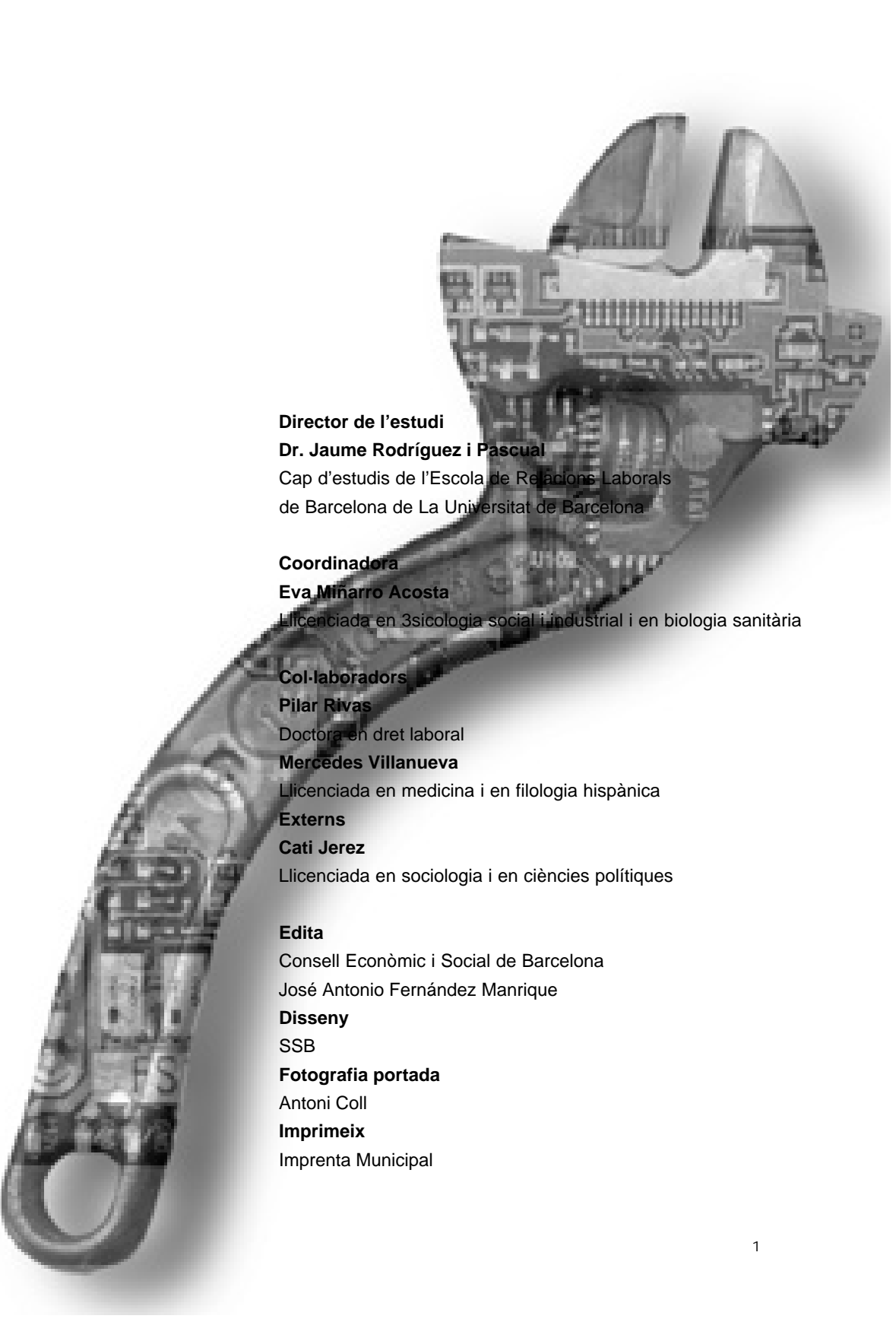


# Les relacions laborals a Barcelona 1998

Quaderns del CESB

- Consell
- Econòmic i
- Social de
- Barcelona





**Director de l'estudi**

**Dr. Jaume Rodríguez i Pascual**

Cap d'estudis de l'Escola de Relacions Laborals de Barcelona de La Universitat de Barcelona

**Coordinadora**

**Eva Miñarro Acosta**

Llicenciada en Psicologia social i industrial i en biologia sanitària

**Col·laboradors**

**Pilar Rivas**

Doctora en dret laboral

**Mercedes Villanueva**

Llicenciada en medicina i en filologia hispànica

**Externs**

**Cati Jerez**

Llicenciada en sociologia i en ciències polítiques

**Edita**

Consell Econòmic i Social de Barcelona

José Antonio Fernández Manrique

**Disseny**

SSB

**Fotografia portada**

Antoni Coll

**Imprimeix**

Imprenta Municipal

## **I. ANÀLISI I VALORACIÓ ESTADÍSTICA: CONFLICTIVITAT LABORAL, PÈRDUA DE LLOCS DE TREBALL I LITIGIOSITAT**

1. CONFLICTIVITAT LABORAL: VAGUES I TANCAMENTS PATRONALS
2. PÈRDUA DE LLOCS DE TREBALL: ERO
3. ÍNDEX DE LITIGIOSITAT: CONCILIACIONS INTENTADES I CONCILIACIONS ACORDADES. EL TRIBUNALLABORAL DE CATALUNYA.
  - 3.1. ACTES DE CONCILIACIÓ
  - 3.2. EL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

## **II. SALUT LABORAL**

1. EL CONTEXT LABORAL DE LA CIUTAT DE BARCELONA
2. ESTAT DE SALUT PERCEBUT PELS TREBALLADORS
3. DADES REGISTRADES SOBRE SALUT LABORAL
  - 3.1. MALALTIES PROFESSIONALS
  - 3.2. MALALTIES RELACIONADES AMB EL TREBALL
  - 3.3. ACCIDENTS LABORALS

