment de distintes jornades

- "La jornada dels treballadors a torn és de 34 hores i 52 minuts de treball efectiu setmanals, mentre que la resta del personal efectua 41 hores" (art. 22 del Conveni col·lectiu de l'empresa René Barbier per als anys 1997-1999).

- "Les hores anuals efectives per al personal d'horari fix és de 1.767 hores i per al personal d'horari flexible és de 1.780 hores, tot i que amb efecte 1-I-1998 per a tot el personal seran de 1.767" (disposició addicional 2^a del Conveni col·lectiu de l'empresa Revlon SA per als anys 1997-1998).

- "La jornada de 40 hores setmanals, en còmput anual és de 1753

hores (jornada d'oficines) i 1.794 hores (jornada de magatzem)" (art. 15 del Conveni col·lectiu de l'empresa Philips per a 1996).

Limitació d'hores extraordinàries

Declaracions generals

- "S'acorda limitar al màxim la realització d'hores extraordinàries"; "... les hores extraordinàries per motiu de força major, i d'aquelles exigides de caràcter conjuntural derivades de la naturalesa de l'activitat -comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torns, etc.- es podran mantenir sempre que no sigui possible una utilització immediata de les diferents modalitats de contractació temporal previstes per la llei" (art. 14 del Conveni col·lectiu de l'empresa Sal Costa SA per a 1998).

- "Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objectiu de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals. Així mateix, en funció de donar tot el seu valor al criteri anterior, s'analitzarà conjuntament entre els representants dels treballadors i l'empresa la possibilitat de realitzar noves contractacions dins de les modalitats de contractació vigents, en substitució de les hores extraordinàries suprimides" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Antoni Puig SA per als anys 1996-1998).

- "s'ha de procurar especialment la promoció de l'ocupació, tot restringint al màxim la realització d'hores extraordinàries" (art. 34 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

- "En qualsevol cas, ambdues parts acorden la supressió total de les hores extraordinàries habituals. No obstant això" són obligatòries les de

força major que no computen. Així mateix, "en períodes punta, i quan es comprovin situacions d'insuficiència de producció, la direcció i el comitè han de convenir la necessitat de treballar en jornada extraordinària. Han de tenir caràcter d'estructurals les motivades per absències imprevistes i averies de la mateixa naturalesa, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diverses modalitats de contractació temporal previstes per la llei, així com també la possible realització de torns necessaris de manteniment". A més a més es paguen econòmicament. (art. 20 del Conveni col·lectiu de Damm per als anys 1997-1998).

- "L'empresa es compromet a substituir les hores extraordinàries per la creació de nous llocs de treball. Així mateix, i per les característiques de l'empresa, ambdues parts reconeixen que en situacions crítiques de producció pot ser necessària l'utilització d'hores extraordinàries estructurals" (art. 17 del Conveni col·lectiu de l'empresa Telesco Control de Portes SA per a 1998).

- "Es procurarà reduir al mínim imprescindible en nombre d'hores extraordinàries a realitzar, i amb aquesta finalitat l'empresa revisarà els seus processos de treball de manera que, en la mesura que pugui i atenent les necessitats del servei, aquestes es poden resoldre dins de la jornada normal sense que siguin necessàries les hores extraordinàries" (art. 28 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "Amb caràcter general es procurarà tendir a la supressió de les hores extraordinàries, on sigui possible, encara que es mantinguin condicions d'excepció per a determinades circumstàncies" (art. 14 del Conveni col·lectiu de l'empresa Danone SA per a 1994).

- "Davant de la greu situació d'atur existent i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries i complir estrictament allò regulat en aquesta matè-

ria en la legislació vigent A partir del que s'ha acordat anteriorment, únicament es realitzen les hores extraordinàries motivades per causa de força major i les estructurals ...", les quals són "les necessàries en períodes punta de producció, absències no previstes, canvis de torn i d'altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa del treball. Tot això, sempre que no sigui possible la substitució per contractacions temporals previstes en la llei". "Quan un treballador faci hores extraordinàries, optarà entre el seu abonament en metàl·lic (valor hora ordinària multiplicat per 1,75) o la seva compensació per descans" ... "a fi de determinar el còmput del descans s'estableix una taula d'equivalències: per cada HE diurna, 105 minuts de descans o 60 minuts de descans i abonament del recàrrec corresponent (0,75 de l'import d'una hora ordinària); per cada HE nocturna o realitzada en dia festiu, 120 minuts de descans o 60 minuts de descans i abonament del recàrrec corresponent" (art. 22 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

■ "S'eliminen les hores extres habituals" i les que no tenen aquest caràcter -assenyalades en l'annex- podran realitzar-se en nombre que per treballador no pot superar les 60 hores l'any" ... "queda a l'elecció del treballador l'opció entre cobrar-les (175% del preu d'una hora ordinària de dia laboral i el 200% si és festiva o nocturna) o lliurar les hores extres," ... "quan, de les hores extres realitzades per una unitat funcional, resultin 35 hores extres setmanals sistemàtiques, es crearà un nou lloc de treball en la plantilla de l'exercici econòmic següent" (Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1999).

■ "Es podran realitzar hores extraordinàries estructurals (exigides per força major, o les necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o d'altres circumstàncies de caràcter

estructural, sempre que no sigui possible la substitució per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment" (art. 22.3 CC Revlon SA per als anys 1996-1997).

■ "Les parts firmants d'aquest conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la seva voluntat d'eliminar en la mesura del possible la realització d'hores extraordinàries, i d'impulsar el sistema preferent de compensació de les hores extraordinàries efectuades per temps de descans" (art. 13 del Conveni col·lectiu de l'empresa Agència de Comunicació Local SA per als anys 1998-2000).

Incentivació del descans compensatori

■ "Es pacta que les hores extres no tinguin cap classe d'increment, i així es mantenen els valors econòmics que tenien a 31 de desembre de 1989" ... "tot això s'acorda entre l'empresa i els empleats amb la intenció que la contenció i la reducció d'hores extraordinàries faciliti l'ocupació i redueixi el ceixement de l'atur. Si per motius de necessitat imperiosa cal efectuar hores extraordinàries, aquestes es poden fer dins de la jornada ordinària mensual següent si ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació de les hores extraordinàries sigui la principal contribució d'empresaris i treballadors per posar fi al creixement de l'atur. Si es compensen les hores extraordinàries amb les hores de jornada ordinària mensual següent, no és necessària la retribució d'aquestes com a hores extraordinàries" (art. 9 del Conveni col·lectiu de l'empresa Bul Telesincro SA per a 1998).

■ "Es fixa com a compensació horària la d'1,5 hores per hora extraordinària treballada en jornada de dilluns a divendres i de 2 hores en jornada de dissabtes i diumenges" (art. 7 CC de l'empresa Barcelona Activa SA per als anys 1998-2000).

- "Es poden compensar per descans fins a un total de 5 HE per trimestre. La compensació és a raó d'un dia de descans per cada 5 HE fetes. El descans es fa per dies complets. Es dóna preferència a les dates proposades pel treballador per fer el descans, sempre que no provoqui retards en els serveis" (art. 23 de Conveni col·lectiu de Revlon 1997-1998)

- "S'estableix el 40% del valor de l'hora ordinària com a retribució de l'hora extraordinària, tot i que el treballador pot optar per compensar-la amb descans per un temps equivalent incrementat en el percentatge assenyalat" (el 40%). "El descans compensatori ho serà per jornada completa de treball, per a la qual cosa serà necessària la prèvia acumulació d'un nombre d'hores idèntic a la jornada vigent en cada moment" (art. 40 del Conveni col·lectiu de Revlon per als anys 1996-1997).

- "1 hora i 27 minuts de descans compensatori per cada hora extraordinària efectuada" (art. 30 del Conveni col·lectiu de Mercedes per als anys 1996-1998).

- "Descans compensatori d'1 hora i 45 minuts per cada hora extraordinària" (art.21 del Conveni col·lectiu de Dumez-Constructora Pirenaica per als anys 1996-1997).

- "175% en temps lliure, en jornades completes" (art. 34 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

- "Es compensaran preferiblement per descans a raó d'1,5 hores de descans per cada hora realitzada, i seran acumulables en dies sencers" (art. 16 del Conveni col·lectiu de l'empresa Antoni Puig SA per als anys 1996-1998).

Prevençió de riscos laborals

Principis generals

■ "Les parts firmants es comprometen a promoure amb el màxim interès l'aplicació de la nova normativa de seguretat i salut, conscients del gran interès personal i social que aquesta té en l'àmbit de les activitats professionals" (art. 30 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

■ "En tots els centres de treball dotats amb personal subjecte a aquest conveni s'exigirà l'estricta compliment de les mesures i normes contingudes en la llei laboral" (Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1998).

■ "L'empresa ha d'ajustar les seves actuacions, en matèria de prevençió de riscos laborals, a les previsions establertes per la Llei 31/95 i, si és el cas, el reglament que la desenvolupa" (art. 46 del Conveni col·lectiu de Damm per als anys 1997-1998).

■ "L'atenció a la salut laboral o a la prevençió de riscos és prioritària sobre qualsevol altre aspecte a considerar del desenvolupament de les activitats de Vandellòs II. Aquesta premissa marcarà l'actuació de totes les unitats de l'agrupació i serà impulsada expressament pels màxims responsables en les directrius que s'imparteixin per a l'execució de qualsevol tipus de treballs i en el seu seguiment. Les mesures de seguretat i medicina en el treball es materialitzaran abans de la realització d'aquestes, i s'efectuarà alhora el control durant la seva posada en pràctica i l'estudi dels resultats obtinguts. Es constituirà el comitè de seguretat i salut en cada centre de treball de l'agrupació ..." (art. 9 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

Atenció específica a grups de risc

■ "Es facilita transitòriament un lloc de treball més adequat a les treballadores embarçades que ho necessitin, amb la justificació prèvia del facultatiu mèdic, sempre que ho permetin les possibilitats tècniques i organitzatives de l'empresa. Això es fa sense detriment del seu salari ni de la seva categoria professional" (art. 37 del Conveni col·lectiu de René Barbier per als anys 1997-1999).

■ "La dona embarçada té dret a què, si el lloc de treball que ocupa és perjudicial per al seu estat, sigui per la seva perillositat, toxicitat, penositat o esforç físic, se li encomanin funcions d'acord amb les seves circumstàncies, amb els informes mèdics oportuns previs" (art. 47 del Conveni col·lectiu de l'empresa Imes SA per als anys 1999-2000).

■ "En aquells casos en què per prescripció facultativa i per realitzar treballs que puguin comportar un perill d'interrupció de l'embaràs, o per a la mare o el fetus (treballs amb productes o en ambients tòxics, penosos o perillosos), les empreses han d'assignar, sempre que sigui possible, a la dona embarçada a un lloc de treball de menor esforç i perill, i li han de garantir després el lloc de treball habitual" (art. 77 del Conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de Barcelona i província per a 1999).

■ "Si la dona embarçada exerceix un treball que el facultatiu ha declarat prèviament com a perillós, penós o nociu per a la seva gestació, té dret immediatament a partir d'aquesta certificació facultativa a canviar a un lloc de treball sense aquest risc" (art. 50 del Conveni col·lectiu de l'empresa Freudenberg España SA, Components S per a l'any 1999).

■ "Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per

a la seguretat o la salut de la dona embarçada o bé una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització del treball nocturn o a torn. Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin representar un perjudici per a la salut de la treballadora o del fetus, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a un altre lloc diferent, compatible amb el seu estat, fins que es pugui reincorporar a l'anterior" (art. 31 del Conveni col·lectiu de l'empresa Agència de Comunicació Local SA per als anys 1998-2000).

- "S'arbitraran mesures a fi de facilitar que les conductores, si es constata el seu estat de gestació i hi ha raons mèdiques que ho aconsellin, a proposta del servei de salut laboral, siguin retirades de la línia; en aquest cas, se'ls facilitarà un servei d'acord amb les seves condicions físiques" (art. 70 del Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona SA per als anys 1998-2001).

- "Les treballadores en període d'embaràs i/o lactància tindran dret a canviar el seu treball per un altre del mateix nivell, si aquell pot perjudicar el procés de gestació o, posteriorment al naixement, la lactància del nascut, quan ho indiqui el metge personal o el pediatre, i ho prescriu el metge d'empresa. En qualsevol cas, les dones embarçades no podran ser discriminades laboralment ni professionalment per raó del seu estat" (art. 58 del Conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat de Catalunya per als anys 1998-1999).

Protecció econòmica

A. Pòlisses d'assegurança

■ "L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurances individual o col·lectiva en els temes i condicions que estableix l'art. 29 del Conveni col·lectiu interprovincial del sector, tot vigilant que el seu abast cobreixi els riscos de mort per accident (inclòs l'infart de miocardi) o invalidesa permanent, també per accident, en els graus d'absoluta i/o total per a la professió habitual. Els treballadors designaran en el seu cas els beneficiaris de les esmentades pòlisses i ho comunicaran a l'empresa" (art. 9 del Conveni col·lectiu de l'empresa La Industrial Hotelera SA per als anys 1997-1999).

■ "L'empresa ha de concertar una pòlissa d'assegurances individual o col·lectiva que garanteixi als treballadors/treballadores, a partir del moment en què causin alta, la percepció de 3.300.000 PTA, per a ells mateixos o per als seus beneficiaris, en els casos de mort per accident o invalidesa permanent total o absoluta, també per accident, derivada exclusivament durant la prestació del treball o in itinere. L'empresa únicament és responsable de l'abonament de la quantitat assenyalada si no concerta la pòlissa assenyalada, però no si la companyia d'assegurances no abona la indemnització en base a alguna de les clàusules generals de la pòlissa. S'estableix un termini de carència de 45 dies a partir de la firma del present conveni, per a què es pugui procedir a concertar la pòlissa pertinent" (art. 34 del Conveni col·lectiu de l'empresa Tryp SA, Hotel President per als anys 1997_1998).

■ "S'estableix una assegurança d'accidents per un capital assegurat de 15.000.000 PTA, per a tots els empleats de la companyia que no disposin de la mateixa per raó del seu lloc, la qual cobrirà la possible

mort o invalidesa de l'empleat produïdes arran dels desplaçaments fets en comissió de servei, autoritzats per la direcció" (art. 41 del Conveni col·lectiu de Nissan Motor España SA per als anys 1996-1998).

- "S'estableix una assegurança individual d'accidents per a tot el personal, la qual consisteix en una indemnització de 4.238.225 pessetes en els casos de mort, invalidesa permanent total, invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident laboral o no laboral i malaltia professional. La cobertura de les indemnitzacions assenyalades s'ha d'efectuar mitjançant la subscripció de la pòlissa d'assegurança individual corresponent, i l'empresa n'ha d'assumir les primes" (art. 72 del Conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona per a 1997).

- "S'estableix, per a tots els col·laboradors afectats per aquest conveni, una pòlissa que cobreix l'accident en qualsevol hora del dia, durant tots els dies de l'any ... per als casos de mort i invalidesa permanent i abasoluta, el pagament serà proporcional a la jornada en còmput anual que realitzi el treballador afectat, en el moment que es produeixi el fet" (art. 54 del Conveni col·lectiu de l'empresa Revlon per als anys 1996-1997).

- "L'empresa mantindrà un contracte o pòlissa d'assegurances que cobreix els riscos de mort i d'invalidesa a tots els seus treballadors. El risc de mort cobreix tant la que es produeixi per causes naturals com per accident, sigui o no de treball Els riscos d'invalidesa coberts són el d'invalidesa permanent total per a la professió habitual i d'invalidesa permanent absoluta ..." (art. 73 del Conveni col·lectiu de Braun Española SA per als anys 1997-1999).

- "La direcció de l'empresa concetarà una assegurança col·lectiva d'accidents que garanteixi la percepció per la persona que cada treballador indiqui d'una quantitat de 5.000.000. de pessetes, en cas de mort

o declaració d'invalidesa permanent absoluta per a tota mena de treball per part dels organismes competents de la Seguretat Social, durant la vigència d'aquest conveni" (art. 15 del Conveni col·lectiu d'Agbar Manteniment SA per a 1998).

- "L'empresa manté subscrita amb una entitat asseguradora una pòlissa per cobrir el risc d'accident per als treballadors, garanteixen una quantia de fins a 5.000.000 de pessetes en cas de mort o invalidesa permanent per accident laboral" (art. 31 del Conveni col·lectiu de Sal Costa SA per a 1998)

B. Complement de prestacions

- "En cas de malaltia comuna sense hospitalització els treballadors percebran el 100% del salari habitual des del primer dia de baixa, i fins a un topall màxim de 12 mesos de durada sempre i quan en el transcurs del període d'un any no es produeixin tres baixes intermitents de menys de 30 dies de durada cadascuna d'elles comptabilitzades individualment, en què es passaran a cobrar el 75% del seu sou des del primer dia de la primera baixa, tret que les mateixes hagin requerit hospitalització, es derivin d'accident o resultin de caràcter crònic" (art. 132 del Conveni col·lectiu de l'empresa La Industrial Hotelera per als anys 1997-1999).

- "En la primera situació d'incapacitat temporal que es produeixi durant l'any natural no s'ha d'efectuar cap descompte, ni que sigui derivada de malaltia comuna, i fins a un màxim de 12 mesos. En la segona situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna cal atendre's al següent: del primer al quart dia, no es percep el salari; del cinquè al setzè dia, el 60% de la taula salarial més el complement d'antiguitat, en el seu cas; del dissetè dia al trentè, el 75% dels

mateixos imports que en el punt anterior; a partir del 31è i fins a un període de 12 mesos, el 100% de les retribucions assenyalades, tret que sigui reincident; en aquest cas s'ha d'abonar el 75% per evitar abusos. La situació de reincidència abusiva ha de decidir-la del director, previ informe del comitè d'empresa. Si la situació d'incapacitat temporal deriva d'accident de treball i comporta hospitalització, l'empresa ha d'abonar el 100% des del primer dia i fins a un període màxim de 12 mesos" (art. 33 del Conveni col·lectiu de l'empresa Tryp SA, Hotel President per als anys 1997_1998).

- "En les situacions d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident de treball, l'empresa completa fins al 100% del salari real, des del primer dia de la baixa i fins que es produeixi l'alta" ... " si la Seguretat Social modifica en el futur la quantia de les prestacions per incapacitat temporal actualment en vigor, això no representa major aportació per part de l'empresa que la satisfà actualment" (art. 36 del Conveni col·lectiu de l'empresa Uniland Cementera SA per a 1998).

- "En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident laboral, acreditada amb la presentació de les comunicacions oficials de baixa o confirmació, l'empresa complementarà les prestacions fins al 100% de l'import de les retribucions del treballador, amb el límit de la data en què passi a invalidesa provisional o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per restar en situació d'incapacitat temporal" (art. 11 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- " En les situacions de baixa per malaltia o accident, des del primer dia de baixa, l'empresa completa les percepcions econòmiques que el treballador rebi de la Seguretat Social, fins arribar al 100% de la seva base de cotització" (art. 15 del Conveni col·lectiu d'Agbar Manteniment SA per a 1998).

- "L'empresa complementa les prestacions econòmiques que el treballador/treballadora rebí de la Seguretat Social o de la Mútua Patronal en les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball en la quantia necessària per a què, en conjunt, percebi una retribució, per cada dia d'incapacitat temporal, equivalent a la mitjana diària de la meritació total del mes anterior a l'accident, segons els conceptes salarials que tingui acreditats en la seva jornada ordinària de treball, tret dels pagaments no periòdics i/o extraordinaris" (art. 63 del Conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona SA per a 1997).

- "El personal en situació d'incapacitat temporal per accident laboral percep, fins a la seva alta o fins a que passi a un dels casos definitius en la llei d'accidents de treball, la diferència que hi ha entre la prestació econòmica de la companyia asseguradora i l'organisme laboral i la totalitat del seu salari real" (art. 42 del Conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo SA per a 1997-1998).

- "En cas de baixes per accident laboral, malaltia professional, hospitalització i maternitat, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari. En les situacions d'incapacitat temporal, amb baixa mèdica, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari real si l'índex d'absentisme individual de l'any anterior, descomptada la maternitat, accident o hospitalització i les visites ginecològiques en cas d'embaràs, no superi el 6%" (art. 18 del Conveni col·lectiu de l'empresa Antoni Puig SA per als anys 1996-1998).

- "L'empresa abona, en cas d'incapacitat temporal derivada d'accident, fins al 100% del salari real a partir del mateix dia de l'accident i amb el límit màxim que assenyali la legislació sobre accidents de treball. Durant l'hospitalització i recuperació, tant si és per accident com

si és per malaltia, es completa el 100% del salari real des del primer dia. També s'abona el 100% durant el temps d'espera en cas d'intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització" (art. 27 del Conveni col·lectiu de Seur Barcelona SA per als anys 1996-1997).

Participació dels treballadors i de llurs representants

Creació i/o ampliació de nous camps competencials

- "S'assenyala específicament la vigilància i el control del Comitè d'Empresa pel que fa a la política d'ocupació: la seva planificació, els models de contractació, la incidència de les ETT, etc." (Conveni col·lectiu de Seur Barcelona per als anys 1996-1997).

- "El Comitè d'Empresa serà informat de les proves a realitzar pels candidats, les bases de la convocatòria i el lloc, dia i hora en què se celebraran, i té dret a examinar, quan ho sol·liciti, les proves escrites realitzades pels candidats, i rebrà en cada procés còpia dels resultats finals dels processos de selecció (art. 19.6). Així mateix, es declara que en cas de contractacions directes de personal per part de Barcelona Activa, el Comitè d'Empresa haurà d'ésser informat d'aquesta contractació abans de la seva execució, pel que fa a categoria, retribucions i funcions a desenvolupar" (art. 20 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "Els aspectes de l'oferta pública d'ocupació relacionats amb la promoció interna, així com els criteris bàsics de selecció seran negociats amb els representants del personal" ... "hi haurà un vocal dels representants dels treballadors en tots els tribunals qualificadors o de selecció, tant de les convocatòries de l'oferta pública d'ocupació com en les internes de concurs de trasllat horitzontal". ... "també hauran de ser

informatos en tots els expedients de selecció de personal" (art. 13, 15 i 16 del Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1999).

- "La direcció de l'empresa comunicarà als representants el lloc o llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants i les característiques de les proves de selecció. Els representants, en el seu cas, col·laboraran per a la seva aplicació objectiva, i també per a la no-discriminació de la dona en la seva incorporació a la plantilla" (art. 14.4 del Conveni col·lectiu de Revlon SA per als anys 1996-1997).

- "l'empresa es compromet a respectar correctament i fidelment les competències que la llei concedeix al comitè d'empresa, especialment les contingudes en l'art. 64 ET", així com "a facilitar als representants la informació preceptiva que necessiten per conèixer el funcionament de l'empresa" (art. 34 del Conveni col·lectiu de l'empresa Sal Costa SA per a 1998).

- "L'empresa ha d'informar i raonar davant del comitè la necessitat o conveniència dels torns que s'hagin d'establir, sense perjudici de la facultat de la direcció d'implantar-los" (art. 22 del CC de Nisan España per als anys 1996-1998).

- "El comitè ha de rebre fotocòpia dels butlletins de cotització, fotocòpia individual corresponent a la finalització de cada contracte i assistir personalment a la firma de liquidació si el treballador ho sol·licita; relació nominal de les hores extraordinàries; còpia i informació dels acords escrits o verbals entre empresa i un o més treballadors; còpia de les sol·licituds d'excedència i de la seva resposta, comunicacions de reducció de jornada, sol·licituds de permisos no retribuïts i llurs respostes, comunicacions de reincorporació al treball després d'una excedència" (art. 81 del Conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona per a 1997).

- "Els representants tindran coneixement previ de tots els acords que representin modificació de plantilles i organigrames, així com de tots aquells aspectes relacionats amb la promoció del personal i noves contractacions" (art. 6 del Conveni col·lectiu d'ETM per als anys 1996-1999).