## **III. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.**

1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ
2. CONDICIONS DE TREBALL

## **IV. LA POSICIONS DELS AGENTS SOCIALS**

1. LES RELACIONS ENTRE SINDICATS I PATRONAL DES DEL PUNT DE VISTA DELS SEUS PROTAGONISTES
2. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DES DEL PUNT DE VISTA DELS SINDICATS I LA PATRONAL.
3. SOLUCIONS EXTRAJUDICIALS DELS CONFLICTES
4. CONFLICTIVITAT LABORAL, SINDICATS I SITUACIÓ ECONÒMICA.
5. LES RELACIONS LABORALS
6. CONDICIONS LABORALS

## **CONCLUSIONS:65**

## LES RELACIONS LABORALS A LA CIUTAT DE BARCELONA

Com se sap, les relacions laborals a la província de Barcelona destaquen enfront a les de la resta de Catalunya per la seva major concentració industrial i de serveis, la qual cosa deriva en una major riquesa en termes de dinàmica de les relacions laborals. Genera, per tant, una especial idiosincràsia dels agents socials, que alhora es reflecteix en la negociació col·lectiva, però que també incideix en el dia a dia del comportament de les relacions laborals, condicionant els índexs de conflictivitat laboral i d'intervenció administrativa en tot allò que fa referència a modificacions en les condicions de treball (reduccions de la jornada), suspensions i extincions de contractes de treball subjectes a expedients de regulació de l'ocupació.

Aquest dinamisme peculiar de les relacions laborals a la província de Barcelona també es repeteix a la ciutat de Barcelona, tot i que l'estructura econòmica de la ciutat, dominada per una forta presència del sector serveis, introdueix elements de singularitat.

Aquests són els elements que pretén reflectir l'informe que tot seguit s'exposa.

Per això, s'ha optat per realitzar un recorregut per cada un dels temes anunciats, aprofundint en cadascun d'ells, segons el següent ordre:

**I. Anàlisi i valoració estadística:** se centra en l'estudi, a partir de les dades estadístiques disponibles (Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya), de la conflictivitat laboral, el recurs del procediment administratiu conegut com a "expedient de regulació d'ocupació" (pel qual s'obté autorització administrativa per procedir a la reducció de la jornada o a la suspensió temporal dels contractes de

treball, així com a l'extinció col·lectiva), i l'índex de litigiositat, amb anàlisi de les conciliacions intentades, aquelles en què es va arribar a l'acord i, per últim, aquelles que varen ser producte de la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya.

**II. Salut laboral:** estudi dels riscos laborals i de l'índex de sinistralitat laboral de la ciutat de Barcelona.

**III. La negociació col·lectiva:** anàlisi de les tendències i continguts de la negociació col·lectiva a la província de Barcelona, per indicar, a mesura que s'avança en la exposició de cadascun dels temes o condicions laborals (salaris, temps de treball, ....) o d'ocupació (contractació i accés a l'ocupació) objecte de la negociació col·lectiva, les peculiaritats de la ciutat de Barcelona.

**IV. Posició dels agents socials:** recorregut per cadascun del temes anteriorment tractats, des de la perspectiva sindical i patronal.

**Anàlisi i valoració  
estadística:  
conflictivitat laboral,  
pèrdua de llocs  
de treball i litigiositat**

***La província de Barcelona, pel seu important pes econòmic, aca - para també el nombre d'expedients de crisi més elevat, com s'ha indicat, no directament relacionats amb la idiosincràsia del territori, sinó amb el major volum de negoci que concentra. La ciutat de Barcelona, integrada en la província, es troba subjecta als mateixos avatars i presenta grans similituds en termes estadístics amb la resta de la província.***

### **1. CONFLICTIVITAT LABORAL: VAGUES I TANCAMENTS PATRONALS.**

Durant l'any 1998, la majoria dels conflictes a Catalunya van ser originats a l'empresa privada, el 78,5% de tots els conflictes, i en l'àmbit sectorial. La majoria de les vagues van tenir una incidència municipal, i van afectar a tots els centres de treball d'una empresa.

De les vagues amb incidència a Catalunya, el 51.5% va afectar el sector de la indústria, seguit dels serveis (45,5%). La majoria dels treballadors participants en vagues van ser treballadors de la construcció, seguit de correus i telecomunicacions, encara que quant a nombre de conflictes una de les activitats econòmiques més afectades per les vagues va ser la construcció de maquinària i equips mecànics, els transports terrestre i per canonades que alhora ha estat un dels més afectats per expedients de regulació d'ocupació, tot i que el nombre de treballadors participants va ser menor.

Durant l'any 1997 el nombre de vagues més elevat se'l va dur la fabricació de vehicles de motor, remolcs i semiremolc, seguit dels productes metàl·lics llevat de la maquinària i del transport terrestre i per canonades, encara que es varen perdre també moltes jornades de treball en el sector del cautxú i matèries plàstiques.

La majoria de les motivacions de les vagues a Catalunya van recaure sobre la pressió durant la negociació d'un conveni, en la regulació de la feina, l'organització o els sistemes de treball o per altres causes laborals.

Durant l'any 1998 varen produir-se 57 conflictes (vagues o tancaments patronals) amb incidència a la província de Barcelona (menys que els dos anys anteriors), 58% del total dels conflictes que van afectar a les províncies de Catalunya. El 96,5% dels conflictes varen ser vagues i el 3,5%, tancaments patronals. Del total de vagues, la majoria, un 94,5%, van ser vagues d'empresa, mentre que el 5,5% van ser vagues de sector.