- En matèria de modificació substancial de les condicions de treball, i en els supòsits en què "afecti menys del 10% dels treballadors, l'empresa i el comitè intercentres acorden l'obertura d'un període de consultes de 15 dies, encara que la llei no ho exigeixi" (art. 13 del Conveni col·lectiu de l'empresa Donut Corporation Barcelona SA per a 1997).

- "l'empresa es compromet a respectar correctament i fidelment les competències que la llei concedeix al comitè d'empresa, especialment les contingudes en l'art. 63 del vigent Estatut dels treballadors. Conseqüentment, es compromet de forma concreta a comunicar als representants legals dels treballadors les qüestions del seu interès que hagin de conèixer prèviament o sobre les quals sigui preceptiu emetre un informe. Així mateix, l'empresa es compromet a facilitar als representants legals dels treballadors la informació preceptiva que necessiten per conèixer el funcionament de l'empresa" (art. 34 del Conveni col·lectiu de l'empresa Sal Costa SA per a 1998).

- "Trimestralment, l'Agència informará per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible. Així mateix, informará de les previsions de contractació temporal per al període trimestral següent" (art. 26 del Conveni col·lectiu de l'empresa Agència de Comunicació Local SA per als anys 1998-1999).

Creació de comissions

- "Creació d'una comissió paritària per establir el disseny de les bases de contractació externa i dels concursos interns" (art. 19 del Conveni col·lectiu de Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "Creació d'una comissió paritària per efectuar el seguiment de l'aplicació de l'anàlisi i la valoració dels llocs de treball que puguin ser objecte de revisió" (art. 6 del CC de l'empresa Barcelona Activa per als anys 1998-2000).

- "Es constituirà una comissió paritària entre una representació de la direcció de l'empresa i del comitè intercentres que efectuarà un seguiment periòdic de les hores extraordinàries (un cop cada dos mesos). L'objectiu de la comissió rau en la disminució de les hores extraordinàries a les estrictament necessàries per l'activitat pròpia de l'empres, i per aquest motiu es revisaran els processos organitzatius necessaris o es recorre a les diferents modalitats de contractació si pot ser. A mesura que hi hagi una disminució real d'hores extraordinàries es podrà contractar personal de nou ingrés" (art. 105 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "La representació de la direcció, conjuntament amb el comitè intercentres, es reunirà de cara a arribar a un acord sobre les condicions especials de nova contractació per a llocs de treball que requereixin horaris i jornades especials" (art. 99 del Conveni col·lectiu d'Aigües de Barcelona per als anys 1996-1998).

- "Formació de comissions mixtes de treball: comitès de seguretat i salut, comissió de formació, comissió de cobertura de places i comissió d'afers socials" (art. 68 del Conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 1995-1998).

- "Formació de les següents comissions de treball i seguiment del

comitè d'empresa: comissió de seguiment d'ocupació i producció; comissió de mètodes i temps; comissió de seguiment d'ofertes, comandes, productes nous; comissió de seguiment de qualitat; comissió de formació” {disposició final del conveni col·lectiu de l'empresa Freudenberg España SA, Componentes S, per 1999}

- “Dins el comitè d'empresa es constitueixen comissions de treball per a tractar amb la representació de l'empresa els problemes específics dels diferents sectors. Aquestes comissions són les d'Explotació, Matèria Mòbil, Tallers, Administració i Formació. La participació a la gestió de les obres socials es porta a terme a través d'una comissió de gestió social que agrupa, entre d'altres, la comissió de préstecs d'habitatge i el fons assistencial social (FAS)” {art.75 del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, SA pels anys 1998-2001}

Promoció de la formació professional

Compromisos empresarials de formació continuada dels seus treballadors

- “Accés del personal contractat a una formació continuada a la qual es destina, com a mínim, un 1,5 de la massa salarial anual. S'elaborarà un pla de formació anual d'acord amb les necessitats formatives del personal, que serà revisat pel comitè d'empresa que podrà realitzar propostes”(Art. 23 del conveni col·lectiu de Barcelona Activa pels anys 1998-2000).

- “Tant a la planificació com a l'execució de les activitats de formació i en la selecció dels alumnes, la direcció ha d'aplicar criteris objectius, imparcials i transparents, i ha de tenir en compte els diferents nivells professionals”(…) “per això la direcció elaborarà un pla de formació a

curt i mig termini, i informarà en tot moment als representants sobre l'evolució i execució del pla" (Annex 12 del conveni col·lectiu de Nissan Ibérica per als anys 1998-1999).

- “La formació professional és un dret i, quan es realitza dins la jornada laboral, un deure de tots els treballadors. L'empresa podrà organitzar cursos de formació i de perfeccionament del personal gratuïtament, a efectes de promoció professional i capacitació. També podrà organitzar programes específics de formació professional per a la dona treballadora i de reciclatge professional per als tècnics”. Es constituirà una comissió paritària de formació, que vetllarà per l'impuls de programes específics que facilitin el desenvolupament professional de treballadors menys qualificats i permetin l'accés de la dona a nivells de responsabilitat, on es trobi menys representada” (Art. 44 del conveni col·lectiu de Revlon SA per als anys 1997-1998).

- “Durant la vigència del conveni l'empresa realitzarà cursos de formació, capacitació tècnica i promoció per al personal... A cada curs la direcció definirà el nombre de participants, així com les condicions i requisits per a participar-hi” (Art. 25 del conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder, pels anys 1997-1999).

- “Les parts consideren bàsic el fet d'atendre la formació i el perfeccionament del personal, per això es realitzaran accions de formació del personal de nou ingrés i perfeccionament professional i cultural. Amb aquesta finalitat, es desenvoluparan cursos de reciclatge, perfeccionament, promoció i plans de carrera. S'elaborarà un “pla anual de formació” i es constituirà una comissió mixta de formació per al desenvolupament i vigilància del pla” (Art. 8 del conveni col·lectiu d'Endesa-Iberdrola per als anys 995-1998).

- “Amb la finalitat de proporcionar als seus treballadors els mitjans per obtenir la màxima capacitació professional, l'empresa organitza

cursos i programes de formació, tant teòrics com pràctics, que es poden fer en la mateixa empresa o fora, dins l'horari normal de treball o fora" (Art. 30 del conveni col·lectiu de l'empresa Marco Ibérica, Distribución de Ediciones SA (Midesa) per als anys 1998-2000).

- "L'empresa reconeix la conveniència de fomentar la formació entre tots els seus treballadors, no només en aquelles matèries que utilitzin directament en exercir les seves tasques habituals, sinó també en aquelles que els pot suposar una formació addicional i els permeti millorar el rendiment a la seva feina. En aquest sentit, l'empresa ha de fomentar els cursos interns de formació, preferentment portats pel personal de la mateixa empresa i procurar que durant el seu desenvolupament cap treballador tingui la necessitat d'abandonar-los per motius de la feina" (Art. 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Bull Telesincro SA pel 1998).

- "Els treballadors de Transports de Barcelona tenen accés a la formació professional en els casos en què, per reconversió, s'hagi de canviar de lloc de treball; en aquells casos que, tot i que es produeixi un canvi de lloc de treball, hagin de reciclar els seus coneixements, a fi d'assimilar els nous sistemes operatius que puguin influir en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi; i, tanmateix, en els casos per optar a la promoció dins l'empresa. En aquest últim cas, la formació s'ha de fer fora de les hores de treball. El departament de formació professional ha de publicar, com a mínim un cop l'any, un pla de formació del personal que prevegi, entre d'altres, el programa complet de cursos, seminaris i accions formatives que s'ha de dur a terme (...). Periòdicament cal facilitar al comitè d'empresa els resultats globals de les accions formatives que s'han realitzat i, a finals d'any, se li ha de facilitar els resultats de l'exercici" (Art. 68 del

conveni col·lectiu de Transports de Barcelona SA, per als anys 1998-2001).

- “L’empresa donarà al seu personal la formació i perfeccionament professional necessaris per al bon funcionament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball, per a la promoció professional i per mantenir i millorar la competitivitat de l’empresa i la del propi treballador. Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques, les mesures de prevenció de riscos laborals, el perfeccionament de les formes de treball, el reciclatge del personal i l’aprenentatge de les noves tasques que facilitin la promoció interna (...). El comitè d’empresa participarà en la programació dels plans de formació. La direcció de l’empresa consignarà anualment, en els seus pressupostos, una dotació per al desenvolupament de la formació professional i donarà detall de la previsió del pla anual” (Art. 43 del conveni col·lectiu de l’empresa Centre de Telecomunicació de la Generalitat de Catalunya, per als anys 1998-1999).

Facilitats per a la formació externa

- “La companyia assigna fins a un màxim de 1.170.961 pessetes per al finançament dels cursos externs relacionats amb l’activitat que realitzin els treballadors, reemborsant el 80% del cost del curs, que caldrà fer-se fora de les hores de treball, exigint un control d’assistència i aprofitament, i que els cursos es facin en centres oficials reconeguts per la companyia” (Art. 74 de conveni col·lectiu de Donut Barcelona per a 1998).

- “Els treballadors que realitzin estudis relacionats amb la seva feina, o bé que la direcció de l’empresa consideri que poden ser utilitzats en el futur per a la seva funció a l’empresa, tenen dret a percebre una

subvenció en el 50% de les despeses de matrícula, llibres i material que l'alumne requereixi per als seus estudis. Quan aquests estudis siguin proposats per l'empresa, per a una utilitat concreta, són subvencionats amb el 100% (...). Per poder sol·licitar la subvenció per estudis, cal tenir una antiguitat superior a l'any" (Art. 13 del conveni col·lectiu d'Agbar Mantenimiento, pel 1998).

- "Els treballadors que realitzin cursos per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals es podran absentar el temps que calgui per exàmens. Aquells treballadors que pel seu compte desitgin ampliar els seus estudis, inclosos els de cultura general, tindran totes les facilitats possibles pel que fa a l'horari, sempre que compleixin amb la jornada laboral computada per setmanes completes i sempre que els estudis siguin afins al sector i serveixin per elevar el nivell professional i cultural dels treballadors. L'empresa, en qualsevol moment, podrà comprovar la veracitat dels estudis" (Art. 25 del conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder, pels anys 1997-1999).

- "A partir del que s'estableix a l'article 23 de l'ET, l'empresa ha de facilitar que l'organització del treball permeti, en tot moment, l'assistència dels treballadors a cursos de formació o de perfeccionament professional. Segons les necessitats organitzatives, la direcció ha de desplegar la política adequada amb l'objectiu que tot el personal pugui tenir accés, en règim d'igualtat d'oportunitats, a uns millors coneixements professionals i de millora del nivell cultural. L'empresa ha de cobrir les despeses de formació professional en aquells cursos que tinguin una relació directa amb el treball, sempre que hi hagi una conformitat prèvia entre ambdues parts". (Art. 45 del conveni col·lectiu de l'empresa Damm, pels anys 1997-1998).

- "S'estableix una excedència (amb reserva de lloc de treball) per

cursar estudis, amb una durada màxima d'un any als treballadors fixos de plantilla i una antiguitat al menys d'un any, perquè puguin cursar estudis de grau mitjà o superior. Durant aquest període, el treballador no pot mantenir una relació laboral amb una altra empresa i es compromet a enviar justificants de matrícula i assistència d'exàmens a l'empresa a la qual pertany. Si durant el curs escolar el sol·licitant deixa els estudis per motius personals, s'haurà de posar en coneixement de l'empresa, i aquesta s'haurà de comprometre immediatament a donar-li cabuda en la plantilla, excepte si s'ha contractat a una altra persona amb caràcter eventual per suplir la seva absència. En aquest cas caldria esperar la finalització del contracte. El nombre d'excedències per aquest concepte no pot superar l'1,1% de la plantilla, i la poden sol·licitar de nou aquells que han aprovat un curs sencer, prèvia justificació oportuna". (Art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Mercedes, per als anys 1996-1998).

- "S'estableixen unes beques d'estudi per a la formació integral del personal (cultura general, formació professional, BUP, estudis de grau mitjà/superior, idiomes, etc.) i també una comissió paritària de beques d'estudis per als treballadors". (Art. 50 del conveni col·lectiu de l'empresa Philips, per a 1996).

- "Com a mínim un cop cada quatre anys, qualsevol treballador té dret a l'assistència d'un curs de formació professional específica als centres oficials i gaudir dels següents beneficis: a) una reducció de la jornada ordinària de treball d'un nombre d'hores igual a la meitat de les dedicades a l'assistència a aquestes classes, sense que aquesta reducció, a càrrec de l'empresa, pugui ser superior a dues hores diàries i a 270 hores per a tot el curs; b) si el curs es pot realitzar en règim de dedicació plena i aquesta mesura resulta més convenient per orga-

nitzar el treball, l'empresa pot concertar amb el treballador la concreció d'un permís de formació o de perfeccionament, amb reserva de lloc de treball". (Art. 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Bull Telesincro SA, per a 1998).

- "Quan la iniciativa de formació externa, fora del pla establert per l'empresa, sorgeix dels treballadors, i si és acceptada, l'empresa pot optar per alguna de les següents fórmules compensatòries:

A) Facilitar la flexibilitat necessària d'horari per assistir a classe, dins les necessitats de la feina. El temps dedicat va a càrrec del treballador.

B) Si els estudis sol·licitats estan directament relacionats amb l'activitat de l'empresa, aquesta pot subvencionar fins el 90% del cost directe del curs. El 50% de la subvenció s'abona en la inscripció (amb justificació prèvia) i el 40% restant, en finalitzar el curs, amb la demostració prèvia d'un aprofitament adequat.

C) Si els cursos sol·licitats no estan relacionats amb l'activitat de l'empresa, però d'alguna manera fossin d'interès (francès, anglès, cursos de gestió empresarial, etc.) l'empresa pot subvencionar fins el 50% del cost total del curs. El 25% de la quantitat subvencionada s'abona en la matriculació (amb justificació prèvia) i el 25% restant, en finalitzar el curs, si es demostra profit adequat". (Art. 53 del conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Tractament de la Informació, SA (centrista) (Barcelona), per als anys 1998-2000).

- "Els treballadors que fora de la jornada laboral cursen estudis en centres estatals d'EGB, BUP, estudis universitaris i d'FP, sempre que aquests últims estiguin relacionats amb les activitats de l'empresa, tenen una reducció de la jornada, amb abonament del salari base, el plus conveni, el plus de funció, l'antiguitat i la puntualitat en la quanti-

tat necessària per tal que entre la finalització de la jornada laboral i l'hora d'inici dels cursos hi hagi dues hores i sense que aquesta reducció superi una hora i mitja diària. Per poder disposar d'aquesta reducció és necessari acreditar la matriculació del curs, l'horari que es fa i que no s'imparteixi en altres horaris que no demanin aquesta reducció". (Art. 32 del conveni col·lectiu de l'empresa Revlon, per als anys 1997-1998).

Assetjament sexual

- (Falta molt greu): "L'abús d'autoritat per part dels caps i la persecució sexual seran considerades faltes molt greus. Qui les pateix ho ha de comunicar immediatament a la direcció de l'empresa o dels representants dels treballadors. L'obertura de l'expedient contradictori es produirà a partir de la denúncia presentada". (Art. 60 del conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder, pels anys 1996-1997).

- (Falta molt greu): "Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat, l'assetjament sexual o la falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats ".(Art. 21 del conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo, pels anys 1997-1998).

- (Falta molt greu): "L'assetjament sexual en els termes establerts per la llei". (Art. 58 del conveni col·lectiu de l'empresa Damm, pels anys 1997-1998).

- (Falta molt greu): "les conductes que atempten contra la llibertat sexual i suposin un assetjament sexual, tant verbal com físic". (Art. 60 del conveni col·lectiu de l'empresa Endesa-Iberdrola, per als anys 1995-1998).

- (Falta greu): "Les conductes d'assetjament sexual, verbals o físiques o de pressió psicològica, fetes al centre de treball, que impliquin un tracte vexatori per al treballador/a".

- (Falta molt greu): “Els tractes vexatoris de paraula i de fet, la manca de respecte greu a la intimitat, la consideració i la dignitat i les ofenses greus (verbals o físiques) de naturalesa sexual exercides a qualsevol treballador/a”. (Art. 53 del conveni col·lectiu d’empreses consignatàries de vaixells).

- “L’abús d’autoritat per part dels caps i l’assetjament sexual seran sempre considerats com a falta molt greu”. (Art. 28 del conveni col·lectiu de l’empresa Antonio Puig, SA per als anys 1996-1998).

Gestió de conflictes o controvèrsies

- “A efectes de solució de conflictes que es puguin originar, col·lectius, plurals o individuals, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, es sotmeten expressament als procediments de mediació, arbitratge i conciliació regulats a l’Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990 (DOGC de 23 de gener de 1991), amb l’abast que en cada moment permeti el reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya” {art. 15 del conveni col·lectiu de l’empresa La Industrial Hotelera, SA pels anys 1997-1999}

- “En els casos de desacord entre el treballador i l’empresa en la classificació del grup professional, es podrà sol·licitar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, fent-li arribar la descripció del lloc de treball, l’informe de la Comissió paritària d’aquest conveni i els arguments de cadascuna de les parts” {art.11 del conveni col·lectiu de l’empresa Revlon SA pels anys 1996-1997}

- “Amb atenció a les obligacions que cadascuna de les parts que signen aquest conveni adquireixen, es pacta:

- 1.- Els treballadors es comprometen a no plantejar cap situació de

vaga durant la vigència d'aquest conveni, amb les següents excepcions:

a) Durant el període mínim legal de denúncia anterior a un conveni

b) En el supòsit que l'empresa iniciï un expedient de regulació de llocs de treball per procedir a l'acomiadament de treballadors adscrits al mateix centre de treball del treballador que exerceixi el dret de vaga

c) En el supòsit que l'empresa procedeixi a l'extinció de contractes de treball per les causes establertes a l'art. 52 de l'ET, de treballadors adscrits al mateix centre de treball del treballador que exerceixi el dret de vaga.

2.- La companyia es compromet a no fer ús del dret de tancament patronal en el cas que preveu legalment que el volum de les inassistències o irregularitats al treball que impedeixin greument el procés normal de producció, excepte que els treballadors exerceixin el dret de vaga en els supòsits que es preveuen als apartats a), b) i c) anteriors, en aquest cas la companyia podrà procedir al tancament patronal." {Art. 70 del conveni col·lectiu de l'empresa Revlon SA pels anys 1996-1997}

■ "Es podran sotmetre als procediments voluntaris de solució de conflictes assenyalats en aquest capítol les controvèrsies o les disputes en les quals s'involucrin una pluralitat de treballadors (...) els procediments voluntaris per la solució de conflictes col·lectius són: a) interpretació acordada dins la comissió mixta; b) mediació; c) arbitratge. Per la mediació i per l'arbitratge, ambdues parts s'acullen a allò que diu el reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Mediació, Conciliació i Arbitratge de Catalunya" {art. 34 i següents del conveni col·lectiu de l'empresa Antonio Puig, SA pels anys 1996-1998}

Altres clàusules

Ajuts socials

A.- Generals

■ La constitució d'una comissió paritària "que analitzarà la situació concreta dels treballadors de Barcelona Activa més necessitats, amb la intenció de poder atorgar alguna mena d'ajuts pels estufis dels fills (llibres, matrícules, guarderies, etc.) donant prioritat a les famílies dels treballadors amb rendes més baixes" {art.29 del conveni col·lectiu e Barcelona Activa per 1998-2000}

■ Ajut per treballadors titulars del carnet de família nombrosa" (...) "ajuda per a treballadors que tenen al seu càrrec fills disminuïts psíquics o físics que estiguin inhabilitats per a la professió o l'ofici" (...) "fons assistencial que té l'empresa a què tenen accés els treballadors que necessitin ajuts per a l'habitatge o per a necessitats urgents..." {art.34 a 36 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA pel 1999}

■ "El personal afectat per aquest acord tindrà dret a una indemnització fixa de 4.000.000 de pessetes en el cas de mort o d'invalidesa absoluta condiderades com a accidents de treball. Si el treballador que ha mort a conseqüència d'un accident de treball deixa orfes menors d'edat en el moment de la mort, s'estableix una altra indemnització addicional de 1.000.000 de pessetes". {art.26 del conveni col·lectiu de Barcelona Activa pels anys 1998-2000}

■ Subsidi de defunció...", "ajut d'escolaritat a treballadors que tinguin fills fins a 16 anys...", i ajuts a treballadors que tinguin fills minusvàlids físics i/o psíquics..." (...) tant aquest ajut com l'ajut d'escolaritat deixaran de meritarse el dia que l'Estat o els seus organismes paguin completament tant l'educació en general com les despeses produïdes

per tenir a càrrec minusvàlids." {Art.49 a 50 del conveni col·lectiu de l'empresa Revlon SA pels anys 1996-1997}

- "Premi de control d'absentisme: si cada mes les baixes per malaltia de tota la plantilla no arriben a l'1,03% dels treballadors, l'empresa premiarà a cada treballador que no tingui cap dia de baixa amb la quantitat de 3.093 ptes. brutes, abonades el mes següent a aquell en què es produeixi aquesta circumstància" {Art.33 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA, pels anys 1997-1999}

- "Premi per iniciatives professionals: les suggerències dels productors que millorin l'organització i la productivitat al treball i que l'empresa admeti i apliqui es premien amb beques i/o viatges de formació. Queden exclosos els treballadors que, per la mena de treball i la categoria que tenen hi estan obligats" {Art.37 del conveni col·lectiu de Letona SA pels anys 1997-1999}

- "Les iniciatives i suggerències que produeixin millores de producció mereixen el premi de 250.000 ptes".{Art. 32 del conveni col·lectiu de René Barbier SA per 1997-199}

- "Premis diversos: naixement (8.175 ptes. per fill), primera comunió (8.175 ptes. per fill) i casament (17.890 ptes. per fill)" {Art.30 del conveni col·lectiu d'Asland SA pel 1997}

- "Ajut per naixement: s'estableix un ajut de 35.000 ptes. brutes per cada fill nascut durant la vigència del conveni". "Ajuda per defunció: en cas de mort d'un treballador, es fa entrega als seus hereus d'una quantitat igual a l'import de tres setenes parts del salari brut anual" {art. 23 i 27 del conveni col·lectiu de Philips SA per 1997-1999}

- "Assegurança mèdica: s'estableix una participació de l'empresa de 2.5000 ptes. mensuals pel treballador assegurat y per cadascun dels familiars directes que convisquin al seu càrrec, sobre l'import de les

quotes de l'assegurança mèdica pels serveis que l'empresa tingui contractats col·lectivament o mitjançant altres companyies. Per aquestes darreres, s'estableix una participació de fins al 50% de les quotes corresponents. Aquest límit de participació en cap cas pot sobrepassar les 2.5000 ptes. per beneficiari. Pels serveis mèdics que l'empresa tingui contractats col·lectivament i que incloguin la possibilitat de contractar una assegurança de pòlissa dental, s'estableix una participació addicional de l'empresa de 282 ptes. per beneficiari" {art. 24 del conveni col·lectiu de Philips SA per 1997-1999}

- Protecció a la família: els treballadors de la plantilla han de percebre per una sola vegada l'assignació de 18.000 ptes. en casar-se o complir les condicions establertes que determinin les parelles de fet, i una altra assignació de la mateixa quantia, i també per una sola vegada, per cada maixement (encara que el part sigui múltiple). En el cas que els dos cònjuges siguin treballadors de l'empresa, aquesta assignació per naixement tan sols la pot cobrar un dels dos" {art. 48 del conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo, SA pel 1997-1998}

- "En el cas que l'INSS aprovi el dret de viudetat, prèvia sol·licitud de la part interessada, l'empresa calcula la pensió que li pot correspondre i a aquest efecte anticipa mensualment l'import, fins a la resolució de l'expedient de viudetat que practiqui l'INSS. S'estableix un ajut pel cònjuge supervivent del treballador de la companyia i, si el cònjuge no existeix, per l'orfe o orfes que acreditin legalment el reconeixement d'aquesta condició, sempre que es tingui dret a una pensió mensual i vitalícia per part de l'organisme oficial competent, derivada de la defunció del treballador durant l'any natural en curs..." {art. 58 del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, SA pels anys 1998-2001}

Ajuts per fills o familiars discapacitats

■ "S'institueix un ajut adreçat a treballadors que tenen fills amb incapacitat permanent i absoluta, és a dir, que no poden efectuar cap mena de treball. L'ajut consisteix en una assignació mensual per cada fill disminuït que tingui al seu càrrec el treballador, per una quantia de 15.450 ptes. El grau de discapacitat del disminuït el determinen els serveis mèdics de l'INSS, ICAS o de la mútua patronal d'accidents de treball que cobreixi les contingències d'accidents de treball o malalties professionals de l'empresa" {art. 38 del conveni col·lectiu de l'empresa Uniland Cementera, SA per 1998}

■ "S'estableix un ajut per aquells treballadors que tenen al seu càrrec, o sota la seva tutela fills o tutelats als quals l'organisme administratiu corresponent ha reconegut la condició legal assenyalada (...) A petició del treballador, l'empresa ha de contractar una pòlissa que garanteixi, en el cas de mort del treballador pare o tutor, una pensió vitalícia de 17.387 ptes. mensuals pel fill o tutelat al qual l'organisme administratiu corresponent hagi reconegut la condició assenyalada. L'empresa ha de reduir el cost de la pòlissa de l'assignació mensual que el treballador rep per aquest concepte" {art.41 del conveni col·lectiu de Nissan Ibérica SA pels anys 1998-1999; art.38 del conveni col·lectiu de Nissan Motor Espanya, SA, per1996-1998}

■ "Els treballadors que tinguin al seu càrrec un fill, o un altre familiar fins a segon grau, declarat disminuït físic o psíquic... han de percebre una assignació mensual de 21.902 ptes. brutes durant els 12 mesos de l'any. Per la concessió d'aquest ajut és necessari que el fill o familiar pel qual es demana l'ajut acreditin uns ingressos per tots els conceptes inferiors a: 150% del salari mínim interprofessional, en cas de fills; o al 100% de la pensió no contributiva establerta en cada moment

per la Seguretat Social, per la resta de familiars ... Percebre aquest ajut és incompatible amb l'ajut escolar, no es poden cobrar tots dos per un mateix fill" {art. 72 del conveni col·lectiu de Braun Española SA pels anys 1997-1999}

- "El treballador que tingui al seu càrrec fills disminuïts físicament o psíquica que estiguin inhabilitats de forma permanent i absoluta per a qualsevol professió o ofici rep un ajut anual únic de 42.190 ptes. per cada fill que compleixi aquestes característiques" {art.35 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA pels anys 1997-1999}

- "S'estableix un ajut de 130.000 ptes. anuals, que s'abona d'una sola vegada conjuntament a la nòmina del mes d'agost, per cada fill minusvàlid de les persones adscrites a aquest conveni. Per a percebre aquest ajut s'exigeixen com a requisits: que el fill estigui qualificat com a minusvàlid pels serveis mèdics competents i que estigui matriculat en un centre d'educació o sotmès a tractament mèdic adequat" {art. 22 del conveni col·lectiu de Philips SA per 1997-1999}

- "Ajut a disminuïts físics i psíquics. Fills i cònjuge: s'estableix un ajut en favor dels treballadors que tinguin fills i/o cònjuge disminuïts físics o psíquics al seu càrrec. Aquest ajut consisteix en 23.359 ptes. al mes per cadascun dels familiars que hi tinguin dret. És incompatible amb percebre per part d'organismes públics prestacions contributives per invalidesa permanent en qualsevol grau i incompatible amb qualsevol treball remunerat. Per tenir dret a aquest subsidi tan sols s'exigeix que el fill i/o cònjuge disminuït tingui reconeguda la seva condició de beneficiari de la prestació econòmica mensual de l'organisme competent d'assistència a disminuïts, o bé se li hagi reconegut la condició de disminuït en grau igual o superior al 33% per part de l'organisme competent d'assistència a disminuïts (...) "Pares i germans per consanguinitat del

treballador: a més s'estableix un ajut per pares i germans per consanguinitat del treballador per un valor de 280.307 ptes. anuals per a atendre als possibles beneficiaris. És incompatible... (igual apartat anterior)" {art.66 del conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona SA per 1997}

- "S'estableix un ajut de 5.000 ptes. mensuals per cada fill minusvàlid de treballadors de l'empresa que tinguin reconeguda aquesta condició per part de la Seguretat Social. Aquest ajut es percep mentre el treballador té l'alta a l'empresa" {art. 45 del conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo 1997-1998}

Préstecs i crèdits

- "Crèdits per a adquirir habitatge propi d'una quantia de 871.616 ptes. com a màxim" {art. 42 del conveni col·lectiu de Nissan Ibérica SA pels anys 1998-1999}

- "Amb la finalitat d'atendre als treballadors de l'empresa si es presenten situacions d'infortuni o necessitats extraordinàries de caràcter assistencial, es constitueix un fons d'ajut social adreçat a aquest efecte..." {art. 74 del conveni col·lectiu de Braun Española SA, pels anys 1997-1999}

- "L'empresa posa a disposició dels treballadors, amb una antiguitat a l'empresa superior a 5 anys, un fons social amb la finalitat de concedir préstecs..." {art. 17 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA pels anys 1997-1999}

- "L'empresa té un fons de 5.000.000 de pessetes com a màxim, al qual tenen accés els treballadors que necessiten ajuts per a l'habitatge o per motius urgents..." {art.36 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA pels anys 1997-1999}

- "Els imports dels respectius fons de l'empresa que la Comissió de Préstecs pot manipular es fixen en: 5 milions per adquisició del primer habitatge; tres milions per obres d'ampliació d'habitatge o de canvi d'estructura; un milió de pessetes per necessitats familiars. L'antiguitat mínima a l'empresa per poder sol·licitar un préstec és de 2 anys (...). Préstec per adquirir un vehicle: amb l'autorització de la direcció, tenen dret a aquest préstec els treballadors fixos que utilitzin habitualment el seu vehicle donades les funcions del seu lloc de treball. L'import màxim individual és de dos milions de pessetes." {art. 28 del conveni col·lectiu de Philips SA per 1997-1999}

- "L'empresa atorgarà fins a 15 préstecs personals per any, als treballadors que ho sol·licitin per un valor de 500.000 ptes. cadascun, a un interès del 6% i amortitzable en 24 mesos ... " {art.26 del conveni col·lectiu de l'empresa Schlinder per 1997-1999}

- "L'empresa pot concedir préstecs als seus treballadors, a l'interès bàsic del Banco de España, per a l'adquisició o millora del seu habitatge. Aquests préstecs han d'estar subjectes a les garanties i als terminis que l'empresa acordi amb el prestatari" {art.34 del conveni col·lectiu de Damm, SA per 1996-1998}

- "S'estableix un fons especial, el saldo del qual no pot superar els 100 milions, adreçat a atendre les peticions dels agents derivades de situacions de necessitat per raó de pagaments derivats de malalties, millores a l'habitatge, compra de mobles o similars (...) la quantia no pot superar el límit de dues mensualitats del salari base més antiguitat i es descompta durant els 10 mesos següents al de la concessió" {art. 67 del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona SA pels anys 1998-2001}

Beques d'estudi i ajut escolar

■ "S'abonarà als treballadors en actiu, en la data de l'abonament, la quantitat de 5.822 pessetes, en concepte de beca d'estudi i amb el mateix import per a tots els graus de valoració o llocs de treball, per cada fill amb una edat compresa entre els 3 i els 16 anys complerts en la data del seu abonament (liquidació del mes de setembre de cada any)" {art. 47 del conveni de Nissan Ibérica SA pels anys 1998-1999}

■ "S'estableix un ajut per estudis per cada fill menor de 18 anys, que els hagi complert durant l'any natural, per un import de 45.000 pessetes abonables d'una sola vegada, conjuntament amb la nòmina del mes d'agost" {art.21 del conveni col·lectiu de Philipps SA per 199-1999}

■ "S'estableix un ajut escolar anual de 12.651 pessetes abonables el mes d'agost de cada any, als treballadors que tinguin fills menors de 18 anys el 31 de juliol de cada any, amb l'acreditació d'estudis de programa i de centres oficials homologats per als més grans de 16 anys i incompatible amb la realització de qualsevol mena de treball remunerat (...) aquest ajut escolar s'entén per fill/a per una sola vegada l'any. En el cas que el pare i la mare treballin a l'empresa, tan sols té dret a percebre aquest ajut escolar un d'ells. En cas de divergència entre ambdós, l'empresa ha de pagar al treballador més antic dels dos. En els casos de divorci o separació, s'ha de seguir el que dicti el jutge" {art.70 del conveni col·lectiu de Donut Corporation Barcelona SA per 1997}

■ "Els treballadors que tinguin fills amb edats compreses entre els 3 i els 16 anys, ambdós inclosos, percebran un ajut escolar ..."Si una vegada complerts els 16 anys, algun beneficiari de l'ajut escolar con-

tinua els estudis sense exercir cap activitat retribuïda, la percepció d'aquest ajut s'ha de prorrogar fins al mes que compleixi els 18 anys d'edat (...) si el fill d'un treballador va a una guarderia infantil abans d'haber complert els tres anys d'edat, aquesta situació dóna lloc a l'abonament de l'ajut escolar, sempre que es justifiqui documentalment l'assistència a la guarderia" {art.71 del conveni col·lectiu de Braun Española, SA pels anys 1997-1999}

- "Els treballadors fixos amb una antiguitat a l'empresa de 121 mesos, com a mínim, i que no ocupin càrrecs de responsabilitat, poden sol·licitar beques d'estudi..." {art.75 del conveni col·lectiu de Braun Española SA pels anys 1997-1999}

- "Amb la nòmina del mes de setembre, la direcció de l'empresa paga a cada treballador, en concepte de beca d'estudi, 14.000 ptes. per cada fill que estudiï i que tingui el dia 1 d'aquest mes una edat compresa entre 1 dia i 18 anys" {art.14 del conveni col·lectiu de Agbar Mantenimientos SA per 1998}

- "Ajut escolar i d'estudis. De 0-6 anys: 55.630 ptes. per any; de 7-9 anys: 61.800 ptes; de 10-18 anys: 74.160 ptes. per any. Per a més grans de 18 anys, i fins a 21, que estiguin estudiant FP, BUP, ESO o COU: 74.160 ptes. per any (prèvia justificació d'estudis). Per estudis mitjans i superiors de treballadors i fills de treballadors; 100% de la matrícula. Es considera l'accés a la Universitat com estudis mitjans o superiors." {art.30 del conveni col·lectiu d'Asland SA per 1997}

- "L'empresa, mitjançant una pòlissa d'assegurances, de la qual són beneficiaris els treballadors que tinguin fills que cursen estudis d'EGB, ESO, BUP, FP i COU, garanteix la percepció d'una quantitat a tant alçat per beneficiari, com a ajut per a finalitzar els estudis, en els casos de mort o incapacitat permanent total i absoluta del treballador per a

qualsevol mena de treball, segons les normes i condicions estipulades a la pòlissa subscrita" {art.46 del conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo SA per 1997-1998}

Premis i complements per jubilació

■ "El personal jubilat de l'empresa que durant la vigència d'aquest conveni tingui assignada una pensió oficial total de la Seguretat Social, incloent la prestació familiar, inferior a 90.991 pessetes mensuals, percebrà un complement equivalent a la diferència entre aquesta xifra i la seva pensió real, amb un import màxim anual de 559.937 pessetes brutes" {art.77 del conveni col·lectiu de Braun Española SA pels anys 1997-1999}

■ "Si un treballador es jubila amb una antiguitat compresa entre els 10 i 15 anys percebrà, per una sola vegada, una gratificació d'una quantia corresponent a una mensualitat. Si té una antiguitat de més de 15 anys, la gratificació que ha de percebre, per una sola vegada, és de 3 mensualitats. Aquestes gratificacions les ha de percebre si la seva jubilació es produeix a l'edat legalment establerta per a fer-ho. De la mateixa manera, s'estableix un augment del 25% sobre les gratificacions assenyalades per cada any que el treballador avanci la seva jubilació, a partir de l'edat de jubilació legalment establerta i amb el límit dels 60 anys" {art.15 del conveni col·lectiu de Sal Costa, SA per 1998}

■ "El treballador jubilat ha de disfrutar, mentre visqui, de l'assegurança col·lectiva de vida que l'empresa tingui concertada pel seu personal, amb primes a càrrec de l'empresa, en les condicions establertes en la pòlissa d'assegurança concertada, i amb el capital individualment assegurat en el moment de la jubilació" {art.37.3 del conveni col·lectiu de Damm, SA per 1996-1998}

Premis per antiguitat

■ "Premis per 25 anys de servei: perceben aquest premi tots els treballadors que fa 25 anys que presten els seus serveis ininterrompudament a l'empresa. Consisteix en una gratificació neta equivalent a la dotzena part del sou brut anual respectiu i un rellotge de pulsera; premi per 40 anys de servei: obtenen aquest premi els treballadors que fa 40 anys que presten els seus serveis ininterrompudament a l'empresa. Consisteix en una gratificació neta equivalent a la dotzena part del sou brut anual respectiu i en un regal consistent en un article de la gamma de consum Philips, a opció de l'interessat" {art.19 del conveni col·lectiu de Philips SA per 1997-1999}

Assistència jurídica i responsabilitat civil

■ "Barcelona Activa SA garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord quan sigui necessària per raó de conflictes, amb terceres persones o entitats, derivades de la prestació del seu servei (...) garantirà també la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal pels danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses fiances i despeses judicials, exceptuant els casos en els quals el responsable sigui condemnat per imprudència temerària amb infracció dels reglaments, negligència o ignorància inexcusables, engany o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes" {art. 25 del conveni col·lectiu de Barcelona Activa SA, pels anys 1998-2000}

■ "L'entitat cobrirà, mitjançant una pòlissa d'assegurances, la responsabilitat civil en què puguin trobar-se els seus treballadors, per raó del compliment de les funcions dels seus llocs de treball. L'entitat garantirà l'assistència jurídica del personal objecte d'aquest conveni quan la pugui necessitar a causa de conflictes derivats de la prestació del servei"

{art.20 del conveni col·lectiu d'ETM pels anys 1996-1999}

■ "En els casos de detenció, inculpació o processament per delictes o faltes d'imprudència o infracció de la llei de trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària, l'empresa gestiona la llibertat, fiances necessàries i defensa dels treballadors en els jutjats i tribunals; així mateix els abona íntegrament el sou o jornal fins que es dicti sentència. Les indemnitzacions que es fixin per sentència ferma, en concepte de responsabilitat civil derivada de delictes o faltes d'imprudència o infracció d'aquesta llei, també van a càrrec de l'empresa. Les despeses processals que es derivin d'actuacions en defensa de treballadors, tant davant de jutjats com de tribunals, van a càrrec de l'empresa" {art.72 del conveni col·lectiu de l'empresa Transports de Barcelona SA pels anys 1998-2001}

■ "L'empresa garanteix al personal que s'hagi querellat, detingut, encausat, processat o demandat civilment per raó del seu treball en interès de CTGC, la defensa jurídica, la representació processal, les despeses del judici i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat i procurador en les condicions que s'assenyalin en la pòlissa d'assegurances subscripta amb aquesta finalitat" {art.69 del conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat pels anys 1998-1999}

■ "L'Agència garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, excepte els supòsits en els quals el treballador hagi actuat amb negligència inexcusable, engany o mala fe, en els quals l'Agència podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador" {art.23 del conveni col·lectiu de l'empresa Agència de Comunicació Local SA pels anys 1998-2000}

Ampliació de descansos

- "31 dies de vacances" {art.10 del conveni col·lectiu d'ETM pels anys 1996-1999}
- "33 dies naturals de vacances" {art.18 el conveni col·lectiu de El Mundo Deportivo pels anys 1997-1998}
- 2 dies de descans setmanal ininterromput {art.21 del conveni col·lectiu de Damm pels anys 1997-1998} {art.22 dels conveni col·lectiu de l'empresa Inma, SA (Hotel Majèstic) pels anys 1998-1999}

Consolidació de categoria professional en els casos de mobilitat funcional

- "Quan el treballador realitzi treballs de grup professional superior durant més de 6 mesos ininterromputs, sense que es donin cap dels casos als quals es refereix l'apartat anterior (servei militar, malaltia, accident de treball, llicències i excedències, en els quals la situació pot allargar-se mentre subsisteixin aquestes circumstàncies), consolidarà el grup professional superior, sempre que per això es requereixin la possessió de títols o coneixements especials degudament acreditats per proves de suficiència" {art.12.4 del conveni col·lectiu de Revlon SA pels anys 1996-1997}

Protecció de la intimitat del treballador

- "L'empresa es compromet a adoptar les mesures necessàries perquè cap dada personal o familiar que tingui dels membres de la plantilla sigui difosa en perjudici de la intimitat dels treballadors" {art.68 del conveni col·lectiu de l'empresa Centre de Telecomunicacions de la Generalitat de Catalunya pels anys 1998-1999}

Primeres valoracions

BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA D'ÀMBIT AUTONÒMIC CATALÀ

Principi d'igualtat i no-discriminació

En realitat són dos principis diferents, encara que pròxims, ja que ambdós tenen l'empara en l'art.14 CE.

S'acostuma a recollir el principi d'igualtat com a garantia de què es retribuirà el treball d'igual valor, amb independència del sexe del treballador (així en el conveni col·lectiu de masses congelades 1994, 1996, 1997, o en el de comerç del vidre 1995-1997).

Altres vegades es formula el principi amb objectius més amplis i intenta superar situacions d'intolerància, segregació, o menyspreu amb fonament en causes prohibides per l'ordenament jurídic (conveni de la indústria metal·logràfica per 1998-1999)

També es fa referència que no hi haurà discriminació per motius sindicals (conveni col·lectiu de comerç del vidre per 1995-1997)

En general, el principi es recull com una declaració de principis, però que pot quedar-se en una declaració retòrica si no es concreta en el moment de fixar els salaris, valorar professions o funcions, o bé, fixar condicions de treball.

No obstant això, és positiu que es reculli el principi de forma expressa. I molt positiu que es reculli la voluntat d'assignar igual salari a treball d'igual valor.

Integració de grups marginats

En algun conveni es fa referència que quan es contracti a personal de nou ingrés s'ha de tenir en compte als minusvàlids que tenen reservats determinats llocs de treball (conveni de productes dietètics per 1994, 1996 i 1997).

Una altra forma de protecció al minusvàlid és el reconeixement del dret que té el treballador de l'empresa que ha vist disminuïda la seva capacitat de treball a canviar de lloc de treball i ser destinat a un altre d'adequat a la seva minusvalidesa. Sembla criticable que al treballador al qual s'assigni un lloc adequat i no l'accepti es consideri una rescissió voluntària (per exemple el conveni de productes dietètics per 1994).

Promoció del treball

La fórmula més utilitzada és la jubilació als 64 anys, que a efectes de jubilació equival als 65 anys, amb contracte de substitució. S'emparen en el RD 1194/85, de 17 de juliol, el qual exigeix que estigui previst en el conveni col·lectiu. El treballador substituït ha de ser demandant de lloc de treball.

Algun conveni imposa a les empreses l'obligació de contractar aprendents en nombre no inferior al 5% de la plantilla dels treballadors d'ofici (conveni col·lectiu de la indústria metal·logràfica per 1996-1997).

En ocasions, les empreses es comprometen a mantenir el nivell de llocs de treball fixos (conveni de productes dietètics).

No creen llocs de treball però eviten la seva destrucció, pactes com el que obliga a l'empresa en cas d'acomiadament amb opció per la indemnització, a contractar un nou treballador, o bé, passar a fix un treballador temporal (conveni de productes dietètics).

Són figures pròximes a elles, l'obligació de les empreses de no contractar a persones que tinguin reconeguda la jubilació, o bé, contractar persones que ja tinguin un contracte a jornada completa.

És excepcional el que es pacta en el conveni de la indústria metal·logràfica, 1998-1999, en el qual les empreses assumeixen l'obligació d'augmentar la contractació indefinida en un 5% com a contrapartida per la introducció en el conveni del contracte de disponibilitat horària.

Estabilitat en el lloc de treball

Gairebé no hi ha cap clàusula que faci referència a l'estabilitat en el lloc de treball.

Com ja s'ha dit a l'anterior apartat, en algun conveni s'al·ludeix genèricament a mantenir el lloc de treball fix.

Com a mesura pròxima que pugui afavorir l'estabilitat, hi ha les indemnitzacions per finalització d'un contracte temporal (conveni del comerç del vidre per 1995-1997)

Reducció del treball precari

En ocasions es limita el nombre de treballadors eventuais (incloent en alguna ocasió als treballadors d'ETT) a un percentatge de la plantilla (per exemple el 20%).

Una altra limitació és la impossibilitat que té l'empresari de tornar a contractar temporalment per a cobrir un lloc de treball deixat per un altre treballador temporal. En relació amb el que preveu la Llei 37/1997, de 26 de desembre, hi ha convenis que contemplen com a susceptibles de ser bonificats o subvencionats els contractes temporals, de qualsevol mena, que es transformin en indefinits.

Aquesta és una de les mesures que poden resultar més beneficioses.

Reducció de la jornada de treball

Hi ha força convenis que segueixen fixant la jornada en 40 hores setmanals.

Quan la jornada es totalitza anualment no acostuma a sobrepassar les 1.800 hores l'any. No obstant això, la jornada es redueix molt lentament i pocs convenis fixen jornades inferiors a 1.770 hores.

Limitació de les hores extraordinàries

Pocs convenis fan una prohibició categòrica a la realització d'hores extraordinàries (conveni de productes dietètics) i, així mateix, són pocs els que contempen la supressió de les hores extres habituals (conveni col·lectiu de pastes alimenàries, 1994).

La majoria recomana que no es realitzi hores extraordinàries, o bé, que tan sols es realitzi hores extraordinàries de caràcter estructural.

Protecció contra riscos laborals

Acostuma a ser pràctica negocial generalitzada que es pacti la realització periòdica de reconeixements mèdics generals i en algunes ocasions específiques per alguns riscos. I d'aquesta manera, ho és l'entrega que fa l'empresa de roba de treball adequada.

També acostuma a contemplar-se l'existència d'un Comitè de Seguretat i Salut Laboral o delegats de prevenció de riscos, però pràcticament amb les mateixes funcions i competències previstes ja a la llei.

La millora de les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, també són generalment implantades en dos aspectes:

a) Percebre un complement, a càrrec de l'empresa, de les prestacions econòmiques per Incapacitat Temporal, derivada d'accident de treball

o malaltia professional, fins a completar el 100% del salari o de la base reguladora.

b) Una indemnització a tant alçat en els casos de mort o invalidesa permanent derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Participació dels treballadors o els seus representants a l'empresa

La participació dels representants dels treballadors en termes més amplis dels que preveu la llei acostuma a produir-se en les qüestions següents:

- horari
- calendari
- vacances

En escasses situacions es contempla la participació del comitè en els acomiadaments objectius o en les proves de selecció o ascens de categoria (Conveni de productes dietètics). Considerem acertada i convenient aquesta intervenció.

Com a causa de l'atomització i el nombre reduït de treballadors en alguns centres de treball, s'accepta l'existència de delegats sindicals per sota dels límits previstos a la LOLS. Així, la seva existència s'admet en centres de treball que superin els 50 treballadors o que la plantilla tingui un índex d'afiliació superior al 15%.