Quant a la participació o nombre de treballadors participants en vagues, a la província de Barcelona un total de centres de treball de 15.782, amb una plantilla total de 154.838 treballadors, va ser convocat durant l'any 1998 a la vaga. L'índex de participació amb acceptació total va ser del 78% dels centres de treball i el 38% dels treballadors. Es a dir el 38,3% dels treballadors van tenir alguna participació a la vaga, el que suposa que l'índex d'incidència va ser del 38,3%: el més elevat de totes les províncies de Catalunya.

Durant 1998 a la província de Barcelona es varen perdre 138.848 jornades de treball (més que durant 1997, però menys que durant 1996) i es van deixar de treballar 1.110.728 hores de treball, el que equival a una mitjana de 19 hores de treball perdudes per treballador.



## 2. PÈRDUA DE LLOCS DE TREBALL: EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ.

### **a) Concepte**

Els expedients de regulació d'ocupació són definits com la sol·licitud d'autorització a la Autoritat laboral, per part de les empreses, per tal de introduir modificacions col·lectives dels contractes de treball –reduccions de jornada- així com suspensions temporals i extincions dels mateixos per acomiadament col·lectiu que afectin tota o a una part significativa de la plantilla. Aquestes modificacions col·lectives són resoltes per l'autoritat laboral competent, segons determinen els articles 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, que només les admet si existeixen “causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció”.

### **b) Barcelona dins un context**

Els expedients autoritzats que van afectar el municipi de Barcelona van representar el 48% de tots els expedients autoritzats de la província de Barcelona i el 31% de tot Catalunya. El nombre de treballadors afectats per aquests expedients va representar al municipi de Barcelona el 48,6% de tots els treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació a la província de Barcelona i el 42% de tots els afectats a Catalunya. Les dades ens mostren la importància de la ciutat de Barcelona com a motor de l'activitat econòmica de la província i de tot Catalunya, i són el mirall on es reflecteixen els canvis en la generació i destrucció de llocs de treball.

La comarca del Barcelonès és on més expedients de regulació d'ocupació s'han presentat, s'han autoritzat, i més treballadors s'han vist

afectats (49% del total de treballadors afectats de la província de Barcelona), la majoria dels expedients han acabat amb l'extinció de la relació laboral (74% dels expedients de regulació a tota la comarca), un 54% dels treballadors s'han vist afectats per l'extinció de la relació laboral i un 45% per la suspensió dels contractes.

Dels 467 expedients de regulació d'ocupació tramitats durant l'any 1998 a l'empara de l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors i del Real Decret 43/1996, 379 pertanyen a la província de Barcelona, es a dir, un 81,15%.

Els expedients es van adreçar en la majoria dels casos (216 de un total de 305, segons la Direcció Territorial de Barcelona, del Departament de Treball de la Generalitat) a l'extinció dels contractes. En molts menys casos es va tractar d'una mesura temporal, la suspensió del contracte a l'empara de l'art. 47 de l'Estatut dels Treballadors, i molt excepcionals van ser els supòsits de reducció temporal de la jornada (17). L'acabament amb pacte amb els representants dels treballadors va ser la tònica general, tot i que l'índex més elevat d'acabament sense pacte es registra a la província de Barcelona (encara que en els supòsits d'extinció i de suspensió no representen més del 8,3% dels casos, pel que fa a la reducció de la jornada, tots van ser pactats).

En termes evolutius s'observa, a més d'un gran descens en el nombre de expedients oberts (el descens és, respecte de 1997, any en el qual l'increment va ser notori, d'un 62,90%), un canvi en les causes al·legades per a la sol·licitud de l'autorització de la mesura. Durant l'any 1998, cap va estar motivat per reconversió, fallida o suspensió de pagaments, problemes de tresoreria, ruïna, obres, restricció en la demanda o el consum, la rescissió de contractes o la falta de matèria

prima, en definitiva per “causes econòmiques”, sinó, tot el contrari, en tots els casos per raons tècniques –o tecnològiques -, organitzatives o de producció, es a dir, en una reordenació de l'organització productiva dirigida a millorar la posició competitiva en el mercat. Raons de competitivitat són les que ha portat els empresaris barcelonins a prescindir, temporal o definitivament, de part del seu personal, tot i que ha estat present en un bon nombre de casos (3.461 afectats d'un total de 5.814) l'aplicació de noves mesures econòmiques (no basades en la crisi, viabilitat o continuïtat de l'empresa).

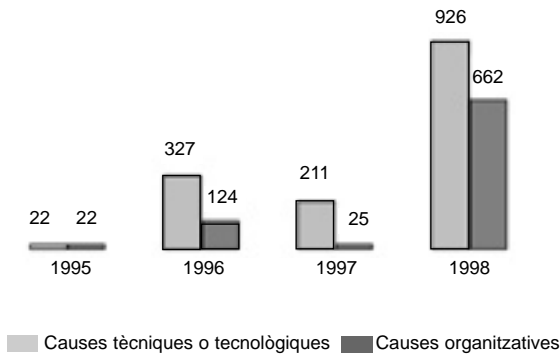
Dels anteriors, en aproximadament un 60% dels casos la mesura autoritzada va ser l'extinció dels contractes, la qual cosa indica un lleuger augment (del 4,88%) sobre els índexs de l'any anterior (1997). D'altra banda, les reduccions de la jornada, basades exclusivament en tres causes: a) força major, b) aplicació de mesures econòmiques, i c) raons organitzatives, van decreïxer en un 50% respecte de l'any 1997, afectant només a 23 treballadors en la província de Barcelona. Més espectacular en termes relatius és el descens en el nombre d'expedients de suspensió de contractes, que va caure un 77,92%, essent els treballadors afectats 2.826, front els 12.800 de l'any 1997 (s'ha de dir, tot i així, que el nombre d'aquells va ser inferior l'any 1996, encara que similar a l'any 1997 havia estat l'any 1995).

### **c) Tendència**

Durant l'any 1998 el nombre de treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació per causes tècniques o organitzaves va augmentar considerablement. Es pot apreciar un canvi de tendència en les causes que han motivat els expedients de regulació d'ocupació al municipi de Barcelona durant aquest darrer any.

Respecte del 1997, aquest augment ha estat del 339% en el cas de les causes tècniques o tecnològiques i del 2.548% en el cas de les causes organitzatives (pel que fa referència als treballadors afectats).

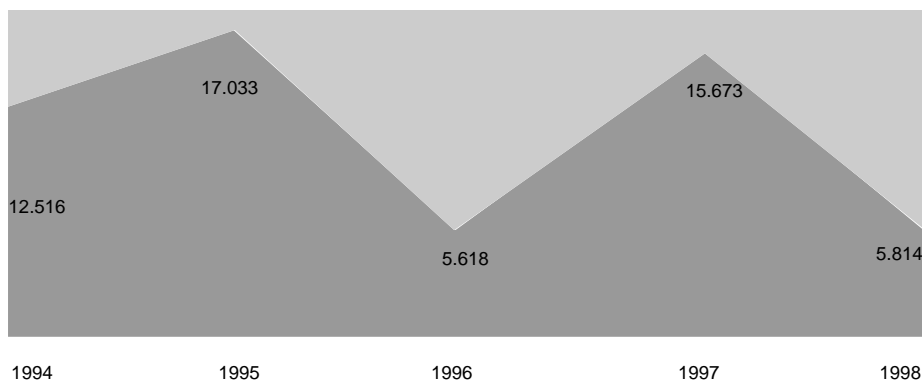
### Treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació



En els expedients de regulació d'ocupació presentats durant 1998 i que van afectar el municipi de Barcelona, predomina com a causa al·legada: l'aplicació de mesures econòmiques, seguit de les causes tècniques i/o tecnològiques i de les organitzatives.

Com a resultat de l'Acord Interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació de 1997, es pot acreditar l'existència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan la mesura contribueixi a superar situacions econòmiques negatives o a superar dificultats que obstaculitzin el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per millorar la seva situació competitiva en el mercat, ja sigui per les exigències de la demanda a través d'una millor organització o reorganització dels recursos.

## Treballadors afectats per expedients de regulació d'ocupació des de 1994



Això explicaria que en un context on s'han reduït el número d'expedients de regulació d'ocupació presentats i autoritzats, així com el número de treballadors afectats per aquests (disminució del 63% respecte 1997), ha augmentat el nombre de treballadors que s'han vist afectats per expedients motivats per causes tècniques i organitzatives. Una tendència que sembla adquirir importància i que marcarà, potser, un punt d'inflexió, adquirint importància com a causa al·legada. Així doncs, el recurs a causes organitzatives ha representat un instrument de gestió empresarial que ha permès superar les situacions negatives de l'empresa, sense arribar a situacions irreversibles o dramàtiques i, per tant, ha servit per garantir la viabilitat futura de l'empresa i de l'ocupació mitjançant una adequada organització dels recursos, tal i com es pot deduir de la xifra que ens diu que el 100% dels expedients autoritzats per aquesta causa han estat pactats. L'evidència no és tan clara en el cas de les causes tècniques, on el 31'4% dels expedients autoritzats durant 1998 no han estat pactats.

**TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS  
DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ**

CAUSA	1995	1996	1997	1998
Manca de productivitat	2.251	997	1.139	585
Força major	363	19	8.230	178
Aplicació mesures econòmiques	1.924	1.222	5.056	3.461
Tècniques o tecnològiques	22	327	211	926
Organitzatives	22	124	25	662
De producció	3	0	9	2

**TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ**

TOTALS	1995	1996	1997	1998
	17.033	5.618	15.673	5.814

**d) Situació**

Durant 1998 es varen presentar 190 expedients de regulació d'ocupació a Barcelona (62 menys que durant l'any 1997), que afectaven 6.531 treballadors, la majoria per aplicació de mesures econòmiques, seguit de les causes tècniques i organitzatives.

**e) L' acord: ha baixat una mica però es manté**

Dels expedients presentats se'n van autoritzar el 85%. La majoria d'aquests van acabar amb acord (93%) després del període de consultes amb els representants legals dels treballadors i l'empresa. Només una petita part van acabar amb desacord (6%). La resta dels expedients va ser desistits o no autoritzats.

**TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS DE REGULACIÓ  
D'OCUPACIÓ DURANT 1998**

<b>Resolució</b>	<b>Extinció</b>	<b>Suspensió</b>	<b>Reducció</b>
Manca de productivitat	503	82	0
Força major	7	163	8
Aplicació mesures econòmiques	1.103	2.351	7
Tècniques o tecnològiques	734	192	0
Organitzatives	618	36	8
De producció	0	2	0

**TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS DE REGULACIÓ  
D'OCUPACIÓ DURANT 1998**

<b>Resolució</b>	<b>Extinció</b>	<b>Suspensió</b>	<b>Reducció</b>
Manca de productivitat	86 %	14 %	0 %
Força major	4 %	92 %	4 %
Aplicació mesures econòmiques	32 %	68 %	0 %
Tècniques o tecnològiques	79 %	21 %	0 %
Organitzatives	93 %	5 %	1 %
De producció	0 %	100 %	0 %

**f) La resolució**

La meitat dels treballadors (51%) va estar afectada per mesures d'extinció de la relació laboral i l'altra meitat per la suspensió dels contractes (48%), essent els casos de reducció de la jornada laboral poc significatius (0,40%).