Promoció de la formació professional

Algun conveni, en aquesta matèria, es remet a l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Alguns tenen en compte la creació d'una comissió mixta per impulsar la formació professional.

Poques vegades contenen mesures específiques de formació professional.

De manera indirecta, es pretén estimular la formació professional, considerant-la mèrit preferent per a les contractacions o ascensos (Conveni de productes dietètics).

Assetjament sexual

En alguns convenis es fa una definició de què és l'assetjament sexual. En d'altres, es fa una regulació més exhaustiva i es defineix el concepte d'assetjament sexual, la seva tipologia (d'intercanvi, ambiental), i també el procediment intern de l'empresa per a reconèixer el fets i depurar responsabilitats (Conveni de la indústria metal·logràfica).

Altres clàusules

En general, en els convenis acostuma a fer-se una definició de les categories o grups professionals en què es classifica el personal. També acostuma a ser usual que es faci una regulació de les faltes i les sancions dels treballadors.

Ambdues pràctiques, les podem considerar positives ja que clarifiquen el contingut de l'obligació de treballar i fixar els seus límits.

Amb aquestes clàusules, n'existeixen d'altres relacionades amb temes diversos, entre elles destaquen:

- creació de delegat sindical exterior
- excedència per a atendre a fills o familiars invàlids, amb reserva del lloc de treball

Quant als ajuts socials, uns quants convenis atorgan ajuts a treballadors amb fills minusvàlids.

BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

Principi d'igualtat o de no-discriminació

La major part dels convenis col·lectius silencien en el seu text mencionar explícitament aquests principis, això no vol dir que s'ignorin.

Hi ha un grup de convenis en els quals sí que es recull el principi d'igualtat de forma genèrica. D'entre ells, n'hi ha una part que prohibeix discriminacions concretes com poden ser per raó de sexe, per motius sindicals, per edat, tipus de contracte, etc. En algun cas, es fa referència al dret al mateix salari per treball del mateix valor.

Integració de grups marginats

En un important nombre de convenis es recorda, òbviament a l'empresa, que han de complir-se les normes sobre contractació de minusvàlids.

Algun conveni és una mica més explícit i reserva el 3% de les places de nova creació per a minusvàlids i també imposa a l'empresa l'obligació d'adaptar els llocs de treball ocupats per minusvàlids (personal laboral Ajuntament de Barcelona).

En un grup petit de convenis es contempla el dret dels treballadors que han esdevingut invàlids parcials a l'assignació de llocs de treball adequats a la seva nova situació física.

En tan sols un conveni (el siderometal·lúrgic) es recomana la contractació de més grans de 45 anys.

Promoció de llocs de treball

La mesura de promoció de llocs de treball més freqüent en els convenis col·lectius és la referència que es fa al RD núm.1194/85, de 17 de juliol de 1985. En aquesta norma legal es contempla la rebaixa de l'edat de jubilació dels 65 als 64 anys, sense disminució de la pensió per aquest motiu, es condiona que ho expliciti així el conveni col·lectiu, o pacte amb els afectats, obligant a l'empresa a substituir el treballador que es jubila per un treballador aturat. El treballador substituït podrà ser contractat temporalment, per temps superior a un any, o amb caràcter definitiu (en aquest cas amb bonificació en la cotització). En un nombre important de convenis es recull aquesta possibilitat.

Encara que estrictament no promogui l'ocupació, ja que substitueix un treballador per un altre, sí que garanteix que el lloc de treball no s'amortitza i a més beneficia al treballador que es jubila.

Una mesura propera a aquesta és la jubilació obligada del treballador als 65 anys, amb l'obligació de l'empresari de contractar un nou treballador en el lloc del jubilat.

En algun conveni es contempla la prohibició de la pluriocupació d'aquells que ja tenen un contracte de treball a temps complet (repartiment del treball), o bé a aquells que tinguin la condició de pensionistes per jubilació.

Estabilitat al lloc de treball

Les referències a aquesta qüestió són molt escasses i les que ho fan acostumen a tenir un caràcter més aviat retòric, com pot ser que es recomani la contractació estable, que s'han de mantenir els llocs de treball, que es tendirà a la contractació estable, que és previsible el manteniment de les plantilles, etc.

En alguns convenis es contempla una indemnització, generalment molt petita, en finalitzar els contractes temporals. Aquesta mena de clàusules, tan sols en una petita proporció, poden afavorir l'estabilitat en el lloc de treball.

Reducció del treball precari

Hi ha convenis que limiten la contractació temporal en funció de la plantilla de treballadors fixos. D'aquesta manera, es limita la contractació temporal, en pràctiques i per a la formació al 15% dels treballadors fixos, o bé, els contractes de formació que no superin el 8% de la plantilla.

D'altres limiten la durada dels contractes eventuais a 2 mesos; o els contractes d'obra o servei determinat a un any, excepte autorització expressa de la comissió paritària. En altres casos es contempla que tan sols poden ser objecte de contracte d'obra o servei determinat les tasques que prèviament es concentrin en el conveni o per la comissió paritària.

En un conveni (fruits secs) es contempla un increment del salari del 15% pel personal temporal respecte al fix.

Alguns convenis obliguen a l'empresa a transformar en treball estable un determinat percentatge (25%) de contractes en pràctiques o de formació en indefinit. En altres es prohibeix la utilització del contracte de formació en el termini de 6 mesos quan anteriorment se n'ha rescindit un altre al seu venciment.

Un factor que penalitza a l'empresa per la utilització de contractes temporals és la indemnització per finalització de contractes temporals.

La Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida,

regula a la disposició addicional primera quins col·lectius de treballadors poden subscriure el contracte de treball pel foment de la contractació indefinida. Un d'aquests col·lectius és el dels treballadors que tenen contracte temporal, que pot convertir-se en contracte de foment per la contractació indefinida. A partir del dia 16 de maig de 1998 la conversió de contractes temporals en indefinits s'articularà de la forma prevista a la negociació col·lectiva.

Malgrat aquesta previsió, a la negociació col·lectiva de 1998 pocs convenis regulen aquesta qüestió, quan d'això depenen importants bonificacions en la cotització a la Seguretat Social per la contractació indefinida.

Reducció de la jornada de treball ordinària

La gran majoria dels convenis fa referència a 40 hores de treball setmanals.

Un nombre important de convenis fa la totalització anual de la jornada. En aquests casos la jornada acostuma a estar al voltant de les 1.800 hores/any.

Alguns convenis, el nombre d'hores que fixen és inferior a 1.800 hores, però per sota d'aquesta quantitat han baixat molt poc.

En molt poques ocasions el conveni fixa jornades inferiors a 1.770 hores (indústria siderometal·lúrgica per 1999: 1.772 hores).

Tan sols una institució pública com és la Diputació de Barcelona, pel seu personal laboral, té fixada una jornada de 35 hores setmanals.

L'Ajuntament de Barcelona, també pel seu personal laboral, té prevista en el seu conveni una jornada normal de 37,5 hores setmanals i una jornada reduïda de 32,5 hores setmanals.

En resum, a la major part dels convenis la negociació col·lectiva no hi

ha incidit en absolut i en aquells que ha rebaixat la jornada ho ha fet de manera molt modesta. Cal tenir en compte que una jornada de 40 hores setmanals equival a 1.828 hores anuals i que una jornada de 39 hores setmanals equival a 1.783 hores/any. Essent l'equivalent de 1.770 hores anuals, objectiu poques vegades assolit a la negociació, 38,71 hores setmanals.

Tan sols els ens públics han pactat en els seus convenis una jornada de 35 hores a la setmana (1.600 hores/any) o pròxima a aquesta quantitat (37,5 hores setmanals).

Limitació de les hores extraordinàries

En relació amb les hores extraordinàries, malgrat que hi ha un important nombre de convenis que no introdueixen cap limitació, quan ho fan adopten alguna de les dues postures següents:

- a) Supressió de les hores extraordinàries habituals. En aquests casos, no es prohibeixen la realització d'hores extraordinàries per alguna causa especial, com avaries, acumulació de tasques, canvis de torn, etc., i que acostumen a qualificar els mateixos negociadors com a hores extraordinàries estructurals.
- b) Supressió total de les hores extraordinàries de qualsevol mena, o fórmules pròximes, com és reduir-les al màxim.

En alguna ocasió s'estableix la compensació obligatòria amb descans, amb la previsió en algun cas de què per cada hora extraordinària el treballador tindrà una hora i mitja de descans (conveni d'alimentació).

Protecció contra riscos laborals

En aquesta qüestió hi ha dos tipus de clàusules. Unes fan referència a la protecció física i altres a la protecció econòmica.

Pel que fa referència a la protecció física, les clàusules més generalitzades en els convenis col·lectius són l'exigència de reconeixements mèdics, previs o periòdics, als treballadors amb càrrec a l'empresa i la roba de treball adequada.

Poques vegades s'inclouen mesures concretes de seguretat. Excepció: el conveni col·lectiu de la construcció fa referència a mesures concretes de seguretat en el cas de manipulació de màquines eines.

Es recull, també, en aquesta categoria de clàusules les que contemplen l'existència d'una comissió de seguretat i salut laboral, de natura paritària, en l'àmbit del conveni (conveni d'abrasius, construcció, etc.) amb la finalitat de millorar la seguretat i salut dels treballadors.

Quant a la protecció econòmica hi ha dos tipus de clàusules que es repeteixen de forma gairebé sistemàtica a tots els convenis col·lectius. Una d'elles contempla les situacions d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional. En aquests casos, s'acostuma completar les prestacions econòmiques que preveu la llei amb millores a càrrec de l'empresa fins a assolir el 100 per 100 de la base reguladora o el salari que rebia el treballador.

L'altra estableix una indemnització a tant alçat, d'una quantia que pot variar força d'un conveni a un altre, pels casos de malaltia o invalidesa permanent, normalment absoluta, derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Participació dels treballadors o els seus representants a l'empresa

Hi acostuma haver una repetició o remissió a allò que ja es contempla en alguna norma legal (Estatut dels Treballadors, Llei de prevenció de riscos laborals, etc.).

Hi ha dues qüestions en què s'acostuma recollir una participació més intensa dels representants dels treballadors que la que contempla l'Estatut dels Treballadors i normes de desenvolupament, que són el calendari i la distribució de la jornada i l'horari. En aquests supòsits hi ha convenis que exigeixen l'acord amb els representants dels treballadors.

Altres supòsits, encara que en un nombre menor, en què es contempla la participació dels representants dels treballadors, en proporció més gran que la que contempla la llei, és en la mobilitat geogràfica o la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual o plural, per les quals s'exigeix la negociació prèvia amb aquests representants, com si es tractés de caràcter col·lectiu, en lloc de la simple notificació que preveu la llei.

Altres qüestions que es reullen, encara que de forma molt aïllada:

- informació periòdica sobre el funcionament de l'empresa
- participació en els exàmens de selecció o de promoció de categoria
- negociació dels serveis mínims en al cas de vaga
- delegació sindical a les empreses de més de 25 treballadors

S'acostuma contemplar també de forma àmplia l'existència de delegats de prevenció i de comitès de seguretat i salut laboral, però en termes gairebé idèntics a aquells que regula la llei. En algun cas excepcional es preveu l'existència d'aquest comitè per sota dels límits que preveu la llei, com pot ser a les empreses que sobrepassen els 20 treballadors (conveni col·lectiu de la construcció).

Promoció de la formació professional

Les clàusules que més es repeteixen en aquest tema són la creació d'una associació o comissió mixta, per part dels agents negociadors, amb la finalitat de promoure la formació professional o la formació continuada dels treballadors del sector, o bé l'encàrrec que es fa a la comissió paritària del mateix conveni que fomenti i estimuli la formació professional en el sector.

Pel tracte que rep la qüestió dona la sensació que no és essencial pels negociadors, com a mínim de moment.

Amb les que s'han citat, hi ha clàusules, encara escasses en nombre, que concreten una mica més la qüestió, i regulen situacions com les següents:

- Es dedicarà un nombre d'hores a la formació, dins un determinat període de temps.
- Les hores que es dediquen a la formació es condideren com de jornada efectiva de treball o que les que es realitzen fora de la jornada es retribuiran com si fossin de treball efectiu.
- Creació d'una escola de formació gremial.
- La formació teòrica que preveu els contractes de formació s'impartirà a l'escola creada per a la fundació laboral del sector.

Clàusules que atemperen la destrucció de llocs de treball

Aquesta qüestió no s'ha reflectit en gairebé cap dels convenis col·lectius que s'han consultat.

Únicament el de productes abrasius contempla l'obligació de les empreses que s'acullin a la clàusula de desvinculació salarial de mantenir la plantilla, mentre duri la vigència del conveni. En el cas de no respectar aquest compromís caldrà aplicar l'increment que preveu el

conveni, amb efectes retroactius des del primer dia que va entrar en vigor el conveni.

Assetjament sexual

Una part important dels convenis fan referència a l'assetjament sexual. La forma utilitzada és la inclusió de la definició d'allò que ha d'entendre's per assetjament sexual, amb el propòsit evident d'assolir un entorn laboral sense assetjament sexual.

Pràcticament tots els convenis utilitzen els mateixos termes, es pot afirmar que s'han limitat a plasmar el mateix text literal.

Es troba a faltar una regulació de com ha d'aturar-se el problema i quines conseqüències ha de tenir per l'empresa i els subjectes que hi intervenen.

Dóna la sensació que la inclusió del text referit té una funció més aviat testimonial.

En algun conveni de comunitat autònoma hi ha alguna regulació més completa.

Gestió de conflictes o controvèrsies

Hi ha un nombre elevat de convenis col·lectius que integren en el seu contingut l'Acord interprofessional de Catalunya de 28.11.1990 (DOGC de 23.1.1991), i també els acords que el completen i desenvolupen, mitjançant els que es crea i es posa en funcionament el Tribunal Laboral de Catalunya, per a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius i, excepcionalment, individuals.

Ja que aquestes normes es refereixen a qüestions procedimentals i formals, és convenient precisar en quines matèries, o més ben dit, en quin tipus de conflictes substancials remetent al Tribunal Laboral.

Les matèries que hi remetent, amb caràcter perceptiu són bàsicament dues:

1.- Quan no hi ha hagut acord en qüestions relatives a l'aplicació de la clàusula de desvinculació que es preveu en els diferents convenis col·lectius (si es produeixen o no els requisits, quin increment alternatiu s'aplicarà, com es recuperarà la pèrdua de salaris produïda per la inaplicació de l'increment de salari previst en el conveni, etc.), ni entre empresa i representants dels treballadors, ni tampoc dins la comissió paritària del conveni.

2.- En matèria de conflictes col·lectius en què s'imposa la remissió al Tribunal Laboral per tal que faci de mediador en el conflicte, essent perceptiu, en aquest cas, l'intent de conciliació davant d'aquest organisme per a poder plantejar, posteriorment, el conflicte davant la jurisdicció social.

La remissió sembla positiva, ja que la mediació s'esdevindrà, probablement, amb més eficàcia que si es produís davant el servei administratiu corresponent.

Sorprèn que, malgrat que l'art.85 de l'Estatut dels Treballadors contempli com a possible contingut del conveni col·lectiu regular procediments, al marge de l'administració laboral i de la jurisdicció social, per a solucionar discrepàncies aparegudes en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut, amb prou feines es recullen aquests procediments o, el que és equivalent, amb prou feines si es fa remissió al Tribunal Laboral de Catalunya per aquestes qüestions.

Un nombre petit de convenis contempla la intervenció del Tribunal Laboral, en funcions de mediador, per a discrepàncies que han sorgit en el període de consultes que preveu l'article 40 (mobilitat geogràfica) o

l'article 41 (modificació substancial de condicions de treball).

Es nota l'absència de remissions al Tribunal Laboral quan les discrepàncies en el període de consulta es produeixin referides a l'article 47 (suspensió del contracte de treball) o de l'article 51 (extinció). Tan sols el conveni del peix fresc i congelat contempla la conciliació i mediació del Tribunal Laboral en conflictes relacionats amb l'art. 51 de l'ET.

Altres causes

En aquest apartat es recullen pràctiques negocials, els continguts de les quals semblen positius, i que no s'han pogut incloure en els apartats anteriors perquè es refereixen a d'altres matèries.

Òbviament, es refereixen a temes molt diferents i que en fan difícil la classificació.

Hi ha dues qüestions que es tracten en molts convenis i incloure-les té molts avantatges per ambdues parts durant la pervivència de la relació laboral.

Una d'elles és la classificació professional, però sobretot la definició del contingut de les funcions i tasques de cadascuna de les categories o grups professionals.

Una altra és la tipificació i classificació de les possibles faltes dels treballadors, i també de les corresponents sancions.

A aquestes, s'hi poden afegir:

- Declarar expressament que l'ordenança no és dret supletori. Establir que sí és supletori el conveni estatal. Recomenar que sigui dret supletori pels convenis d'empresa.
- Excedència, amb reserva del lloc de treball, per a l'assistència de parents malalts.
- Excedència, amb reserva del lloc de treball, per any sabàtic.

- Permisos, sense sou, per 3 mesos.
- Ampliar el temps de lactància a 2 hores diàries.
- Fixar indemnitzacions addicionals a favor del treballador quan no s'aboni la liquidació el seu últim dia de treball.
 - Que la baixa no esgota les vacances quan coincideixen temporalment.
 - Que el contracte es considera per temps indefinit.
 - Dret de canvi de lloc de treball per gestació.
 - Dret a canvi de lloc de treball en cas de treballadors que hagin vist disminuïda la seva capacitat de treball.
 - Regular la promoció professional (ascens de categoria). Dins d'aquest apartat, sembla positiu reservar un determinat nombre de places a treballadors de categoria inferior, promocionant per concurs, per antiguitat o per una combinació d'ambdues, sense prohibir la lliure designació en percentatges determinats. Per l'escassa transcendència econòmica que té actualment el plus d'antiguitat, que, en alguns casos, fins i tot ha estat congelat o ha desaparegut, no sembla desaconsellable que es pugui tenir accés, automàticament, a la categoria superior per haver desenvolupat la categoria inferior durant un determinat període de temps.
 - També es té en compte en algun conveni ajuts econòmics a treballadors discapacitats o a treballadors amb fills discapacitats, encara que aquests ajuts no són, pròpiament, factors d'integració dels discapacitats al treball.

BONES PRÀCTIQUES EN LA NEGOCIACIÓ D'EMPRESA

Sobre el principi d'igualtat i no-discriminació

Generalment, no s'han detectat previsions convencionals que recullin, ni tan sols com a principis, la consecució a l'empresa d'un principi d'igualtat i no-discriminació en tots els àmbits de decisió i gestió empresarial. Com a molt, i entre les que s'han anomenat, es circumscriuen a la temàtica de l'ingrés a l'empresa i del sistema d'ascensos, el·ludint altres aspectes en què les desigualtats poden ser en ocasions molt patents, com són els referits al sistema salarial, ja sigui per qüestió de sexe o per modalitat contractual.

Integració de grups marginals

Si s'entén com a grups marginals aquells col·lectius de treballadors amb dificultats més grans d'accés al món laboral, cal assenyalar que la negociació col·lectiva d'empresa analitzada no és procliu, de cap manera, a la inclusió de clàusules o fórmules que afavoreixin la integració, via contractual, d'aquests treballadors a l'empresa. Únicament és possible destacar, en aquest apartat, una preocupació creixent dels subjectes negociadors en formular vies d'integració i afavorint l'ocupació de treballadors discapacitats, preferentment d'aquells que hagin estat vinculats amb l'empresa prèviament al moment de la declaració de la discapacitat. En aquest cas, es tracta de pràctiques de reabsorció de treballadors de plantilla que hagin disminuït la seva capacitat, destinant-los a llocs de treball adequats a la nova situació, i evitant-ne d'aquesta manera l'expulsió del mercat laboral.

Exemples d'aquesta pràctica de recol·locació de treballadors discapacitats es troben en una gran part dels convenis que s'han analitzat. En

alguns casos, la fórmula de compromís adopta una expressió suficientment general i àmplia com per crear un espai de llibertat empresarial a l'hora de l'efectiva recol·locació del treballador discapacitat. Efectivament, les referències condicionals "si hi ha possibilitat", "sempre que sigui possible" o "l'empresa podrà", permeten obviar qualsevol compromís efectiu per part de l'empresa en la recol·locació del treballador discapacitat, i queda per tant a la seva discrecionalitat determinar els llocs de treball que puguin ser coberts per treballadors discapacitats, malgrat les remissions a informes d'òrgans competents (serveis mèdics). No obstant això, davant aquests supòsits és possible trobar-ne d'altres en què els compromisos adquirits en relació a la recol·locació i manteniment del lloc de treball dels treballadors discapacitats adquireixen un grau més gran d'efectivitat, i s'expressen obligacions de veritat que ha de complimentar l'empresa.

Més enllà d'aquestes situacions de readaptació o recol·locació de treballadors de l'empresa que hagin disminuït la seva capacitat, són poques les referències que trobem en els convenis col·lectius que s'han analitzat en relació al compliment de la disposició normativa que obliga a les empreses de més de 50 treballadors a fixar una quota de reserva de places per a treballadors minusvàlids. Les úniques previsions detectades segueixen la línia o bé de la seva formulització genèrica, o bé de la mera remissió a la normativa vigent en aquesta matèria, però sense que en cap cas s'incorporin garanties o compromisos d'efectivitat. Finalment, i en relació als joves com a col·lectiu de treballadors de dificultats especials d'accés a un lloc de treball, s'han detectat poques referències a la utilització i règim dels contractes formatius que expressen una clara intencionalitat de promoure l'ocupació d'aquest col·lectiu; també és cert que generalment aquestes referències s'acostumen a

acompanyar de millores en els nivells retributius assignats als joves contractats (per sobre de les previsions legals), quan no ho fan de previsions d'incorporació com a fixos a l'empresa a l'acabament de la contractació formativa (si bé aquest darrer punt es reflecteix a l'apartat de reducció de la precarietat).

Promoció de l'ocupació

Particularment, són excepcionals les pràctiques negocials que expressen compromisos de promoció de l'ocupació via noves contractacions. De fet, tan sols s'han detectat alguns compromisos empresarials de contractació que afavoreixen alguns col·lectius, com familiars dels treballadors, particularment a aquells que haguessin estat vinculats anteriorment amb l'empresa mitjançant contracte temporal, i en algun cas excepcional a aturats. Malgrat tot, aquestes preferències no estan perfectament delimitades quan s'uneixen amb mesures d'estabilitat en l'ocupació de personal ja contractat

De fet, els convenis col·lectius acostumen a dedicar un apartat extens de mecanismes i previsions en matèria de cobertura de places, promocions internes i ascensos del personal de la plantilla, com a pràctica que procedimentalitza un cert compromís de manteniment de l'ocupació davant un ús discrecional de l'empresa de la tècnica de l'amortització. En aquests casos seria encara pitjor aconsellar que s'afegís un compromís negocial de contractació externa pels supòsits en què no es cobrissin les places per personal de la casa, sobretot quan es tracta de llocs de treball de natura estructural i necessaris per l'activitat de l'empresa. Des d'aquest punt de vista, existeixen previsions que apunten cap aquí però sense arribar a confirmar un compromís tancat de contractació externa com a mecanisme supletori.

Finalment, és freqüent trobar entre els convenis col·lectius disposicions que incentiven la jubilació anticipada dels treballadors, mitjançant ajuts econòmics o indemnitzacions, però sense que aquesta pràctica, generalment, vagi acompanyada d'un compromís de nova contractació per part de la Direcció. Com a molt es contempla ocasionalment en alguns exemples quan es remet a l'aplicació de la normativa estatal en relació amb la jubilació anticipada als 64 anys i la correlativa contractació d'un treballador nou.