S'observa un canvi en la resolució dels expedients de regulació d'ocupació. Si durant 1997 va predominar la suspensió de contractes (81,67%), durant 1998 va augmentar proporcionalment el nombre de treballadors afectats per mesures d'extinció de la relació laboral.

## **g) Causes de la resolució**

### **A Catalunya**

La majoria de les extincions pactades de la relació laboral, així com les reduccions de la jornada laboral a Catalunya, es relaciona amb l'aplicació de mesures econòmiques, a diferència de les suspensions, no motivades per causes tècniques ni econòmiques. El 59% dels treballadors afectats per resolucions d'expedients de regulació d'ocupació a Catalunya han estat per aplicació de mesures econòmiques.

### **Al municipi de Barcelona**

Pel que fa al municipi de Barcelona, les causes al·legades per establir mesures d'extinció han evolucionat durant els darrers anys. L'any 1994 s'al·legaven principalment cinc causes: manca de productivitat, fallida, problemes de tresoreria, restricció del consum i la demanda i aplicació de mesures econòmiques. L'any 1995 desapareixen d'entre les causes al·legades la restricció del consum i la demanda i es redueixen els problemes de tresoreria, causes que ja no són al·legades l'any 1998. Creixen en importància les causes classificades com a fallides i d'aplicació de mesures econòmiques.

<b>TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ</b>					
<b>TOTALS</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>
Extinció	7.996	4.717	3.715	2.827	2.965
Suspensió	3.620	12.126	1.774	12.800	2.826
Reducció	930	190	129	46	23
<b>Totals</b>	<b>12.516</b>	<b>17.033</b>	<b>5.618</b>	<b>15.673</b>	<b>5.814</b>



**TREBALLADORS AFECTATS PER EXPEDIENTS  
DE REGULACIÓ D'OcupACIÓ**

TOTALS	1994	1995	1996	1997	1998
Extinció	63,65 %	27,69 %	66,13 %	18,04 %	51 %
Suspensió	28,92 %	71,19 %	31,58 %	81,67 %	48,61 %
Reducció	7,43 %	1,12 %	2,3 %	0,29 %	0,4 %

***h) Els sectors més afectats al municipi de Barcelona***

De les activitats econòmiques que més expedients de regulació d'ocupació van motivar l'any 1998, destaquen les relacionades amb el sector serveis seguit de la indústria, en concret, les activitats relacionades amb: la producció i distribució d'energia elèctrica, gas i vapor i aigua calenta (13%), seguit de l'hosteleria (12%), el transport terrestre i per canonades (8%), el comerç al detall, llevat de vehicles motor i altres reparacions (7%) i el comerç a l'engròs i intermediaris, llevat de vehicles motor (7%). Però, pel que fa al nombre de treballadors, l'activitat econòmica més afectada, va ser la de la fabricació de vehicles de motor, remolc i semiremolc.

D'altra banda durant 1997 la majoria dels expedients de regulació presentats van ésser del sector serveis i l'activitat econòmica que més expedients va presentar va ser la construcció seguit del comerç a l'engròs i a intermediaris, tot i que els expedients que van afectar més treballadors són també els que es relacionen amb la fabricació de vehicles de motor, remolc i semiremolc.

Mentre que la major part d'expedients autoritzats a Catalunya eren del sector de la indústria, en el cas del municipi de Barcelona el sector destacat fou el de serveis. Encara que el nombre més elevat de treballadors afectats eren del sector de la indústria en ambdós casos.

### 3. ÍNDEX DE LITIGIOSITAT: CONCILIACIONS INTENTADES I CONCILIACIONS ACORDADES. EL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.

#### 3.1. Actes de conciliació.

Durant 1998 es varen realitzar a la província de Barcelona 248 actes de conciliació col·lectiva, que varen afectar 64.203 treballadors, 9.802 treballadors menys que l'any passat.

En el 76% de les empreses afectades per aquestes conciliacions no va haver-hi avenença, igual que en el 88% dels treballadors, així doncs, el nombre d'avinences va ser inferior al de l'any 1997.

Pel que fa a les conciliacions individuals, el 85% van tenir lloc a la província de Barcelona i la majoria es van resoldre amb avenença.

El 54% dels actes de conciliació va ser per causa d'acomiadament (la majoria amb avenença) seguit de les reclamacions de quantitat (la majoria intentades sense efectes).

CONCILIACIONS INDIVIDUALS. PROVINCIA DE BARCELONA				
	1997	%	1998	%
Acomiadaments	35.920	46,3	37.052	53,4
Sancions	990	1,2	889	1,2
Reclamacions de quantitat	36.957	47,7	28.109	40,5
Altres	3.593	4,6	3.234	4,6
<b>TOTALS</b>	<b>77.460</b>	<b>100</b>	<b>69.284</b>	<b>100</b>

El nombre de conciliacions individuals total ha disminuït respecte 1997, però en canvi han augmentat les conciliacions per causa d'acomiadament.

L'activitat econòmica més afectada pels actes de conciliació individual va ser la metal·lúrgia, seguit de la construcció i altres activitats empresarials.

Pel que fa a les conciliacions per causa d'acomiadament efectives, la majoria es van donar al comerç al detall i altres reparacions, seguit d'altres activitats empresarials i de la metal·lúrgica.

La comarca del Barcelonès és la que va realitzar més actes de conciliació, el 45,5 % de tots els actes de conciliació individual realitzats a Catalunya. La majoria per causa d'acomiadament, un 70% efectius, seguit de les reclamacions de quantitat.

<b>CONCILIACIONS INDIVIDUALS. COMARCA DEL BARCELONÈS</b>		
	<b>1998</b>	<b>%</b>
Acomiadaments	20.572	55,5
Sancions	492	1,3
Reclamacions de quantitat	13.941	37,6
Altres	2.033	5,4
<b>TOTALS</b>	<b>37.038</b>	<b>100</b>
Acomiadaments efectius	14.448	70,2

### 3.2. El Tribunal Laboral de Catalunya

#### **a) Notes metodològiques**

Les dades obtingudes del TLC permeten veure la distribució de les tipologies de conciliacions. D'aquestes dades podem concloure que, a nivell de Catalunya, el nombre de conciliacions col·lectives enregistrades pel TLC és molt superior, un 96%, al de conciliacions indivi-

duals, que representen un 4% del total de conciliacions enregistrades. A l'àmbit provincial (Barcelona) i comarcal (el Barcelonès) la tendència de predomini absolut del nombre de conciliacions col·lectives enregistrades sobre el de conciliacions individuals es confirma. D'aquesta manera tenim un predomini absolut, a nivell de procediments presentats davant el TLC, de les conciliacions col·lectives sobre les individuals, i són aquestes primeres les que marquen les pautes en aquest nivell d'informació.

Tot i això, les dades obtingudes del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i del sindicat UGT evidencien el fet que fora de l'àmbit d'actuació del TLC la relació entre conciliacions col·lectives i individuals és inversa. És a dir, segons les fonts esmentades a la província de Barcelona, durant l'any 1998, es van registrar 248 conciliacions col·lectives que van afectar un total de 64.203 treballadors. Al mateix període, a la província de Barcelona es van produir 69.284 conciliacions individuals, d'aquestes, 37.038 es van produir al Barcelonès. És a dir, segons aquestes dades les conciliacions col·lectives, a la província de Barcelona, només representarien un 0.36% del total de conciliacions realitzades i les conciliacions individuals representarien el restant 99.64%.

Tot i la mínima importància de les conciliacions col·lectives quant a nombre de procediments realitzats la clau d'aquests procediments és la població (els treballadors afectats per conciliacions). Segons les dades del Departament de Treball i de la UGT, la població afectada per les conciliacions col·lectives a la província de Barcelona representaria el 48% del total de treballadors afectats per conciliacions (tant col·lectives com individuals) en aquesta província i els treballadors afectats per conciliacions individuals serien el 52% del total de treba-

lladors afectats per conciliacions a la província de Barcelona. Quedant reflectit, d'aquesta manera, el pes de les conciliacions individuals sobre les col·lectives quant a nombre de procediments i la igualtat d'ambdues modalitats de conciliacions en relació als treballadors afectats.

### *b) El Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)*

El TLC defineix al seu reglament, en concret a l'article 10, el procediment de conciliació i mediació. D'aquesta manera, es pot dir que el procés de conciliació comença amb la sol·licitud de conciliació per una de les parts. Perquè el procés tingui validesa ha de ser acceptat (consentit) per les parts en conflicte. El consentiment "s'entendrà atorgat quan, ..., compareixi l'altra (part) davant de la citació del Tribunal Laboral i accepta que tingui lloc el tràmit de conciliació i mediació".

Les diferents parts involucrades en el conflicte han de sotmetre's, de forma lliure i expressa, als procediments de conciliació i mediació. En el cas de les negociacions col·lectives es considera que no es necessària la submissió expressa quan, en els convenis col·lectius (negociats en l'àmbit de Catalunya) existeix una clàusula on les parts expressament estableixen la seva submissió o "quan les respectives comissions paritàries d'interpretació subscriguin un acord de submissió als procediments de conciliació i mediació ...".

Les conciliacions, tant individuals com col·lectives, poden resoldre's de diferents maneres amb avinença, sense avinença, amb avinença parcial, arxiu, realitzada sense efecte o desistida. Si una conciliació es resol amb avinença de les parts, "aquest resultat té la mateixa eficàcia que allò establert al conveni col·lectiu i posa fi al conflicte, amb l'obli-

gació de complir amb allò establert a l'acord conciliatori i amb les garanties d'execució de sentències que preveu l'article 68 de la Llei de procediment laboral" (Memòria 1992-1995 del Tribunal Laboral de Catalunya).

Una conciliació es pot resoldre sense avenença de les parts, és a dir, no existeix acord. En aquest cas el TLC ofereix a les parts la possibilitat de sotmetre's al procediment d'arbitratge. Així mateix una conciliació també pot resoldre's amb una avenença parcial en què només existeix acord en uns temes concrets però no en la totalitat dels temes que han provocat el conflicte.

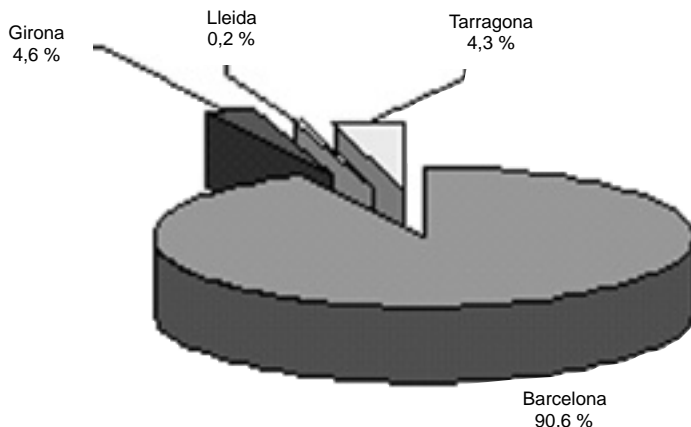
En el cas que una de les parts o ambdues no facin acte de presència, i no ho justifiquin adequadament, l'acta de conciliació es classifica com a arxiu o realitzada sense efecte. Així mateix quan el sol·licitant expressa la seva voluntat de no continuar amb el procediment ens trobem davant conciliacions desistides. Aquestes tres possibilitats es defineixen com a tramitacions no efectives.