Estabilitat en el lloc de treball

L'estabilitat en l'ocupació que pugui garantir-se mitjançant compromisos empresarials de mantenir el nivell de plantilla, gairebé no es té en compte en la pràctica negocial, i quan es recull s'acostuma a fer en termes molt generals o fins i tot condicionals per tal de no crear obligacions directes a l'empresari.

Més freqüent és expressar pràctiques de manteniment del nivell d'ocupació a través de fórmules negocials o d'acord entre empresa i representants dels treballadors, de manera que en darrera instància es fa a aquests coresponsables de la decisió, en el cas, d'una reducció de plantilla que obviï el compromís formulat.

Conjuntament a això, l'estabilitat en l'ocupació mitjançant transformacions contractuals de temporals a fixos sembla que està trobant més espai entre la negociació col·lectiva com objecte de bones pràctiques. Aquestes transformacions fan referència tant a contractes formatius com a contractes eventuais, i són generalment de caràcter automàtic i per efecte del transcurs del temps.

Reducció del treball precari

Així mateix, sembla que van guanyant terreny les fórmules de compromís que adopta l'empresa sobre la limitació de la contractació temporal i precària. També és cert que en ocasions s'acostuma recollir declaracions de principis, generals i àmplies, a favor de la limitació de la contractació temporal, i s'expressa mitjançant termes imprecisos i amb una absència total de mecanismes de control. No obstant això, existeixen alguns exemples convencionals que sí ofereixen una pràctica real de limitació de la temporalitat a través de l'establiment de percentatges de contractes temporals en relació amb la plantilla de l'empresa, i s'arriba fins i tot a preveure que en els supòsits en què es superin aquests límits els treballadors pasaran a indefinits.

En l'àmbit de la reducció de jornada s'han detectat poques fórmules de conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps indefinit, i en algun cas relacionades amb la realització d'hores extraordinàries per part dels treballadors a temps parcial, ja que en completar la jornada ordinària completa es produiria la conversió del contracte.

En l'àmbit de la limitació i/o reducció del treball precari, cal assenyalar les poques previsions convencionals que es refereixen al recurs a una Empresa de Treball Temporal que, sense expressar de cap manera un compromís absolut de no recórrer a l'ocupació temporal mitjançant ETT, sí almenys manifesten la intenció de l'empresa de limitar-ne la viabilitat. En aquestes previsions cal destacar-ne aquelles que opten per un compromís real de limitació a través de fixar percentatges de treballadors que es contracten a través d'ETT en relació amb la plantilla de l'empresa.

Finalment, en algun exemple negocial, la via de la reducció de la temporalitat contractual a l'empresa s'estructura no tant en la limitació

d'entrada com en la limitació de la durada o l'estada a l'empresa, i s'e-
vita no estendre innecessàriament la durada dels contractes tempo-
rals.

Reducció de la jornada ordinària

La temàtica que fa referència a la reducció de la jornada de treball ordinària és, dins dels efectes de l'ampli debat que hi ha obert avui dia sobre aquest aspecte, potser la que concentra més propostes o fórmules negocials que tendeixen a fixar sistemes de limitació de la jornada. No obstant això, els comportaments negocials referents a això no són òbviament lineals, i s'han detectat una gran varietat de tècniques reductores, i en alguns casos fins i tot es combinen amb declaracions al voltant de la reducció d'hores extraordinàries. Malgrat tot, en cap de les fórmules detectades s'inclou un compromís de contractació correlativa per jornades alliberades, això hagués convertit aquestes pràctiques en realment eficaces, per contingut i finalitat, de cara a la creació i manteniment de l'ocupació.

En definitiva, i com a primer apunt general, podrà assenyalar-se que en la negociació col·lectiva que s'ha analitzat es veuen uns tímids però inicials passos a favor de la reducció de la jornada de treball, encara que en ocasions no responen a una programació clara en aquest sentit ja que no tenen un esquema de limitació general i gradual de la jornada, tant l'ordinària com l'extraordinària. Les fórmules que s'han assajat semblen respondre a peculiaritats de l'activitat, i fins i tot a ajustaments cojunturals en el temps de la prestació laboral, i sense una línia conductora clara.

En un intent d'ordenar els productes negocials en aquesta temàtica, poden assenyalar-se els aspectes següents:

- Les pràctiques de reducció de la jornada per sota dels límits legals màxims no troben realment un espai rellevant a la negociació col·lectiva que s'ha analitzat. Els exemples referents a aquesta qüestió són per aquest motiu escassos.

- Tampoc són freqüents les previsions al voltant de l'establiment de jornades reduïdes, com a sistemes excepcionals a la prestació laboral en jornada normal, i s'expressa amb diferents precisions respecte als seus efectes retributius i condicions d'accés.

- Contràriament, sí sembla que van guanyant terreny les pràctiques de reducció gradual cada any de la jornada de treball, això es fa de manera genèrica, o bé quantitativament per referència al nombre d'hores de treball efectiu.

- Relativament més freqüents són les fórmules per les quals s'estableixen diverses jornades en atenció a la mena de treball o al sistema de prestació laboral, i així es provoca la reducció de jornada únicament per a determinats treballadors.

- Ocasionalment segueixen incloent-se deiferenciacions quantitatives segons es tracti de jornada continuada o partida.

Limitació d'hores extraordinàries

En aquesta temàtica s'observa una situació paradoxal en què encara que són freqüents les declaracions que contenen els convenis col·lectius que s'han analitzat a favor de la limitació de les hores extraordinàries, en el redactat concret no es troben mesures reals dissuasòries o desincentivadores del recurs a hores extraordinàries, i en ocasions l'efecte és realment el contrari.

De fet, són fàcilment detectables a la negociació col·lectiva analitzada, compromisos de reducció de les hores extraordinàries habituals, però

es reserva la possibilitat de recórrer a aquelles que es preveuen normativament com a estructurals (força major, absències imprevistes, períodes punta de producció, canvi de torn, etc.), i amb la mateixa especificació que conté la norma, això és, “sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diverses modalitats de contractació temporal que preveu la llei”. No obstant això, també aquest tipus de declaracions vénen acompanyades de previsions i remuneren econòmicament les hores extres que s’han realitzat, i es minimitza d’aquesta manera la idoneïtat d’un compromís real de reducció d’hores extraordinàries per la via de fer-les escassament atractives des del punt de vista econòmic.

No obstant això, i davant d’aquestes, si s’han detectat exemples en els que, després de declaracions prèvies de principi a favor de la supressió o limitació de les hores extraordinàries, se’n facilita la compensació per temps de descans, i s’incentiva aquesta opció davant la de la retribució econòmica.

Finalment, existeixen previsions convencionals que inclouen previsions dirigides a establir un sistema de major control i adequació de la jornada, això les dota d’un compromís més gran de cara a la reducció efectiva de les hores extraordinàries, a través de la creació de comissions de seguiment de caràcter paritari.

Protecció contra els riscos laborals

La mesura d’afavoriment del treball i del manteniment d’unes òptimes condicions de treball és sense cap mena de dubte la salvaguarda dels treballadors mitjançant la prevenció dels riscos d’accidents i malalties a l’empresa. D’aquí la importància que tenen compromisos d’acatament de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, si bé

normalment en poques ocasions van acompanyades de mesures o sistemes més enllà de la mera remissió a allò que disposa aquesta normativa.

Per tant, i excepte declaracions generals, la negociació col·lectiva que s'ha analitzat, i excepte exemples aïllats, no dedica cap espai a incloure més precisions, ni tan sols quan es fan mencions ocasionalment a la protecció especial de la dona embarassada com a resposta a les mesures que a aquest respecte ja vénen exigides i imposades per la normativa.

Contràriament sí són freqüents les pràctiques dirigides a la protecció econòmica en el cas d'accidents o malalties, a través de complements a càrrec de l'empresari de les prestacions rebudes de la Seguretat Social, o bé a través de pòlisses d'assegurances concertades per l'empresa.

Participació dels representants del personal

En aquest aspecte és normal trobar referències en els convenis col·lectius ampliant i desenvolupant les competències informatives i consultives que els representants dels treballadors tenen atribuïdes legalment, així com creant nous espais per a la intervenció a l'empresa a través de comissions paritàries sobre aspectes concrets com són la formació professional, el seguiment d'hores extraordinàries, assumptes socials, cobertura de places, promoció i ascensos, etc. Concretament, la intervenció en aquest últim aspecte, el que es refereix a sistema d'ingressos i ascensos, és on es veu en la pràctica negocial un interès més gran per reservar facultats interventores als representants dels treballadors, que no preveu la normativa, actuant aquests darrers com a coresponsables en la correcció i adequació dels procediments aplicables a l'empresa.

Promoció de la formació professional

La capacitat, reciclatge i formació periòdica i adequada dels treballadors són aspectes a què es dedica progressivament una atenció més gran i inversió des de les empreses, provocant amb això l'adquisició per part d'aquesta temàtica d'espais més amplis d'atenció i ordenació en la negociació col·lectiva. Aquesta atenció prioritària es veu en la freqüència amb la qual els convenis col·lectius destinen previsions i estipulacions adreçades a recollir compromisos empresarials de formació continuada dels seus treballadors, en la seva gran majoria a través de plans de formació interna que són objecte d'elaboració, control i seguiment per comissions paritàries creades a aquest efecte.

Juntament a formulacions generals cap a la millora de la capacitat professional dels treballadors a través d'aquests plans de formació articulats i desenvolupats per l'empresa, existeixen cada vegada més previsions convencionals que s'adrecen bàsicament a oferir garanties i facilitats pel seguiment, per part dels treballadors, de cursos de formació o capacitat externa.

Assetjament sexual

Per desgràcia, la negociació col·lectiva no és encara suficientment sensible a la problemàtica de l'assetjament sexual a les empreses, i són un petit nombre de convenis els que, almenys, s'hi refereixen com a una infracció sancionable dins aquelles de natura greu, si bé amb poques precisions que el defineixin o delimitin una figura que no acostuma a trobar-se autònomament sinó relacionada amb l'abús d'autoritat.

Gestió de conflictes o controvèrsies

Encara són poques les referències en els convenis col·lectius a sistemes extrajudicials de solució de conflicte col·lectiu, més enllà de les tradicionals remissions a la comissió paritària del conveni. En tot cas, s'han detectat alguns exemples d'acollida a sistemes arbitrals, i més concretament al procediment articulat en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Altres clàusules

En aquest apartat es troben bàsicament aquelles pràctiques negociadores establint tot un sistema d'ajuts econòmics als treballadors, bé sigui a través de complements generals de prestacions, ajuts a la defunció, préstecs, beques d'estudi, ajuts a familiars disminuïts, etc. i que particularment en la negociació col·lectiva d'empresa estan agafant un pes cada vegada més gran i d'importància notòria.

Annexes

BIBLIOGRAFÍA.

Abowd, J. M., G. T. Milkovich, et al. (1990). "**The effects of human resource management decisions on shareholder value.**" *Industrial and Labor Relations Review* 45 (Special Issue): 203s-230s.

Aldrich, H. E. (1999). **Organizations Evolving**. London, Sage.

AMA (1996). **Corporate Downsizing, Job Elimination, and Job Creation**, American Management Association.

Anon (1993). **Early retirement offers lead to renewed hiring**. *Wall Street Journal*. New York: B1.

Anonymous (1997). National HRD Executive Survey: **Measurement and Evaluation, 1997 Fourth Quarter Survey Report**. Alexandria, VA, American Society for Training and Development.

Arthur, J. B. (1994). "**Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover.**" *Amj* 37 (3): 670-687.

Backhaus, J. (1987). "**The Emergence of Worker Participation: Evolution and Legislation Compared.**" *Journal of Economic Issues* 21 (2): 895-910.

Baird, L. and I. Meshoulan (1988). "**Managing two fits of strategic human resource management.**" *Academy of Management Review* 13 (1): 116-128.

Barney, J. B. (1991). "**Firm Resources and Sustained Competitive Advantage.**" *Journal of Management* 17: 99-120.

Barney, J. B. (1995). "**Looking inside for competitive advantage.**" *Academy of Management Executive* 9(4): 49-61.

Barney, J. B. and P. M. Wright (1998). "**On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage.**" *Human Resource Management* 37(1): 31-46.

Bassi, L., B. Lev, et al. (1997). **Accounting for and measuring the impact of corporate investments in human capital**, ASTD.

- Bassi, L. J. (1997). **Harnessing the power of intellectual capital**. Alexandria, VA, American Society for Training and Development.
- Bassi, L. J. and B. Hackett (1997). **HR Executive Review: Leveraging Intellectual Capital**. New York, The Conference Board.
- Bassi, L. J. and D. P. McMurrer (1998). **Training Investment Can Mean Financial Performance**. Alexandria, VA, American Society for Training and Development.
- Bassi, L. J. and M. E. VanBuren (1998). **The 1998 ASTD State of the Industry Report**. Alexandria, VA, American Society for Training and Development.
- Batstone, E., A. Ferner, et al. (1983). **Unions on the board: an experiment in industrial democracy**. London, Basil Blackwell.
- Beatty, S. (1998). **Ford to sponsor times special reports on environment, in unusual agreement**. Wall Street Journal.
- Becker, B. and B. Gerhart (1996). **"The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects."** Academy of Management Journal 39(4): 779-801.
- Becker, B. E., M. A. Huselid, et al. (1997). **"HR as a source of shareholder value: research and recommendations."** Human Resource Management 36(1): 39-47.
- Bennett, N., D. J. Ketchen Jr., et al. (1998). **"An examination of the factors associated with the integration of human resource management and strategic decision making."** Human Resource Management 37(1): 3-16.
- Birchard, B. (1996). **"Make environmental reports relevant."** CFO: The magazine for senior financial executives (ISSN: 8756-7113) 1 2(6): 79-80.
- Bowman, E. H. (1990). **Strategy changes: possible worlds and actual minds. Perspectives on Strategic Management**. J. W. Frederickson. New York, Harper and Row: 9-37.
- Cameron, K. (1994). **"Strategies for Successful Organizational Downsizing."** Human Resource Management.
- CEE. **"Territorial employment pacts, example of good practices"**, EC structural funds, June, 1997.

- D'Arcimoles, C.-H. (1997). "**Human Resource Policies and Company ; Performance: A quantitative approach using longitudinal data.**" *Organization Studies* 18(5): 857-874.
- D'Aveni, R. A. (1994). **Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering.** New York, The Free Press.
- Dechant, K. and B. Aitman (1994). "**Environmental leadership: from compliance to competitive advantage.**" *Academy of Management Executive* 8(3): 7-20.
- Delaney, J. T., D. Lewin, et al. (1989). **Human resource policies and practices in American Firms.** Washington, D.C., U.S. Government Printing Office.
- Delery, J. E. and D. H. Doty (1996). "**Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions.**" *Academy of Management Journal* 39(4): 802-835.
- Delery, J. E., N. Gupta, et al. (1997). "**Human resource management and firm performance: a systems perspective.**" Presented at the Southern Management Association Meetings, Atlanta, GA.
- Denison, D. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness.** New York, John Wiley & Sons.
- DiMaggio, P. and W. Powell (1983). "**The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields.**" *American Sociological Review* 48: 147-160.
- Dyer, L. and T. Kochan (1995). **Is there a new HRM? Contemporary evidence and future directions. Managing HRM in the 1990s and beyond. Is the workforce being transformed?**
- B. Downie, P. Kumar and M. L. Coates. Kingston, Ontario, Industrial Relations Centre Press, Queens University.
- Easton, G. S. and S. L. Jarrell (1998). "**The effects of total quality management on corporate performance: an empirical investigation.**" *The Journal of Business* 71(2): 253-305.
- Feldman, S. J., P. A. Soyka, et al. (1997). "**Does improving a firm's environmental management system and environmental performance result in a higher stock price?**" *Journal of Investing* 6(4): 87-97.

- Freeman, R. B. and J. L. Medoff (1984). **What do unions do?** New York, Basic Books.
- Gifford, D. J. (1997). **"The Value of Going Green."** Harvard Business Review (Sept - Oct): 11-12.
- Hamel, G. and C. K. Prahalad (1994). **Competing for the Future.** Boston, Harvard Business School Press.
- Hammer, T. H., S. C. Carroll, et al. (1991). **"Worker Representation on boards of directors: a study of competing roles."** Industrial and Labor Relations Review 44(4): 661-680.
- Hannan, M. T., M. D. Burton, et al. (1996). **"Inertia and change in the early years: employment relations in young, high technology firms."** Industrial and Corporate Change 5(2): 503-536.
- Hansen, G. S. and B. Wernerfelt (1989). **"Determinants of firm performance: relative importance of economic and organizational factors."** Strategic Management Journal 10: 399-411.
- Harper, M. C. (1988). **"Reconciling Collective-Bargaining with employee supervision of management."** University of Pennsylvania Law Review 137(1): 1-96.
- Hart, S. and G. Ahuja (1994). **Does it pay to be green?** Ann Arbor, University of Michigan -- unpublished working paper.
- Hendricks, K. and SingLal (1996). **"Quality awards and the market value of the firm: an empirical investigation."** Management Science: 415-436.
- Hendricks, K. B. and V. Singhal, R. (1998). **Implementing total quality management (TQM) programs and financial performance: a synthesis of evidence from quality award winners.**
- Hirschman, A. (1970). **Exit, Voice and Loyalty.** Cambridge, MA, Harvard.
- Hunter, L. W. (1998). **"Can strategic participation be institutionalized? Union representation on American corporate boards."** Industrial and Labor Relations Review 51(4): 557-578.
- Huselid, M. A. (1995). **"The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance."** Academy of Management Journal 38(3): 635-672.
- Huselid, M. A. and B. E. Becker (1996). **"Methodological issues in cross-sectional and panel estimates of the human resource-firm performance link."** Industrial Relations 35(3): 400-422.
- Huselid, M. A., S. E. Jackson, et al. (1997). **"Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance."** Academy of Management Journal 40(1): 171 -188.

- Ichniowski, C. (1990). **Human resource management systems and the performance of U.S. manufacturing businesses.** Boston, National Bureau of Economic Research.
- Ingram, r. and K. Frazier (1980). "**Environmental Performance and Corporate Disclosure.**" Journal of Accounting Research 18: 614-622.
- Jarrell, S. L. and G. S. Easton (1997). **An exploratory empirical investigation of the effects of total quality management on corporate performance.** The Practice of Quality Management. P. J. Lederer and U. S. Karmarkar. Boston, Kluwer: 9-53.
- Kiernan, M. J. and J. Levinson (1997). "**Environment drives financial performance: the jury is in.**" Environmental Quality Management (ISSN:10881913)7(2): 1-8.
- Klassen, R. D. and C. P. McLaughlin (1996). "**The impact of environmental management on firm performance.**" Management Science (m/p library) 42(8): 1199-1214.
- Kochan, T. A. and P. Osterman (1994). **The mutual gains enterprise: forging a wining partnership among labor, management, and government.** Boston, Harvard Business School Press.
- Kravetz, D. (1988). **The Human Resources Revolution.** San Francisco, Jossey-Bass.
- Lengnick-Hall, C. A. and M. L. Lengnick-Hall (1988). "**Strategic Human Resource Management: A review of the literature and a proposed typology.**" Academy of Management Review 13(3): 454-470.
- Levy, D. (1994). "**Talking a green game: corporate environmentalism shows its true colors.**" Dollars and Sense(May-June): 14-15; 40-41.
- Levy, F. and R. G. Michel (1991). **The economic future of American families: income and wealth trends,** Urban Institute Press.
- Lynch, L. (1990). **Private sector training and its impact on the earnings of young workers,** National Bureau of Economic Research.
- Lynch, L. M. (1994). **Payoffs to alternative training strategies at work. Working under different rules.** R. B. Freeman. New York, Russell Sage Foundation: 6396.
- MacDuffie, J. P. (1995). "**Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and flexible production systems in the world auto industry.**" Industrial and Labor Relations Review 48: 197-221.

- Mannion, R. F. (1996). "**Enhancing corporate performance through quality-driven pollution prevention.**" National Productivity Review (ISSN: 0277-8556) Davis subsc. ended 199516(1): 25-32.
- Martell, K. and S. J. Carroll (1995). "**How Strategic is HRM?**" Human Resource Management 34(2): 253-267.
- McGucRin, R. H. and B. van Ark (1997). **Perspectives on a global economy: understanding differences in economic performance.** New York, The Conference Board.
- McWilliams, A. and D. Siegel (1997). "**Event studies in Management Research: Theoretical and Empirical Issues.**" Academy of Management Journal 40(3): 626-657.
- Miles, R. E. and C. C. Snow (1978). **Organizational Strategy, Structure, and Process.** New York, McGraw-Hill.
- Mishra, A. and K. Mishra (1994). "**The role of mutual trust in effective downsizing strategies.**" Human Resource Management(Summer).
- Mitchell, L. E., Ed. (1995). **Progressive Corporate Law.** Boulder, CO, Westview Press.
- Nehrt, C. (1996). "**Timing and investment effects of environmental investments.**" Strategic Management journal 17: 535-547.
- O'Concor, M. (1993). "**The human capital era: reconceptualizing corporate law to facilitate labor-management cooperation.**" Cornell Law Review 78: 901-965.
- Penrose, E. G. (1959). **The theory of the growth of the firm.** New York, Wiley.
- Pfeffer, J. (1994). **Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force.** Boston, Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J. (1997). "**Pitfalls on the road to measurement: the dangerous liaison of human resources with the ideas of accounting and finance.**" Human Resource Management 36(3): 357-365.
- Pil, F. K. and J. P. MacDuffie (1996). "**The adoption of high-involvement work practices.**" Industrial Relations 35(5): 423-455.
- Porter, M. E. (1985). **Competitive Advantage: creating and sustaining superior performance.** New York, Free Press.
- Quinn, B. (1996). "**It's the process that produces the results.**" Pollution Engineering (ISSN: 0032-3640 28(7): 25-26.

- Rosewicz, B. (1990). **Americans are willing to sacrifice to reduce pollution, they say.** Wall Street Journal. New York: A1.
- Rosow, J., J. Casner-Lotto, et al. (1996). **Lean, Not Mean: Restoring Organizational Trust in a Climate of Downsizing,** Work in America Institute.
- Russo, M. V. and P. A. Fouts (1997). **"A resource-based perspective on corporate environmental performance and profitability."** Academy of Management Journal 40(3): 534-559.
- Scher, A. (1997). **"Green labels: can they build a new marketplace?"** Dollars and Sense(May/June): 22-25;46-47.
- Schuler, R. S. and S. E. Jackson (1987). **"Organizational strategy and organization level as determinants of human resource management practices."** Human Resource Planning 10(3): 125-141.
- Schulze, R. J. (1997). **"Can this marriage be saved? Reconciling progressivism with profits in Corporate Governance Laws."** Stanford Law Review 49(6): 1607-1642.
- Sharp, R. M. (1989). **"Codetermination and its application in the United States: A postmortem."** Labor Law journal 40(6): 323-337.
- Smilh, S. K. (1996). **"Cooperative corporate-level strategies and divergent labor relations outcomes: an institutional analysis."** Journal of Economic Issues 30(3): 797-827.
- Snell, S. A. and M. A. YounUt (1995). **"Human resource management and firm performance: Testing a contingency model of executive controls."** Journal of Management 21: 711-737.
- Stern, R. N. (1988). **"Participation by Representation: workers on boards of directors in the United States and Abroad."** Work and Occupations 15(4): 396-422.
- Stern, R. N. (1991). **"worker-Owners in the Board Room."** Labor Law Journal 42(8): 515-520.
- Terpstra, D. E. and E. J. Rozell (1993). **"The relationship of staffing practices to organizational level measures of performance."** Personnel Psychology 46: 27-48.
- USGPO (1986). **Ownership Plans: Benefits and costs of ESOP Tax Incentives for Broadening Stock Ownership.** Report to the Honorable Russel B. Long, U.S. Senate. Washington, D.C., United States Department of Labor.
- Walley, N. and B. Whitehead (1994). **"It's not easy being green."** Harvard Business Review(May-June): 46-52.