### *c) Les conciliacions col·lectives a Catalunya*

Segons les dades obtingudes del TLC, a la província de Barcelona el nombre de conciliacions realitzades durant 1998 ascendeix a 310. D'aquestes 310 conciliacions, 302 corresponien a conciliacions col·lectives i les 8 restant a conciliacions individuals. La província de Barcelona, dins l'àmbit de Catalunya, concentra al voltant del 91% del total de conciliacions efectuades durant l'any 1998 pel TLC, el 91.28% de les empreses afectades per aquestes conciliacions i gairebé el 95% dels treballadors afectats. Amb aquestes dades es defineix la importància del conflicte i dels canals de resolució d'aquests a la pro-

víncia de Barcelona que concentra la major activitat en termes de relacions laborals de tota Catalunya.

Nombre de procediment a nivell provincial 1.998



***d) La importància de les conciliacions realitzades al Barcelonès en relació a altres àmbits (província de Barcelona i Catalunya)***

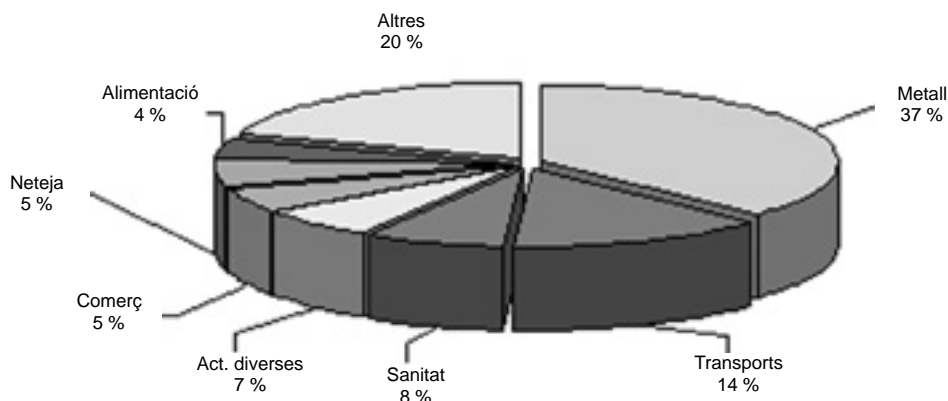
A l'àmbit comarcal, el Barcelonès és la comarca en què s'enregistren més nombres de conciliacions, d'empreses afectades i de treballadors afectats seguida a distància pel Vallès Occidental i pel Baix Llobregat. Concretament, al Barcelonès es van realitzar el 41% de les conciliacions efectuades a la província de Barcelona i enregistrades pel TLC i el 38% de les efectuades a tota Catalunya. Segons les dades extretes del TLC, les empreses afectades per conciliacions al Barcelonès representen gairebé el 79% del total de les empreses afectades per aquest motiu a la província de Barcelona, i el 72% a Catalunya. Els treballadors afectats per conciliacions al Barcelonès representen el 59% dels afectats per aquesta raó a la província de Barcelona, i el

56% en relació a tota Catalunya. D'aquesta manera podem establir el pes relatiu del Barcelonès respecte a la província de Barcelona i també respecte a l'àmbit geogràfic immediatament superior, Catalunya. Es dedueix de les dades obtingudes que tant respecte a l'àmbit provincial com respecte a l'autonòmic el pes del Barcelonès és molt important a causa de la concentració industrial i de serveis que hi ha, així com del nombre de treballadors que aquests sectors econòmics ocupen.

### **e) Les conciliacions col·lectives a la ciutat de Barcelona**

Les conciliacions col·lectives han afectat, en especial, les empreses del sector metall i del sector transports, que representen, respectivament, el 38% i el 14% del total i que, per tant, acumulen més de la meitat (el 52%) de les conciliacions col·lectives realitzades a la ciutat comtal. Les empreses afectades per conciliacions que realitzen les

Empreses afectades per conciliacions al municipi de Barcelona. 1998

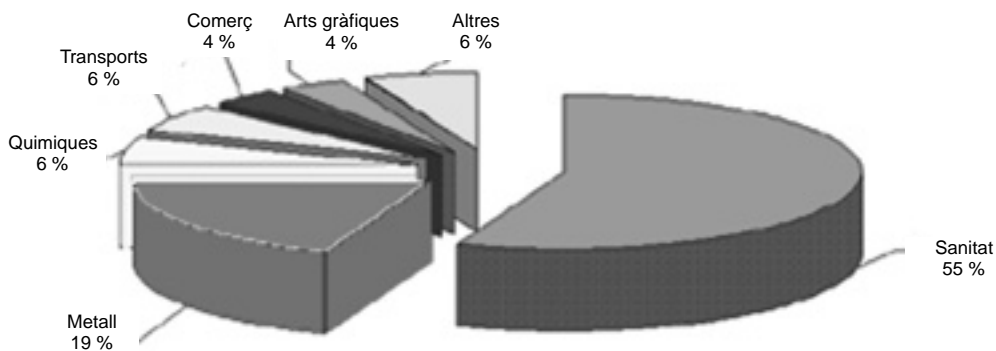




seves activitats dins els sectors de la sanitat, activitats diverses, comerç i neteja representen conjuntament el 25% de les conciliacions col·lectives efectuades durant 1998.

D'altra banda, els treballadors afectats per les conciliacions col·lectives es concentren principalment en dos sectors, sanitat i metall que, conjuntament, agrupen al 74% dels treballadors afectats. Químiques, transports, arts gràfiques i comerç concentren el 20% de les persones afectades per les conciliacions. De les dades comentades es pot observar que encara que el nombre més alt de conciliacions correspon al metall i als transports, els treballadors més afectats per les conciliacions col·lectives són els del sector sanitari, seguit a gran distància pels sectors del metall, químiques i transport.