Welbourne, T. M. and A. O. Andrews (1996). "**Predicting the Performance of initial public offerings: should human resource management be in the equation.**" *Academy of Management Journal* 39(4): 891 -919.

Welbourne, T. M. and L. A. Cyr (1997). "**The view from the top: how strategic human resource management affects the performance of initial public offering firms.**" Unpublished manuscript.

Wernerfelt, B. (1984). "**A resource-based view of the firm.**" *Strategic Management Journal* 5: 171-180.

Wyatt, W. (1995). **Best Practices in Corporate Downsizing.** Washington, D.C., Watson Wyatt Worldwide.

Youndt, M. A., S. A. Snell, et al. (1996). "**Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance.**" *Academy of Management JouMal* 39(4): 836-866.

CONVENIOS COLECTIVOS.

ÁMBITO SECTORIAL NACIONAL

ALIMENTACIÓN.

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias de pastas alimenticias años 1993-1994, 1995-1997, y 1998 (B.O.E. de 31.12.1998).

Convenio colectivo de elaboradores de pizzas y productos cocinados para su venta a domicilio años 1994 (B.O.E. de 6.5.1994), 1995-1996 (B.O.E. de 12.8.1995), y 1997-1998 (B.O.E. de 15.9.1997).

Acuerdo marco estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos combinados, 1996 (B.O.E. de 11.3.1996).

ARTES GRÁFICAS.

Convenio colectivo nacional de Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares años 1994-1995 (B.O.E. de 25.1.1995, corrección de errores en B.O.E. de 28.2.1995), 1996 (B.O.E. de 14.11.1996), y 1997-1998 (B.O.E. de 5.5.1997).

BANCA.

Convenio colectivo para la Banca privada años 1992-1995, y 1996-1998 (B.O.E. de 27.2.1996).

Convenio colectivo Banco de España y sus trabajadores años 1995, 1999.

COMERCIO.

Convenio colectivo de trabajo, de ámbito nacional, para el ciclo de comercio de papel y artes gráficas años 1994-1997 (B.O.E. de 16.12.1994), 1997-2000 (B.O.E. de 18.8.1997).

Convenio colectivo sectorial de Grandes Almacenes años 1995-1996, 1997-2000 (B.O.E. de 11.11.1997).

Convenio colectivo Interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, 1994, 1995, y 1996-1998 (B.O.E. de 4.10.1997).

CONSTRUCCIÓN

Pacto extraestatutario denominado Convenio general del sector de la construcción. Acta de la firma por FECOMA-CCOO y CNC del Convenio general del sector de la construcción. 1997-2001 (B.O.E. de 24.5.1997).

Convenio general del sector de la construcción, 1997 (B.O.E. de 18.7.1997).

Acuerdo sectorial nacional de la construcción para 1998 (B.O.E. de 30.6.1998)

METAL.

Convenio colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, aplicable a las empresas que carezcan de convenio propio de zona. 1994, 1995, 1996-1997, y 1998-1999.

QUÍMICAS.

Convenio colectivo General de la Industria Química, 1994, 1995-1996, y 1997-1998.

Industria Química. Adaptación del artículo 58 del X convenio colectivo general a la Ley 31/1995, de 8-11-1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Acta extraordinaria de la undécima sesión de la comisión mixta celebrada el 9 de octubre de 1996.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

ALIMENTACIÓN.

Convenio colectivo de trabajo para las empresas de productos dietéticos y preparados alimenticios de la Comunidad Autónoma de Cataluña, 1994 (D.O.G.C. de 28.9.1994), 1995, 1996, 1997, y 1998.

Convenio colectivo de trabajo del sector de pastas alimenticias de Cataluña, 1994 (D.O.G.C. de 1.8.1994).

Convenio colectivo de Masas congeladas de Cataluña para 1994 (D.O.G.C. de 8.6.1994), 1995, 1996, y 1997.

COMERCIO.

Convenio colectivo de trabajo para el sector del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares, de ámbito de Cataluña, 1995-1997, y 1997-1999.

TÈXTIL

Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para las industrias de confección de ante, napa y doble faz, año 1994 (D.O.G.C. de 26.4.1995), 1995 (D.O.G.C. de 20.10.1995), 1996 (D.O.G.C. de 9.12.1996), 1997 (D.O.G.C. de 28.11.1997), 1998-1999 (D.O.G.C. de 18.3.1999).

Convenio colectivo de trabajo para las industrias de confección de peletería, 1995-1996 (D.O.G.C. de 25.9.1995), y 1997-1999 (D.O.G.C. de 23.9.1997).

HOSTELERIA

Convenio colectivo para la industria de hostelería y turismo de Cataluña. Vigencia 1995-1998, 1998-2001.

METAL.

Convenio colectivo del sector de la industria metalográfica de Cataluña, 1995, 1996-1997, y 1998-1999.

PROVINCIA DE BARCELONA

ALIMENTACIÓ.

Convenio colectivo de trabajo del sector de galletas de la provincia de Barcelona para el año 1994 (B.O.P.B. de 24.9.1994), 1995 (D.O.G.C. de 5.12.1995), 1996 (D.O.G.C. de 16.12.1996), 1997 (D.O.G.C. de 26.11.1997), y 1998 (D.O.G.C. de 9.12.1998).

Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de la provincia de Barcelona, 1994 (B.O.P.B. de 20.8.1994), 1995 (B.O.P.B. de 20.6.1995), 1996-1997 (D.O.G.C. de 1.7.1996), y 1998-1999 (D.O.G.C. de 21.4.1997).

COMERCIO.

Convenio colectivo de trabajo de mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño de la provincia de Barcelona, 1993-1994 (D.O.G.C. de 1.6.1994), 1995 (D.O.G.C. de 3.5.1996), 1996 (D.O.G.C. de 8.10.1997), y 1997 (D.O.G.C. de 2.12.1997).

Convenio colectivo provincial del comercio del mueble de Barcelona. 1994 (D.O.G.C. de 28.11.1994), 1995 (D.O.G.C. de 26.1.1996), 1996 (D.O.G.C. de 25.11.1996), 1997 (D.O.G.C. de 7.10.1997), y 1998 (D.O.G.C. de 9.12.1998).

Convenio colectivo de trabajo de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al mayor y detalle de frutos secos de la provincia de 1994 (B.O.P.B. de 26.4.1995), y 1995 (D.O.G.C. de 26.5.1995)

Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona, 1994 (D.O.G.C. de 27.1.1995), 1995 (D.O.G.C. de 15.5.1996), 1996 (D.O.G.C. de 29.1.1997), y 1997-1998 (D.O.G.C. de 3.12.1997).

Convenio colectivo de trabajo de distribuidores mayoristas de alimentación de Barcelona. 1994 (D.O.G.C. de 3.4.1995), 1995-1996 (D.O.G.C. de 22.11.1995), y 1997-1998 (D.O.G.C. de 10.12.1997).

Convenio colectivo de trabajo de mayoristas de frutas, verduras y hortalizas de la provincia de Barcelona. 1995-1996 (D.O.G.C. de 25.9.1995), 1996 (D.O.G.C. de 29.7.1996), 1997 (D.O.G.C. de 20.2.1998), y 1998 (D.O.G.C. de 26.11.1998).

Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de Barcelona y su provincia,

1995-1996 (D.O.G.C. de 27.9.1995), y 1997-2000 (D.O.G.C. de 22.10.1997).

Convenio colectivo del sector del comercio del metal de la provincia de Barcelona, 1995-1996 (D.O.G.C. de 6.10.1995), y 1997-2000 (D.O.G.C. de 30.9.1997).

Convenio colectivo de trabajo del sector de comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona para los años 1994 (B.O.P.B. de 13.2.1995), 1995-1996 (D.O.G.C. de 7.2.1996), y 1997-1998 (D.O.G.C. de 26.11.1997).

Convenio colectivo de trabajo de comercio de materiales de la construcción de la provincia de Barcelona. 1994 (D.O.G.C. de 16.2.1996), 1995 (D.O.G.C. de 21.2.1996), 1996-1997 (D.O.G.C. de 17.1.1997), y 1998 (D.O.G.C. de 6.11.1998).

Convenio colectivo sindical de la agrupación provincial de comercio e importadores de artículos fotográficos de Barcelona, 1996 (D.O.G.C. de 10.6.1997), 1997-1998 (D.O.G.C. de 14.4.1999).

Convenio colectivo provincial de detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes, tradicionales y en régimen de autoservicio hasta 120 metros cuadrados, charcuterías, mantequerías, lecherías, granjas-lecherías y legumbres cocidas. 1994 (B.O.P.B. de 20.3.1995), 1995 (D.O.G.C. de 5.6.1996), 1996 (D.O.G.C. de 19.1.1998), y 1997 (D.O.G.C. de 8.10.1998).

Convenio colectivo de trabajo del comercio del pescado fresco y congelado de la provincia de Barcelona, para el año 1994, 1995 (ambos en B.O.P.B. de 31.7.1995), 1996 (D.O.G.C. de 24.7.1997), y 1997 (D.O.G.C. de 16.10.1997).

Convenio colectivo del comercio textil de Barcelona y provincia años 1993-1994 (B.O.P.B. de 10.1.1994), 1995-1997 (D.O.G.C. 11.10.1995 y corrección de errores en D.O.G.C. de 29.12.1995), y 1997-1999 (D.O.G.C. de 20.1.1998).

CONSTRUCCIÓN.

Convenio colectivo de trabajo en la industria de la construcción y las obras públicas en la provincia de Barcelona para el año 1994 (B.O.P.B. de 7.10.1994), 1995 (D.O.G.C. de 9.10.1995), 1996 (D.O.G.C. de 22.1.1997), 1997 (D.O.G.C. de 4.12.1997) y 1998 (D.O.G.C. de 18.11.1998).

METAL.

Convenio colectivo de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. 1994-1995 (D.O.G.C. de 14.9.1994), y 1996-1999 (D.O.G.C. de 4.9.1996).

Convenio colectivo de manufacturas de productos abrasivos de la provincia de Barcelona, 1995-1996 (D.O.G.C. de 12.4.1996).

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA.

Acuerdo de condiciones de trabajo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Barcelona para los años 1997-1999 (D.O.G.C. de 23.2.1998).

Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Barcelona para los años 1997-1999 (D.O.G.C. de 13.3.1998).

DIPUTACIÓN DE BARCELONA.

Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Diputación de Barcelona, 1996-1999 (D.O.G.C. de 6.9.1996).

EMPRESAS DE BARCELONA.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña de la empresa Endesa-Iberdrola, S. A., CN Vandellós II, AIE. 1993-1994, y 1995-1998.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña de la empresa Productos Frit Ravich, S. L. 1994.

Convenio colectivo de la empresa Danone, S. A. zona nordeste. 1994.

Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña de la empresa Donut Corporation Barcelona, S. A., 1996 (D.O.G.C. de 22.4.1997).

Convenio colectivo de la empresa René Barbier, S. A., 1997-1999 (Resolución 9.1.1998).

Convenio colectivo de la Compañía General de Tabacos de Filipinas, S. A. 1995-1996.

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Letona, S. A., 1997-1999 (D.O.G.C. de 10.9.1997), 1999 (D.O.G.C. de 17.3.1999).

Convenio colectivo de Sal Costa, S. A. 1996, 1997 (Resolución de 11 de julio de 1997), y 1998.

Convenio colectivo del Hotel Meliá Barcelona. 1996-1998.

Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica SA (centros de Barcelona capital y

Monada) para los años 1998-1999 (D.O.G.C. de 25.9.1998)

Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor España,. SA(centro de trabajo de Barcelona) para los años 1996-1998 (D.O.G.C. de 22.1.1997)

Convenio colectivo de la empresa Nissan Distribución Service Barcelona (centro de Barcelona capital), S.A., para los años 1998-2000 (D.O.G.C. de 8.4.1999)

Convenio colectivo de la empresa AGBAR Mantenimiento, S. A. (MUSA). 1996, 1997 (Resolución de 3 de junio de 1997), y 1998.

Convenio colectivo de la empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, S. A., para los años 1996-1997 (Resolución 13.11.1996).

Convenio colectivo de la empresa Asland, S. A., en sus centros de trabajo de Barcelona, Garraf y Montcada. 1994 (B.O.P.B. de 18.10.1994), 1995, 1996, y 1997 (D.O.G.C. de 20.1.1998).

Convenio colectivo de la sección de montaje de Dumez-Constructora Pirenáica, S. A. 1994-1995 (D.O.G.C. de 7.12.1994), 1996-1997.

XVIII Convenio colectivo sindical de Philips Servicios Logísticos, S. A., de Barcelona, para el año 1996.

Pacto colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., Medio Ambiente (Barcelona) de ámbito inferior al Convenio colectivo conjunto de FCC-CESPA, de saneamiento urbano de la ciudad de Barcelona, para los años 1996-1999 (D.O.G.C. de 4.7.1997 ?).

Acta de la Comisión Negociadora del Pacto colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S. A., Medio Ambiente (Barcelona) de ámbito inferior al Convenio colectivo conjunto de FCC-CESPA, de saneamiento urbano de la ciudad de Barcelona.

Convenio colectivo de la Entidad Metropolitana del Transporte (ETM) para los años 1996-1999 (Resolución de 11.4.1997)

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Philips Ibérica, S. A. (Centro de trabajo de la calle Balmes, 22, de Barcelona), para 1997-1999 (Resolución 11.12.1997).

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Industrias Químicas Scharlau, S. A., 1998-1999.

Convenio colectivo de la empresa Uniland Cementera, S. A. (Centros de trabajo de Santa Margarida i els Monjos y oficinas centrales de Barcelona), 1998 (D.O.G.C. de 15.4.1999).

Convenio colectivo de la empresa Hotel Colón, S. A. (centre de trabajo Hotel Regencia Colón). 1997-1999.

Convenio colectivo de la empresa Hotel Colón, S. A. 1997-1999.

Convenio colectivo de la empresa La Industrial Hotelera, S. A. (Hotel Avenida Palace), 1997-1999 (D.O.G.C. de 2.4.1998).

Convenio colectivo de la empresa Las Iniciativas Hoteleras, S. A. (Hotel Cristal y Cafetería Treno). 1998-2002 (D.O.G.C. de 16.10.1998).

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Tryp, S. A., Hotel Presidente. 1997-1998 (D.O.G.C. de 16.5.1997).

Convenio colectivo de la empresa IMES, SA(centros de Barcelona capital) para los años 1999-2000 (DOGC 11.6.1999)

Convenio colectivo de la empresa Centro de Tratamiento de la Información, SA (Centrisa) (Barcelona) para los años 1998-2000 (DOGC 14.1.99)

Convenio colectivo de Marco Ibérica, Distribución de Ediciones, SA (MIDESA), para los años 1998-2000 (DOGC 25.1.1999)

Convenio colectivo de la empresa Bull Telesincro, SA para 1998 (DOGC 26.1.1999)

Convenio colectivo de la empresa Telesco Control de Puertas SA, para 1998 (DOGC 1.2.1999)

Convenio colectivo de la empresa Inmotel Inversiones, SA(Hotel Meliá Barcelona) para los años 1998-1999 (DOGC 1.2.1999)

Convenio colectivo de la empresa Freudenberg España SA, Componentes S. para 1999 (DOGC 23.2.1999)

Convenio colectivo de la empresa Inma, SA (Hotel Majestic) para los años 1998-1999 (DOGC 23.2.1999)

Convenio colectivo de la empresa Barcelona Activa, SA, SPM, para los años 1998-2000 (25.11.1998)

Convenio colectivo de la empresa Revlon SA(centros de trabajo de Aragón 499 y Castillejos 220) para los años 1996-1997 (Resolución de 6.5.97)

Convenio colectivo de la empresa Revlon SA(centro de trabajo de la calle Potosí 7, Barcelona)

para los años 1997-1998 (Resolución de 27.1.1998)

Convenio Colectivo de la empresa Braun Española, SA, para los años 1997-1999 (Resolución 10.4.1997)

Convenio colectivo de la empresa Schlinder SA para los años 1997-1999 (Resolución de 23 de julio de 1997)

Convenio colectivo de la empresa El Mundo Deportivo, SA para 1997-1998 (Resolución de 16 de abril de 1998)

Convenio colectivo de SADamm, Fabricas de Cerveza (Resolución 24.2.1998)

Convenio colectivo extraestatutario de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona, SA, para los años 1997-1998 (Resolución 30 de julio de 1998)

Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Barcelona y provincia para 1999 (D.O.G.C. 4.6.1999)

Convenio colectivo de empresas consignatarias de buques (Barcelona y provincia) para los años 1999-2001 (D.O.G.C. 11.6.1999)

Convenio colectivo de exhibición cinematográfica para Barcelona y provincia para 1998 (D.O.G.C. 26.2.1999)

Convenio colectivo de tracción mecánica de mercaderías (Barcelona y provincia) para los años 1998-2000 (D.O.G.C. 14.1.1999)

Convenio colectivo de la empresa Antonio Puig, SA (centro de trabajo de Potosí 21, Barcelona) para los años 96-98 (Resolución 12 de septiembre de 1996)

Convenio colectivo de Mercedes Benz España, SA para los años 1996-1998 (Resolución 17 de octubre de 1996)

Convenio colectivo de la sección de montaje de Dumez-Constructora Pirenáica, SA (Resolución 1 de julio de 1996)

Convenio colectivo de la empresa Seur Barcelona, SA para los años 1996-1997 (Resolución 3 de abril de 1996)

Convenio colectivo de la empresa Segura Viudas, SA para los años 1995-1996 (resolución de 14 de febrero de 1996)

Convenio colectivo de la Entidad metropolitana de Transporte (ETM) para los años 1996-1999

Convenio colectivo de la empresa Transportes de Barcelona SA, para los años 1998-2001 (DOGC 4.5.1999)

Convenio colectivo de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya para los años 1997-2000 (DOGC 26.4.199)

Convenio colectivo de la empresa Agencia de Comunicación Local, SA para los años 1998-2000 (DOGC 12.4.99)

Convenio de la empresa Centro de Telecomunicaciones de la Generalitat de Catalunya para los años 1998-1999 (DOGC 8.4.1999)

DOCUMENTACIÓ.

Pactos territoriales por el empleo en el seno de la Unión Europea. Ejemplos de buenas prácticas.

Buenas prácticas y pactos territoriales: pasado y futuro. Su contribución al desarrollo rural.

Bonnes pratiques et pactes territoriaux: passe et futur. Leur contribution au développement rural.

Comisión Europea, abril de 1997.

La démarche des pactes territoriaux

Des zones rurales fortement frappées par le chômage

Apport des pactes territoriaux

Domaines d'intervention des pactes

Mobilisation au niveau de l'organisation

Pactos territoriales por el empleo. Guía para el análisis de las buenas prácticas. Pactes territoriaux pour l'emploi. Guide pour l'analyse des bonne pratiques. Preparé par AEIDL, octobre 1997.

A propos de ce guide.

Première partie. La methodologie suivie.

Section 1: Le cadre général de travail

Section 2: Les défis et types de résultats des Pactes Territoriaux pour

l'Emploi

Section 3: Structure d'une fiche de bonne pratique

Section 4: Aide-mémoire des questions essentielles à se poser

Deuxième partie. Les outils pour les différentes étapes

Repérer les bonnes pratiques (section 5: le repérage des bonnes pratiques)

Rencontrer les acteurs concernés (section 6: la visite de terrain)

Analyser les données recueillies (section 7: l'analyse)

Communiquer (section 8: la rédaction de la fiche)

Pactos territoriales por el empleo en el seno de la Unión Europea. Ejemplos de buenas prácticas.

BONNES PRATIQUES ET PACTES TERRITORIAUX: PASSE ET FUTUR

Leur contribution au développement rural

Si les pactes territoriaux impliquent à la fois le partenariat, l'innovation et une approche ascendante. Ces principes traduisent des orientations et des besoins qui font partie intégrante de l'approche du développement rural.

Une expérience considérable a été accumulée dans le cadre des actions de développement régional, rural, local,.. Une participation de plus en plus large des partenaires et une conduite des actions bottom-up ont été encouragées et stimulées.

Le pari des pactes territoriaux consiste dans le fait qu'en appliquant une telle approche au domaine de la création des emplois, il est possible d'engendrer une dynamique originale et d'initier un nouveau processus.

1- La démarche des pactes territoriaux

Suite au Conseil Européen de Florence (Juin 1996) , la création de pactes territoriaux pour l'emploi est lancée. Il s'agit de susciter un partenariat régional ou local constitué essentiellement des autorités administratives, des associations, des partenaires sociaux et professionnels. L'ensemble de ces acteurs feraient un diagnostic des difficultés et proposeraient une mobilisation des moyens et une stratégie pour lancer des actions en faveur de l'emploi et coordonner celles qui existent.

Ces pactes peuvent être promus dans le cadre de villes, de zones rurales ou de bassins d'emploi où le chômage constitue un problème majeur. La Commission sélectionnerait des régions pilotes candidates qui bénéficieraient de l'assistance technique pour organiser le partenariat, un programme d'action, la mise en oeuvre de ce programme puis son suivi et son évaluation.

Il ne s'agit pas de créer de nouveaux programmes ou de nouvelles initiatives communautaires (dans le sens utilisé dans le cadre des fonds structurels). Les actions des pactes seraient financés sur la base des mesures et programmes existants. Les comités de suivi qui gèrent les interventions des différents objectifs des politiques structurelles utiliseraient leur marge de manoeuvre financière et notamment le produit du déflateur qui actualise chaque année le montant des crédits

disponibles.

L'objectif des pactes, puisqu'il n'y a pas de nouveaux fonds alloués, mis à part l'assistance technique (200.000 ecus par pacte), a l'avantage de mobiliser les acteurs locaux, de susciter leur participation dans une démarche de type ascendant. Les pactes visent à créer un partenariat plus élargi que celui qui existe dans les comités de suivi et moins dominé par l'administration. Enfin, ils ont l'avantage d'obliger les régions à définir une stratégie par rapport à la situation de l'emploi existante dans leur région, à adapter les solutions par rapport à leurs problèmes spécifiques et à être plus responsabilisés pour les décisions prises.

Environ 80 pactes ont été présentés et doivent être bientôt mis en oeuvre dans tous les pays de l'Union Européenne, à partir de la fin de cette année. Ils serviront de modèles à d'autres qui pourront être créés par la suite, mais qui ne bénéficieront plus de l'assistance technique de la Commission, n'étant plus considérés comme des opérations pilotes.

La Commission va animer les pactes, en créant un réseau d'échanges (échanges de bonnes pratiques et diffusion de l'information sur un site web sur Internet). Des séminaires se tiendront régulièrement pour assister, suivre et promouvoir les actions entreprises.

2- Des zones rurales fortement frappées par le chômage

Bien que les chiffres n'ont qu'une valeur relative et souvent difficilement comparable entre les différents pays, on constate que dans certains pays Etats membres comme l'Espagne, l'Italie, la Finlande ou la Belgique le taux de chômage est plus élevé dans les zones rurales que dans les zones urbaines (données OCDE). Les raisons sont dues à la fois aux structures rurales existantes dans ces zones ainsi qu'aux mutations qui s'opèrent sur les marchés internationaux.

Certaines études montrent également (cas de l'Herault) que les groupes des populations les plus atteints par le chômage en milieu rural sont les jeunes et les femmes. Dans d'autres régions telles que l'Alentejo, au Portugal, région la plus pauvre de l'UE, le chômage est endémique . Les structures existantes ne permettant pas de le diminuer.

En même temps, la population active agricole continue de diminuer: -3,2% de 1980 à 90 et -4,7 de 1990 à 94. La situation est différente suivant les pays. Certains ont stabilisé leur population agricole et l'exode agricole s'est ralenti. D'autres, tels que les pays du Sud (Grèce, Espagne,

Portugal) voient leur population agricole diminuer de façon drastique ces dernières années, malgré différentes interventions et aides publiques.

3- Apport des pactes territoriaux

L'apport est essentiel sur les points suivants:

- Coordination des mesures existantes dans les différents programmes et initiatives qui sont fortement dispersées et qui concernent la création d'emplois en établissant des priorités et en concentrant les moyens;
- Exploiter le potentiel d'organisations coopératives existantes en milieu rural et cela est de tradition chez les agriculteurs où souvent l'organisation coopérative domine, bien qu'elle ait parfois perdu ses objectifs initiaux, qui peuvent être relancés;
- Renforcer la perspective de filière des produits agricoles (production, commercialisation, transformation, qualité), surtout pour les zones rurales dont l'économie se base sur des monocultures, permettant ainsi d'avoir une perspective plus globale et à plus long terme. Une telle perspective évite de créer des emplois précaires dans des domaines trop incertains.

4- Domaines d'intervention des pactes

Quels peuvent être, pour les zones rurales, les domaines où les pactes peuvent orienter leur actions de manière plus efficace?

L'établissement de priorités est fondamentale. Celles-ci doivent être adaptées au mieux à la situation de la région concernée. Quelques domaines d'actions privilégiées peuvent être cités:

- Utilisation des ressources existantes: il en résulte la nécessité d'exploiter des possibilités d'emploi dans des domaines en expansion, tels que l'environnement ou le tourisme rural;

Dans le domaine de l'environnement certains proposent la création d'emplois pour des travaux tels que: travaux d'entretien, gestion des déchets, surveillance et protection contre les incendies de forêts, maintien du paysage,...

- Valoriser les métiers et les activités traditionnelles en voie de disparition (verriers, maçons-tailleurs de pierre, menuiserie, fabrication de tuiles en schiste, ..), qui peuvent être relancées avec la création de nouvelles entreprises et de nouvelles technologies, orientées vers des marchés définis;

- Valoriser et développer les services de proximité qui peuvent couvrir de nombreuses actions et qui potentiellement permettent de nombreux emplois. Il suffit de citer (pour ne pas reprendre la liste qui se trouve dans le document de la Commission concernant les nouveaux gisements d'emplois) les services d'aides aux personnes, les animateurs et agents d'ambiance (chargés de la surveillance par exemple dans les transports publics), l'appui au maintien du petit commerce;

- Privilégier l'embauche des jeunes : encourager et organiser des stages en entreprise, assurer la continuité de l'emploi après la période de subvention, .. Cela suppose une bonne adéquation entre la qualification et les besoins des entreprises.

Les installations des jeunes sur les exploitations ne disposent pas toujours de structures d'orientation adéquates d'autant plus que les politiques agricoles découragent les productions excédentaires. Il est donc nécessaire de trouver des créneaux dans de nouveaux produits ou dans la diversification à partir des produits existants.

Il est demandé aux pactes qui sont en voie d'être approuvés par la Commission d'avoir un caractère exemplaire, de pouvoir servir de modèle afin que leur expérience puisse être transférée à d'autres. Le caractère innovateur n'est pas seulement dans le domaine d'action, mais également et surtout dans la manière dont ces actions sont conduites, dans leur caractère participatif, comme l'a montré l'expérience de LEADER.

5- Mobilisation au niveau de l'organisation

Les pactes territoriaux résultant d'un partenariat élargi, apportent plusieurs avantages par rapport aux actions gérées par l'administration dans le cadre des programmes régionaux ou nationaux.

- La participation des divers partenaires intéressés permet une réflexion enrichie sur les problèmes de la région, ainsi qu'une réflexion approfondie pour définir les priorités. Réflexion qui n'a pas toujours été possible lors de l'élaboration des programmes. L'apport est d'autant plus intéressant qu'il peut contribuer à fédérer des initiatives ou des projets dispersés et souvent pas nécessairement régionalisés.

La diversité des partenaires que l'on voit apparaître et qui dépasse de loin les partenaires éco-

nomiques et sociaux, incluant des centres de recherche ou des universités, sans compter les associations et autres ONG, montrent qu'il existe un besoin réel de mobiliser toutes les initiatives pour créer des emplois, ou éviter leur disparition. Les pactes territoriaux donnent le moyen de le faire par l'assistance technique, modeste sans doute, mais qui permet de faire fonctionner un tel partenariat. Il est vrai que les premiers pactes ont été issus de partenaires qui ont plus l'habitude du dialogue et de travailler ensemble.

Cette démarche implique également le respect d'une approche ascendante, qui entraîne une profonde implication des entreprises et des populations locales et que l'administration doit stimuler et encourager .

- L'expérience des bonnes pratiques dégagées montre que pour rechercher les partenaires, les mobiliser, lancer des actions, il est indispensable d'avoir des "animateurs" disponibles surtout si l'action doit avoir une continuité. La mise en oeuvre de réseaux, à partir d'actions concrètes, a été une des plus values communautaires les plus importantes issue des différentes initiatives communautaires. Pour les pactes territoriaux l'apport peut être d'autant plus positif qu'il peut profiter des expériences et des réseaux existants.

- L'information et la préparation des partenaires par certaines formations, leur participation à divers séminaires et forums permettront, comme pour celui-ci l'échange d'expériences au niveau communautaire. Ce sera le cas pour le forum électronique, qui soulignera l'importance des outils de médiation et de communication.

Des explications vous seront également données sur l'assistance technique de l'article 8 du FEOGA-Orientation.

5- Il faut aussi reconnaître les limites d'une telle démarche, outre le fait qu'il n'y a pas de nouveaux moyens financiers disponibles:

- La complexité du problème de l'emploi, ses causes et leur externalité, liés à la globalisation de l'économie, nous rend modeste quant à l'apport que peuvent avoir les pactes territoriaux;
- Une certaine expérience des actions communautaires montrent que celles-ci sont vite bureaucratiques et se transforment en un outil lourd à gérer . Il faut éviter que les pactes ne deviennent un circuit administratif supplémentaire qui s'ajoute aux autres et lui maintenir la dynamique que

peut lui imprimer le dialogue entre les partenaires.

- Les moyens disponibles étant faibles surtout pour les zones rurales, il ne faudrait pas qu'ils soient accaparés par l'administration, qui l'utiliserait pour son propre fonctionnement. Il est nécessaire de mettre les moyens disponibles au service des partenaires.

Finalement, le succès d'un pacte dépendra du degré d'engagement des partenaires et de leur représentativité dans la région, du contenu réaliste du programme de travail et de la pertinence des priorités définies compte tenu des besoins de la région.

Nelly Jazra Bandarra

Bibliographie

Communication de la Commission: " Actions pour l'emploi en Europe: un pacte de confiance", CEE 1996

Communication de la Commission: "Une stratégie européenne d'encouragement des ILDE (Initiatives locales de développement de l'emploi)", COM (95) 273 du 13/6/1995

Communication de la Commission : "Premier rapport sur les initiatives locales de développement et d'emploi- Des leçons pour les pactes territoriaux et locaux pour l'emploi", CEE, 1996

European Presidency Conference on Local Development: " Local development: the Irish experience, the European context", Conférence Centre, Dublin Castle, 11 et 12/11/1996

CEE : "Guide des pactes territoriaux pour l'emploi", Fonds Structurels Communautaires, CEE, 1996

"Local development and territorial employment pacts", Seminar, Rome- 4-2/5/1997, CEE

"One plus one is three - Employment policy and territorial employment pacts" Speech by Mr. Larsson , Director-General of employment, industrial relations and social affairs, Rome, 4/5/97.

CEE: "Territorial employment pacts , example of good practices", EC structural funds, June, 1997.

CNEL: "I patti territoriali, quattro anni di esperienza", Mai 1997, CNEL, Rome

PACTES TERRITORIAUX POUR L'EMPLOI

GUIDE POUR L'ANALYSE DES BONNES PRATIQUES

Préparé par AEIDL Octobre 1997

APROPOS DE CE GUIDE

Aqui est destiné ce guide

Ce guide a été conçu à l'usage des personnes qui participeront à la constitution d'une banque de données des bonnes pratiques dans le cadre des pactes territoriaux pour l'emploi, tâche qui a été confiée à l'AEIDL par la Commission Européenne.

D'une manière plus générale ce guide est destiné à tous ceux qui souhaitent disposer d'un outil d'analyse des bonnes pratiques dans le cadre des Pactes Territoriaux pour l'Emploi: partenaires locaux, animateurs locaux, assistance technique aux Pactes, experts auprès de la Commission, etc. Il peut être également utile à tous ceux qui souhaitent effectuer un travail d'analyse et de recherche sur les bonnes pratiques visant à la création d'emploi au niveau local: organismes de développement, universités, centres de recherche, centre de formation, institutions locales, régionales, nationales, européennes, etc.

Comment utiliser ce guide

Ce guide est composé de deux parties.

Une première partie méthodologique définit le cadre de travail. Elle est composée de quatre sections:

- une section introductive rappelle les objectifs des Pactes Territoriaux pour l'Emploi, précise ce que l'on entend par "bonne pratique" et présente la banque de données des "bonnes pratiques" (objectifs et fonctionnement);
- une deuxième section présente les défis auxquels une bonne pratique doit répondre et les résultats que l'on en attend. Elle introduit ainsi une grille pour classer les bonnes pratiques selon ces défis et résultats attendus;
- une troisième section présente la structure générale d'une fiche de bonne pratique
- dans une quatrième section est présenté un aide-mémoire des questions essentielles à prendre

en compte dans les principales parties de la fiche.

Une deuxième partie fournit les outils d'appui pour la réalisation du travail proprement dit, suivant quatre autres sections correspondant aux quatre étapes pour l'élaboration d'une fiche de bonne pratique:

- le repérage des bonnes pratiques
- la visite de terrain
- l'analyse de la bonne pratique
- la rédaction proprement dite de la fiche

Origine et limites du présent guide

Ce guide a été élaboré en s'appuyant sur une grande partie des acquis de l'Observatoire Européen LEADER, notamment les divers guides méthodologiques élaborés pour l'analyse d'une action innovante (guide méthodologique pour l'analyse d'une action innovante, guide méthodologique pour l'analyse des besoins locaux d'innovation et guide à destination des partenaires pour analyser une action innovante), ainsi que la banque de données des actions innovantes et les analyses de l'innovation qui ont été réalisées à partir de cette banque de données. Ces acquis ont permis un gain de temps considérable pour la conception du présent guide qui, tout en se situant sur un objectif bien différent (la création d'emploi au lieu de l'innovation dans le cadre du développement rural), relève d'une problématique générale qui a de nombreux points communs.

Toutefois, la forme d'élaboration de ce guide présente un inconvénient qu'il faut d'ores et déjà bien prendre en considération: alors que les guides qui ont été conçus pour les actions innovantes dans le cadre de l'Observatoire Européen LEADER sont le produit d'un long travail d'analyse et de confrontation à partir d'une expérience concrète de mise en forme et d'analyse d'un ensemble de fiches d'actions innovantes, le présent guide a été réalisé avant même la constitution des fiches pour lesquelles il est conçu. Il est donc probable que des réajustements seront à prévoir.

C'est pourquoi ce guide doit être considéré plus comme un point de départ pour un travail d'équipe que comme un outil élaboré ayant déjà fait ses preuves.

La rédaction de ce guide a été assurée par Samuel Thirion, avec la collaboration de Yves Champetier, Gilda Farrel, Sinéad Mullins et William Van Dingenen.

LA METHODOLOGIE SUIVIE

SECTION 1: CADRE GENERAL

Objectif des Pactes Territoriaux pour l'Emploi

Les Pactes territoriaux pour l'Emploi ont été conçus en 1996 par la Commission Européenne dans l'objectif de mettre en pratique et valoriser de nouvelles méthodes de création d'emploi et de lutte contre le chômage au niveau local. En regroupant des acteurs différents qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble au sein de partenariats locaux et autour de stratégies et plans d'action communs (notamment les pouvoirs publics avec les entreprises et le milieu associatif), les pactes territoriaux ouvrent de nouvelles perspectives méthodologiques d'adéquation de la demande d'emploi à l'offre d'emploi au niveau local.

Ainsi les pactes territoriaux devraient être la source de nouvelles pratiques qui pourront être utiles pour d'autres territoires et servir de base pour les politiques de lutte contre le chômage au niveau européen. Ils ont donc une fonction de projets pilotes. C'est pourquoi l'observation, l'analyse et la divulgation de ces nouvelles pratiques sont particulièrement importantes. Ce guide présente un cadre méthodologique à cet effet.

Qu'est ce qu'une bonne pratique dans le cadre des Pactes Territoriaux pour l'Emploi?

Le problème de l'emploi peut être analysé comme une inadéquation de la demande d'emploi à l'offre d'emploi. Cette inadéquation prend plusieurs formes:

- il y a d'abord une inadéquation quantitative: le chômage est un excès de la demande d'emploi par rapport à l'offre d'emploi.
- il y a ensuite une inadéquation qualitative: beaucoup de chômeurs ou de demandeurs d'emploi ne sont pas en mesure de répondre aux offres d'emplois qui sont disponibles (manque de formation, manque d'expérience professionnelle, parcours inadaptés, marginalisation).

Une bonne pratique est une pratique qui permet de recréer cette adéquation de telle sorte qu'elle se traduise par l'embauche effective et durable de chômeurs et la diminution du taux de chômage local. Il y a plusieurs de manières d'y parvenir:

- On peut partir de l'offre d'emploi en cherchant à l'élargir et embaucher des chômeurs:

* soit en restructurant l'offre existante de façon à créer de nouveaux postes de travail (par exemple en organisant le travail différemment ou en réduisant le temps de travail),

* soit en créant de nouvelles activités de production de biens et services qui se traduiront par des nouvelles offres d'emploi.

· On peut au contraire partir de la demande d'emploi:

* soit en cherchant à l'adapter à l'offre, par exemple en formant des chômeurs pour profiter d'une offre locale qui a recours à de la main d'oeuvre extérieure

* soit en créant une nouvelle offre à partir de cette demande, notamment par la création d'auto-emploi.

· Une troisième porte d'entrée est d'agir sur l'interface entre offre et demande d'emplois en créant des conditions qui facilitent leur adéquation, par exemple en créant des partenariats locaux, des centres de services territoriaux, en mettant en place de nouveaux accords et cadres réglementaires locaux, etc. Ces actions introduisent une meilleure efficacité dans la gestion du territoire devant se traduire par une diminution effective du taux de chômage

On distingue ainsi cinq manières de créer une meilleure adéquation entre offre et demande, correspondant à cinq catégories de bonnes pratiques. Cette distinction sert de base à l'analyse présentée dans ce guide et à l'organisation de la base de donnée.

Ces cinq catégories de bonnes pratiques peuvent être représentées dans un tableau croisé synthétique comme suit:

3 entrées possibles:	à partir de l'existant	en créant du nouveau
1 - Agir à partir de l'offre locale d'emplois	Créer de l'offre en restructurant l'offre existante	Créer de l'offre par de nouvelles activités
2 - Agir à partir de la demande locale d'emplois	Adapter la demande à une offre existante	Créer une offre à partir de la demande
3 - Agir sur l'interface offre/demande	Introduire une meilleure efficacité dans la gestion du territoire	

Objectifs de la banque de données des bonnes pratiques

La banque de données des bonnes pratiques de création d'emplois dans le cadre des pactes

territoriaux a plusieurs objectifs:

- Dégager et systématiser les résultats des Pactes Territoriaux pour l'Emploi en termes de nouvelles méthodes de création d'emplois et de lutte contre le chômage au niveau local
- Apporter des références aux groupes travaillant sur le terrain pouvant les aider à formaliser et affiner leurs propres méthodes
- Permettre le transfert de bonnes pratiques de création d'emploi entre les territoires de l'Union Européenne.

Comment fonctionne la banque de données des bonnes pratiques

La banque de données des bonnes pratiques est organisée sous la forme de fiches, correspondant chacune à une bonne pratique qui a été identifiée, analysée et synthétisée.

On retrouve dans chaque fiche la même structure qui est présentée dans la section 3 ci-après. Les fiches sont organisées au sein de la banque de données en différentes parties correspondant aux divers défis présentés dans la section suivante. Un thésaurus des mots clef permettra de classer les fiches par thèmes.

SECTION 2: LES DEFIS ET TYPES DE RESULTATS

DES PACTES TERRITORIAUX POUR L'EMPLOI

En se donnant pour objectif de lutter contre le chômage au niveau local les Pactes Territoriaux pour l'Emploi sont confrontés à un défi général que l'on peut définir comme suit:

Défi Général: Créer les conditions d'une syntonie durable entre l'offre et la demande d'emplois au niveau d'un territoire.

Atteindre cette syntonie revient à faire disparaître le chômage. Toutefois cela peut se produire dans un moment précis où les conditions conjoncturelles ont été favorables, sans être assuré que cela pourra se maintenir. C'est pourquoi le véritable défi est de créer les conditions d'une syntonie durable, reposant sur des conditions structurelles et non pas seulement conjoncturelle.

Ce défi général se décompose en cinq sous-défis, correspondant aux cinq catégories de bonnes pratiques identifiées dans la fiche précédente. A chacun de ces sous-défis correspondent plusieurs types de résultats, dont quelques exemples sont donnés ici.

1- Créer une nouvelle offre d'emplois en restructurant l'offre d'emploi existante

- Nouvelle organisation du travail
- Nouvelle gestion du temps
- Nouveaux services d'ingénierie financière aux entreprises.
- Adaptabilité des entreprises

2- Créer d'une nouvelle offre emplois par de nouvelles activités

- Structuration/solvabilisation de la demande de services locaux non structurée
- Faire émerger de nouveaux besoins
- Ouverture de nouveaux marchés

3- Adapter la demande d'emploi à l'offre existante.

- Parcours d'insertion pour les chômeurs de longue durée
- Parcours d'insertion pour les jeunes
- Parcours d'insertion pour les migrants
- Parcours d'insertion pour les exclus (drogués, handicapé, etc.).

4- Créer une nouvelle offre à partir de la demande d'emploi (autoemploi)

- Création d'autoemploi

5- Introduire une meilleure efficacité dans la gestion du territoire

- Nouvelles pratiques de partenariat local (notamment entre entreprises, pouvoirs publics et milieu associatif.
- Création de centres spécialisés travaillant dans une démarche partenariale (centres de formation, de réinsertion, etc.)
- Nouveaux cadres réglementaires et de procédures
- Circuits de proximité: banques de temps, monnaie locale
- Nouveaux outils de maîtrise: observatoires locaux, etc.

Ces exemples de résultats pourront être complétés au fur et à mesure de la constitution de la banque de données. Ils permettent d'identifier des types de bonnes pratiques.

Ainsi les différents sous-défis et résultats possibles peuvent être utilisés comme une grille de caractérisation et de classification des bonnes pratiques identifiées. Certaines répondront à un sous-défi et un résultat précis.

D'autres pourront combiner plusieurs des cinq sous-défis ou des résultats différents.

Outre son utilité pour analyser et classer les bonnes pratiques, cette grille permet de s'assurer d'un bon équilibre de la base de donnée constituée. Elle permet d'identifier les types de bonnes pratiques qui sont sous-représentées et donc de réorienter le travail de repérage vers ces types.

SECTION 3: LA STRUCTURE D'UNE FICHE DE BONNE PRATIQUE

Comment structurer les fiches de bonnes pratiques

Tout exemple de bonne pratique pour la création d'emploi peut être analysée de deux points de vue:

- du point de vue du résultat obtenu;
- du point de vue du processus qui a permis d'obtenir ce résultat.

En dernière option c'est le résultat qui est le véritable indicateur de la qualité de la bonne pratique. Mais le processus est également important car c'est par la compréhension du processus que d'autres acteurs pourront saisir comment cette bonne pratique a pu être possible et comment ils peuvent s'en inspirer. Or ils ne pourront comprendre les conditions qui ont permis ce processus que s'ils saisissent bien le contexte de l'action.

C'est pourquoi une fiche de bonne pratique doit présenter:

- le contexte dans lequel est née la bonne pratique, en dégagant les éléments qui ont été déterminants pour son émergence et sa mise en oeuvre;
- le processus lui-même, que l'on peut diviser en deux parties:
 - * le point de départ, précisant comment la bonne pratique est née
 - * la mise en oeuvre proprement dite de la bonne pratique.
- les résultats, en se référant à la grille des défis et résultats présentée dans la section précédente.

Finalement pour bien comprendre ce qui fait la force de la bonne pratique et aider le lecteur à bien situer le problème, il est essentiel de dégager les éléments clefs de la bonne pratique, c'est

à dire ce qui en a formé le fil conducteur.

Récapitulatif de la structure d'une fiche de bonne pratique

Ces considérations conduisent à concevoir la structure d'une fiche de la façon suivante:

Une première partie doit permettre au lecteur de situer:

- l'action elle-même, résumée en quelques lignes
- les éléments clefs

Dans une deuxième partie qui constitue le corps de la fiche doivent être présentés:

- le contexte
- le point de départ
- la mise en oeuvre
- le budget et le financement
- les résultats par rapport aux cinq sous-défis et types de résultats attendus

Finalement dans la dernière partie sont présentés:

- une description synthétique du territoire, qui a apporté des éléments d'information complémentaire par rapport au contexte
- les sources complémentaires d'information
- l'adresse de contact

Cette structure qui reprend la structure des fiches d'actions innovantes de l'Observatoire Européen LEADER semble être la plus pertinente, compte tenu de ce que les lecteurs et potentiels utilisateurs de ces fiches peuvent en attendre.

SECTION 4: AIDE-MEMOIRE DES QUESTIONS ESSENTIELLES

A PRENDRE EN COMPTE

Certains points de la structure de la fiche présentée dans la section précédente nécessitent une analyse minutieuse. Ces points sont, dans l'ordre logique d'analyse:

- 1- la bonne pratique elle-même
- 2- le contexte dans lequel elle naît
- 3- son point de départ

4- sa mise en oeuvre

5- ses résultats

6- les éléments clefs

Pour l'analyse de chacun de ces six points un certain nombre de questions clefs essentielles sont à prendre en compte. Le tableau ci-après présente un aide-mémoire de ces questions. Certaines sont plus des questions descriptives et d'autres plus des questions de réflexion de fond.

SECTION 5: LE REPERAGE DES BONNES PRATIQUES

Cette étape peut être réalisée en trois phases successives:

1. mener une réflexion sur les enjeux de la banque de données des bonnes pratiques;
2. rechercher les réponses adéquates par rapport à ces enjeux;
3. vérifier la pertinence de la réponse par rapport aux critères de sélection.

1. Mener une réflexion sur les enjeux de la banque de donnée

Compte tenu des objectifs de la banque de données des bonnes pratiques, celle-ci doit pouvoir:

- mettre en évidence la diversité des situations et des réponses possibles par rapport au problème de l'emploi
- susciter l'intérêt pour des types de réponses qui sont peu connues et/ou peu mises en pratiques et qui sont cependant d'un grand intérêt pour la lutte contre le chômage

La banque de données doit donc, d'un côté être largement représentative des divers types de réponses possibles par rapport au problème de l'emploi, et d'un autre côté donner une visibilité aux réponses peu mises en pratiques et pertinentes.

Trois questions se posent alors:

- Quels sont les défis importants pour la création d'emplois et les types de réponses qu'ils impliquent?
- Quels sont les types de réponses le plus souvent rencontrées?
- Quels sont les "déficits" de réponses que la banque de données doit chercher à combler?

La première question est abordée dans la section 2 ci-avant. La distinction des 5 sous-défis per-

met d'identifier un certain nombre de types de réponses possibles. Un premier travail consistera donc à élargir et préciser le champ des réponses possibles par rapport à ces 5 sous-défis.

Il faudra ensuite trouver des exemples représentatifs de ces divers types de réponses. Cette phase du travail de repérage permettra d'avoir une idée de la répartition des types de réponses, et donc d'identifier celles qui sont les plus courantes et largement utilisées et celles qui au contraire sont peu connues tout en étant relativement pertinentes. Cela permettra, dans une phase ultérieure, d'orienter le repérage en priorité vers ces derniers types de réponses.

Dans la pratique ce travail de réflexion peut être mené par exemple sous la forme d'ateliers, avec les responsables et collaborateurs du réseau des Pactes Territoriaux, les membres de l'administration et des experts associés ayant une bonne connaissance du terrain en utilisant la section 2 du présent guide et en essayant d'identifier des exemples de bonnes pratiques illustrant les types de réponses de la cette section et d'étendre la liste des réponses possibles.

Action recommandée: Ateliers de réflexion sur les bonnes réponses au problème de l'emploi
Niveau d'action: national et européen

Outil proposé: Section 2 du présent guide Organisation d'ateliers

Qui?: responsables et collaborateurs du réseau des Pactes Territoriaux, les membres de l'administration et des experts associés ayant une bonne connaissance du terrain

Sources d'information: rapports de projets, évaluations, connaissance directes

Résultat:

- Extension des types de réponses au problème de l'emploi
- Exemples illustratifs
- Types de réponses à mettre en valeur

2. Rechercher les réponses adéquates par rapport aux enjeux

Une fois identifiés les divers types de réponses possibles au problème de l'emploi et les types qu'il faut mettre en valeur, il s'agira de trouver des exemples de bonnes pratiques qui y correspondent.

Il sera particulièrement important de se poser la question:

- Quels sont les «pionniers» dans tel ou tel type de réponse?

- Quelles en sont les «actions d'excellence»?
- Ont-elles un caractère démonstratif ou révélateur?
- Le «pionnier» est celui qui le premier «ose» établir une nouvelle activité sur le terrain. Ce faisant, il change les «règles du jeu» par le simple fait qu'il est en mesure de démontrer la faisabilité d'une activité: les gens gagnent confiance, des ressources financières sont mobilisées, l'administration offre des nouveaux supports, etc.
- L'«excellent» peut profiter d'un «terrain préparé»; son mérite se situe plutôt dans sa capacité à configurer les ressources disponibles de façon optimale, assurant ainsi la pérennisation de l'action et l'apport de bénéfices fiables, tangibles et mesurables.

Les caractéristiques des bonnes pratiques seront évidemment très différentes s'il s'agit d'actions pionnières ou excellentes.

On recherchera plutôt des exemples pionniers pour des types de réponses au problème de l'emploi importants pour un pays en particulier mais pour lesquels il n'existe pas ou peu d'expérience au niveau national.

On recherchera au contraire des exemples d'excellence lorsqu'il s'agit de types de réponses déjà bien expérimentés et il s'agit alors d'obtenir une plus grande maîtrise des méthodes d'approche et de la durabilité de l'action.

Dans cette phase le travail se fera beaucoup plus proche du terrain. Toutefois on pourra aussi faire appel aux connaissances directes des personnes participant aux ateliers lors de la phase antérieure, ainsi qu'aux documents existants et aux contacts personnels. Le travail de repérage des bonnes pratiques sera nettement différent selon la taille du pays: dans certains Etats membres comme la Grèce, le Portugal ou l'Autriche, il est peut-être possible pour des responsables nationaux de connaître assez bien chacun des Pactes Territoriaux et, au delà de l'information écrite, de faire un travail de repérage plus poussé par contact direct. Par contre, dans les pays plus grands, ce travail est plus difficile et l'appui documentaire sera essentiel.

Action recommandée: rechercher les bonnes pratiques «pionnières» et les «excellentes»

Niveau d'action: local (dans les divers Pactes territoriaux ou autres projets pour l'emploi)

Outil proposé: - ateliers

- contacts proches du terrain

Qui?: - coordinateurs et experts travaillant au niveau national

- partenariats locaux et assistance technique (des Pactes Territoriaux ou autres projets pour l'emploi)

Sources d'information: - documents divers

- contacts directs

- réseaux existants

Résultat: première liste des bonnes pratiques à analyser

3. Vérifier la pertinence des bonnes pratiques identifiées

Pour s'assurer de la pertinence d'une bonne pratique, les renseignements recueillis auprès d'experts travaillant sur un thème spécifique sont un outil important. Un bref entretien avec l'un des responsables du projet confirmera si l'action correspond aux documents consultés pour son repérage. On s'assurera également que l'action s'insère bien dans l'ensemble de la banque de données des bonnes pratiques.

Action recommandée: - vérifier la pertinence de chaque exemple de bonne pratique

Niveau d'action: partenariats locaux et experts spécialisés

Outil proposé: - renseignements auprès des experts

- contacts personnels avec les groupes locaux

Qui?: - experts chargés de l'élaboration des fiches de bonnes pratiques

Sources d'information: - documents complémentaires recueillis sur place

Résultat: - liste finalisée des bonnes pratiques à analyser

SECTION 6: LAVISITE DE TERRAIN

1. La préparation de la visite de terrain

La préparation du groupe local et celle de l'enquêteur sont des étapes essentielles pour mettre à profit la rencontre et obtenir, dans des délais relativement courts, un maximum d'informations validées.

La préparation du groupe local comporte quatre phases:

- «**Cadrer**»

Il est capital de préciser aux interlocuteurs de terrain l'objectif du travail, son cadre (relations unité nationale/Observatoire européen), ainsi que le résultat attendu (la description d'une action innovante qui alimentera la banque de données nationale et/ou européenne). Le thème choisi et les hypothèses envisagées quant au type de bonne pratique à analyser seront validés avec le groupe local. Enfin, on repérera les acteurs locaux impliqués dans le projet.

- Motiver

en expliquant l'intérêt pour le partenariat local de contribuer à alimenter la banque de données des bonnes pratiques.

- Se documenter

On demandera à ses interlocuteurs d'envoyer toute la documentation pertinente sur le partenariat local et sur le projet, afin de se faire une première idée de la bonne pratique avant la visite sur place. De même, on proposera au partenariat local de prendre connaissance des documents sur la banque de données des bonnes pratiques et d'en discuter au préalable.

- Organiser (la prise de contact; la description du projet; la ou les interview(s) sur le projet selon la grille d'analyse; la visite de terrain)

Autant que possible, on préférera se déplacer (l'interview téléphonique est déconseillée sauf si on possède déjà une connaissance suffisante du territoire et de l'action concernés). Il est également souhaitable d'interviewer plusieurs personnes (responsable(s) du partenariat local, technicien(s) en charge du projet, acteurs ou bénéficiaires locaux) et de préférence séparément. L'enquêteur enverra à l'avance une proposition d'ordre du jour et s'assurera que le groupe local s'est organisé en conséquence.

La préparation de l'enquêteur avant l'interview est essentielle et requiert du temps.

Les documents envoyés par le partenariat local permettent d'acquérir une première connaissance du territoire et de l'action avant de se rendre sur place.

Une première vérification de la pertinence de l'action choisie est possible en remplissant une première fois, à partir des documents écrits, la fiche d'interview proposé dans le Guide. Cet exercice permettra de repérer les points clés de l'interview, les questions à poser et les contradictions éventuelles.

A chaque étape, il est intéressant de vérifier si l'information recueillie est:

- cohérente (la bonne pratique est-elle adaptée à la situation locale en termes de rapports entre offre et demande d'emplois?);
- complète (parle-t-on des forces et des faiblesses de la bonne pratique?)
- concrète (l'action proprement dite est-elle suffisamment décrite en termes de réalisations concrètes et non pas uniquement en termes d'idée, de projet?)

2. La visite de terrain

Où? L'enquête a lieu au siège du partenariat local ou au siège du projet. Il est important de créer dès le premier abord un climat de confiance: un groupe local confond facilement «interview» et «contrôle»!

Qui? L'enquêteur sera au minimum un «généraliste» du thème traité. Les actions ayant des aspects plus techniques (innovation technologique, par exemple) peuvent requérir la présence d'un spécialiste.

Comment? Selon quelles modalités réaliser l'interview?

L'interview

- a) prise de contact: phase d'écoute et d'observation;
- b) enrichissement des réponses par des questions/réponses: phase de dialogue.

Ces 2 phases ne suivent pas forcément un ordre chronologique rigide mais peuvent dans certains cas s'alterner.

Durant la prise de contact, l'enquêteur peut s'inspirer des 10 conseils suivants:

1. utiliser le Guide (sections 3 et 4) pour vérifier - a posteriori - que l'ensemble des informations a été collecté; ne pas suivre la procédure du Guide de façon rigide;
2. poser des questions ouvertes (et non des questions suscitant des réponses du type oui-non);
3. laisser parler les personnes interviewées, ne pas compléter à leur place ni les interrompre;
4. intervenir peu et éviter de suggérer les réponses;
5. préférer les «comment?» aux «pourquoi?»;
6. donner à l'interviewé la possibilité de formuler positivement les réponses;

7. poser la question des acteurs («qui?»);
8. revenir sur les éléments incomplets ou peu clairs;
9. observer les attitudes pendant l'interview;
10. vérifier, comme indiqué précédemment, que l'information est cohérente, complète et concrète.

La phase de dialogue a pour but de:

- comprendre la logique globale de l'action;
- recouper l'information (en revenant de différentes façons sur les questions importantes) pour révéler les contradictions éventuelles;
- dégager des hypothèses de lecture de l'action et les soumettre aux personnes interviewées pour relancer le débat et approfondir la réflexion;
- faire part de ses réflexions personnelles que les réponses suscitent pour créer une discussion;
- en cas de zone d'ombre, faire une restitution «en miroir»: restituer en résumé ce qui a été compris.

Visite et discussions complémentaires

D'une manière générale: créer une relation de confiance et respecter le rythme de l'autre.

Au cours de la phase de visite, l'enquêteur cherchera à vérifier et affiner ses hypothèses et à les rediscuter avec les acteurs de terrain. A titre indicatif, cette étape de visite peut prendre une demi-journée.

Il peut être intéressant, dans la mesure du possible, de rédiger sur place le rapport final et de le restituer au groupe local avant de partir. Cette méthode permet de prendre du recul et de revenir, le cas échéant, sur l'une ou l'autre question.

Certaines informations capitales sont à ne pas manquer:

- la date de démarrage du projet/de l'action;
- les différentes phases du projet;
- les coûts et l'origine des financements;
- les acteurs impliqués et à quel titre;
- les résultats concrets, factuels : demander les manifestations tangibles des changements qui sont présentés par l'interviewé, non seulement en termes d'emplois créés, de réduction chômage et de syntonie entre offre et demande d'emplois, mais également en termes d'impact sur les

différents aspects du développement du territoire (développement économique, cohésion sociale, "empowerment", environnement, etc.)

- les perspectives d'avenir;

SECTION 7: L'ANALYSE

Le travail d'analyse des bonnes pratiques vise à mettre en évidence les éléments qui, au sein d'un territoire donné, ont permis à une bonne pratique de naître, de se mettre en oeuvre et de dégager des perspectives d'avenir viables.

Cette analyse s'effectue par étapes et dans un ordre donné:

- en premier lieu, on prendra connaissance des caractéristiques générales du territoire;
- on s'attachera ensuite à «décortiquer» le processus, les tenants et les aboutissants de la bonne pratique (point de départ, mise en oeuvre);
- puis on cherchera des éléments d'éclairage dans le contexte qui permettent de comprendre les raisons du processus tel qu'il s'est produit;
- l'étape suivante consiste à analyser les résultats de l'action suivant les critères définis ci-avant;
- enfin, on identifiera les éléments clés qui ont formé le fil conducteur de l'action;
- la bonne pratique elle-même fera l'objet d'une présentation synthétique en quelques lignes.

Un aperçu des caractéristiques de la zone en termes géographiques, démographiques et des principales dynamiques socio-économiques est présenté dans la rubrique «Territoire du projet». Certains éléments historiques qui ont fortement influencé la situation présente méritent souvent d'être inclus dans cette description.

La rubrique «Point de départ» présente les «leviers» qui ont permis le démarrage de la bonne

pratique. On y décrira précisément les objectifs initiaux du projet et on s'attachera à expliciter les articulations entre acteurs, institutions et secteurs, les premières difficultés, la présence d'acteurs extérieurs et leur rôle.

Au chapitre «Mise en oeuvre», on analysera la négociation progressive entre acteurs locaux, les éventuels contacts avec d'autres territoires ou acteurs, les liens avec la recherche et la formation, et enfin les aspects touchant la «pédagogie d'apprentissage du développement». Les modifications de l'action en cours de réalisation, les «points d'ancrage» ou réussites qui ont permis d'aller de l'avant, les difficultés rencontrées donnent une consistance réelle à l'action.

Les opportunités et/ou contraintes locales ou externes qui ont été déterminantes dans la naissance de l'idée, dans la conception du projet apparaissent dans la rubrique «Contexte». La façon dont la demande sociale s'est exprimée ou a été suscitée y est explicitée, de même que, par exemple, les signes annonciateurs d'un éventuel danger de banalisation de l'intervention ou la façon dont un besoin précis du territoire a été identifié.

Dans la partie Résultats l'impact de la bonne pratique sur le territoire est analysé en s'appuyant sur le questionnaire de la section 4 ci-avant. Ils doivent permettre d'identifier le ou les types de sous-défis auxquels la bonne pratique répond (voir section 2 ci-avant) et les types de résultats obtenus.

La bonne pratique est donc abordée aussi bien en termes de résultats que de processus. En ce qui concerne les résultats, on s'attachera à décrire des réalités tangibles et à en présenter les signes, les indicateurs de changement; on ne se contentera pas de jugements de valeur du type «forte implication des autorités locales», «grand impact sur le secteur», etc. L'analyse doit permettre en effet de découvrir les bénéfices de la bonne pratique pour le territoire. La vision intégrée et de long terme dans la manière dont les acteurs articulent sur le territoire les actions mises en oeuvre doit être le fil conducteur de l'analyse.

C'est pourquoi dans la partie concernant les résultats, un «saut qualitatif» dans l'analyse est nécessaire: si dans les autres rubriques de la fiche, on regarde avec plus d'attention les aspects «particuliers», sectoriels ou spécifiques de l'action, dans la section résultats, on arrive à une perspective intégrée et territoriale du développement, en expliquant la contribution de la bonne prati-

que au «renouveau» du territoire. Ceci est particulièrement important pour comprendre la durabilité des résultats obtenus, notamment des emplois créés, de la réduction du chômage, de l'emploi de chômeurs en difficulté et de l'adéquation de l'offre et la demande d'emplois.

La section «Les éléments clés» décrit les fils conducteurs de l'action. Sa présentation doit, dès le départ, permettre de comprendre:

- le niveau de structuration des acteurs que la bonne pratique a impliqué -S'agit-il d'acteurs similaires/dans le même secteur d'activité ? D'acteurs de secteurs différents (publics/privés; bénévoles /professionnels) ? S'agit-il d'une mobilisation de la population locale dans son ensemble ou d'une partie spécifique de la population ? ;

- le bénéfice que la bonne pratique a apporté en termes de structuration du tissu socio-économique dans un secteur d'activité, dans l'intégration entre plusieurs secteurs, en termes de qualité de vie, d'accès à des services, d'appropriation d'un processus, d'un concept, d'une approche différente, d'augmentation de la valeur ajoutée, de formation, d'accès aux produits de la recherche, d'affichage de l'identité, de diversification, etc.;

- les leviers utilisés pour gagner l'adhésion des acteurs - en mettant en évidence l'élément qui a permis d'articuler les acteurs autour de l'action, comme la qualité de la vie (environnement, patrimoine historique/culturel à préserver), une campagne d'information, le renouvellement de l'image du territoire, etc.

Enfin, on décrira la bonne pratique de manière synthétique en quelques lignes et en présentant ses caractéristiques essentielles, son objectif et ses impacts généraux en termes d'emploi pour le territoire.

SECTION 8: LAREDACTION DE LA FICHE

A ce stade, on considérera que deux types de documents sont possibles, impliquant des règles de rédaction totalement différentes:

- d'une part un document d'analyse relativement exhaustif présentant tous les éléments recueillis. La rédaction d'un tel document se justifie si l'on souhaite disposer d'un rapport d'analyse assez complet, utile par exemple dans le cas de la préparation d'un séminaire ou de la réflexion au niveau d'un groupe de travail;

- d'autre part, la fiche synthétique de présentation de l'action intégrable dans un répertoire. Il s'agit ici de synthétiser et de mettre en forme les informations recueillies et les résultats de l'analyse.

Si le document d'analyse ne se justifie pas, on passe en général directement à la rédaction de la fiche synthétique.

1. Principes et règles de rédaction du document d'analyse

La rédaction de ce document ne répond pas à des règles de rédaction particulières si ce n'est la cohérence de son contenu avec les résultats de l'analyse.

Le rédacteur dispose d'une certaine liberté tant sur la longueur du document que sur le style et la structure (tout en gardant le tronc commun de la structure de la fiche de communication qui permet de faire des analyses comparatives entre plusieurs bonnes pratiques). L'objectif de ce type de document est de disposer d'une analyse approfondie à partir d'une masse importante d'informations.

2. Principes et règles de rédaction d'une fiche synthétique de présentation

Toute action devrait pouvoir être présentée sur une double page au maximum, ce qui équivaut à un texte de 150 lignes en police «Courrier» 12 points. Le texte sera envoyé sous forme de fichier électronique.

Les principes

Son objectif étant l'échange d'expériences et de savoir-faire développés dans chaque Etat membre, cette fiche a donc avant tout une fonction informative et pédagogique. Pour remplir pleinement cette double fonction, la fiche sera:

- synthétique;
- claire;
- vivante.
- **Synthétique** («aller à l'essentiel»)

La rédaction de la fiche constitue évidemment une mise en forme du travail d'analyse. C'est aussi un exercice de synthèse qui permet de vérifier la cohérence des informations obtenues et les lacunes éventuelles. Elle incite le rédacteur à réorganiser sa vision de l'action.

Les 5-8 lignes du premier paragraphe («La bonne pratique») donnent une photographie de la bonne pratique et constituent un point de repère pour le rédacteur: si à ce stade il n'arrive pas à rédiger cette synthèse, c'est probablement qu'une zone floue subsiste dans l'analyse.

Un équilibre est à trouver entre les détails nécessaires à la compréhension et l'approche syntactique qui permet d'avoir rapidement ici une vue globale de l'action.

- Claire («ce qui se conçoit bien s'énonce clairement»)

Le lecteur veut comprendre les tenants et les aboutissants de la bonne pratique, et en percevoir l'évolution dans le temps.

Une lecture même rapide de la fiche doit clairement répondre aux questions de base que se pose le lecteur: quoi? où? quand? avec qui? dans quel but? comment?

Les difficultés de rédaction sont généralement de 4 ordres:

• **la complexité de la bonne pratique et de son déroulement.** Certains types de bonne pratique sont plus difficiles à décrire que d'autres; une bonne pratique ayant impliqué de nombreux acteurs est plus complexe à décrire qu'une action ponctuelle et sectorielle;

• le contenu. On peut constater à ce stade des lacunes d'informations ou des incohérences (dates, budget, etc.);

• **la difficulté** pour le rédacteur de prendre ses distances par rapport à une réalité qu'il connaît (trop) bien et notamment sur les particularités nationales/régionales/locales du contexte dans lequel il évolue. Quand des fiches sont réalisées pour une diffusion européenne, il est utile de garder à l'esprit qu'on écrit pour des lecteurs de 15 Etats membres différents, ayant chacun leurs culture et organisation propres, et donc d'adopter une attitude critique sur son propre langage et d'éviter de se perdre dans les complexités administratives spécifiques à chaque Etat membre. De même, on n'hésitera pas à exprimer parfois ce qui paraît être pour soi une évidence; souvent, elle ne l'est pas pour quelqu'un d'autre;

• **le langage.** On se méfiera surtout du jargon administratif, communautaire, national... et des termes galvaudés ou à la mode. On évitera les abréviations incompréhensibles pour des lecteurs d'un autre Etat membre.

- **Vivante («donner chair à l'action»)**

Les bonnes pratiques décrites ne sont pas neutres: elles impliquent de nombreux intervenants, dans un contexte souvent difficile; elles ont souvent demandé beaucoup de temps et d'énergie et comportent leur part de réussite et d'échec. Présenter une bonne pratique, c'est rendre compte d'une «tranche de vie» d'un territoire et de ses habitants, et être en quelque sorte leur porte-parole. Aussi, on n'hésitera pas à mettre en évidence les éléments et personnes qui ont été déterminants.

On s'attachera à faire percevoir les spécificités de la zone et le contexte dans lequel se situe la bonne pratique. On sera le plus concret possible en ce qui concerne les personnes, le temps, les coûts impliqués. On présentera les oppositions et les difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre de la bonne pratique: trop souvent on a tendance à gommer ces aspects qui font pourtant partie intégrante du processus.

Ici aussi, il s'agit de trouver le juste compromis entre argumentation et intuition.

Le travail d'analyse avait décortiqué l'action; le travail d'écriture permettra de lui redonner une unité: les chapitres devraient pouvoir s'enchaîner sans cassure, les titres devenant de simples points de repères pour le lecteur.

3. Description de la fiche-type

On comptera au total environ 3000 mots/150 lignes en Courrier 12 points:

- la bonne pratique (5-10 lignes),
- les éléments clés (5-10 lignes),
- contexte,
- point de départ,
- mise en oeuvre,
- budget et sources de financement,
- éléments d'innovation pour le territoire,
- le territoire du projet (nom exact du territoire s'il s'agit d'un pacte territorial pour l'emploi),
- contact (nom d'une personne de contact, nom exact de l'organisme, adresse, téléphone, fax et éventuellement E-mail).

Quelques conseils:

- rédiger des phrases courtes;
- utiliser l'indicatif présent ou passé composé;
- bannir le jargon; toujours le remplacer par un terme ou une expression courante;
- éviter les termes qui induisent des jugements de valeur;
- suivre la chronologie de l'émergence et de la mise en oeuvre bonne pratique;
- s'aider de la structure de fiche pour organiser l'information; les éléments de mise en oeuvre (réalisation de projets, exemples, etc.) sont différents des résultats;
- éviter les répétitions d'éléments d'information;
- se tenir à une longueur maximum de fiche (150 lignes);
- faire relire la fiche par un collaborateur qui ne connaît pas la bonne pratique pour déceler les incohérences ou zones d'ombre éventuelles;
- faire relire la fiche par l'interlocuteur du partenariat local;
- ne pas hésiter à retravailler plusieurs fois la fiche jusqu'à ce qu'elle paraisse totalement satisfaisante;
- le paragraphe «Budget et sources de financement» distinguera, s'il y a lieu, budget de fonctionnement et budget d'investissement. Les sources de financement feront apparaître les participations publiques (et, en leur sein, les contributions communautaires) ainsi que les participations privées.

4. La validation par le partenariat local

La dernière étape est la validation de la fiche par le partenariat local. La fiche terminée, tant sur le plan du fond que de la forme, est envoyée à ce dernier pour une dernière vérification: cette démarche est indispensable pour éviter tout malentendu, confusion, erreur.

Aussi on tiendra toujours compte des observations et corrections éventuelles des acteurs locaux, qui seront introduites dans la fiche jusqu'à la validation finale par le partenariat local. En particulier, on vérifiera précisément les éléments de contact, essentiels pour l'animation de réseau.

Dans la plupart des cas, si le travail «en amont» a été bien fait et si la collaboration entre l'"analyse" et le partenariat local s'est bien déroulée, on ne trouvera à ce stade que des corrections légères



Q u a d e r n s d e l C E S B

- **L'ocupació i l'organització del temps de treball**
- **Barcelona dins d'Europa**
- **Canvis econòmics i socials. Futur de l'ocupació**
- **Les relacions laborals a Barcelona 1998**
- **Temps i ciutat**
- **Bones pràctiques a la negociació col·lectiva a Barcelona**