Treballadors afectats per conciliacions col·lectives segons sector d'activitat. Municipi de Barcelona. 1998

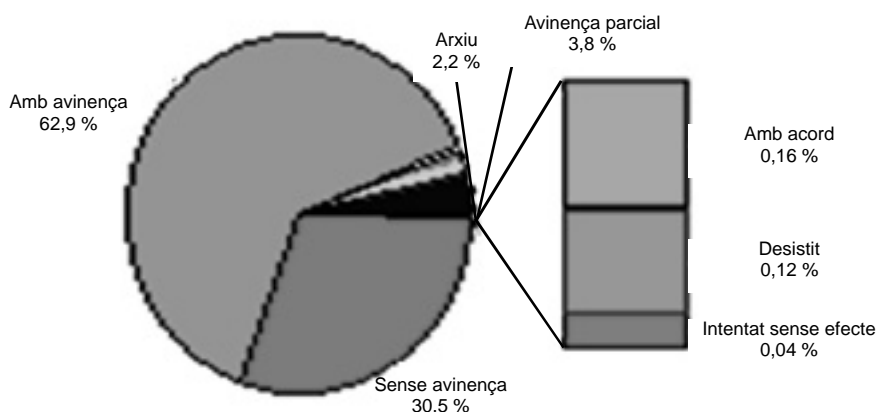


### f) Les conciliacions col·lectives a Barcelona segons resultats

Les conciliacions col·lectives resoltes a Barcelona durant 1998 s'engloben en dos grans blocs de resultats: sense avenença de les parts (que representa un 47% dels resultats del total de conciliacions efectuades) i amb avenença (que representa un 36%). El tercer resultat, a gran distància dels anteriors és el que es refereix a les conciliacions qualificades com a arxiu, i que implica la no compareixença, sense justificar adequadament, d'alguna de les dues parts.

En relació als treballadors afectats, les conciliacions resoltes 'amb avenença' van afectar, durant 1998, a un 63% del total de treballadors afectats per conciliacions col·lectives. Per la seva banda, les conciliacions resoltes 'sense avenença' van afectar el 31% del total de treballadors afectats.

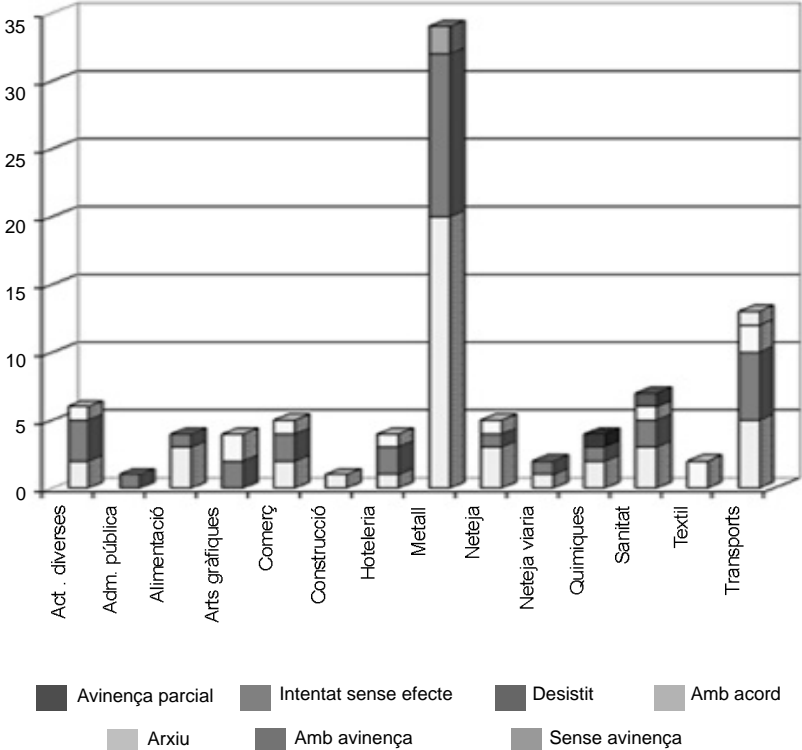
Treballadors afectats per conciliacions col·lectives segons resultat. Municipi de Barcelona. TLC 1998



D'aquesta manera, tot i que la majoria de les conciliacions plantejades a les empreses van ser resoltes sense avinença, aquestes van afectar menys de la meitat dels treballadors (un 31% del total de treballadors afectats per conciliacions al municipi de Barcelona). Els treballadors afectats per conciliacions, en la seva majoria, resolen els conflictes amb avinença.

**g) Els resultats de les conciliacions segons sectors productius**

Conciliacions per resultat i sector productiu.  
Municipi de Barcelona 1998



### ***Les empreses***

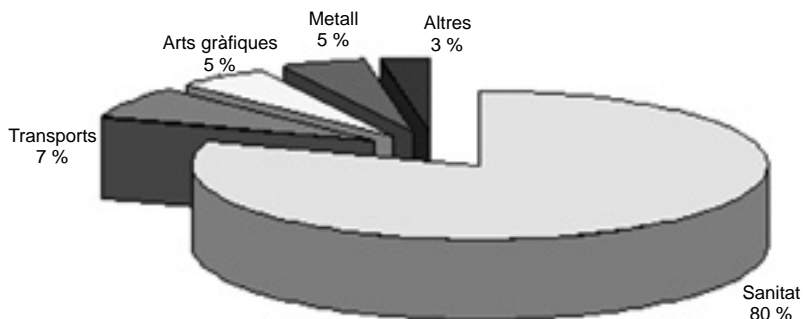
Pel que es refereix al resultat de les conciliacions s'ha d'assenyalar que cada sector productiu té un distribució específica d'aquests resultats. D'aquesta manera, trobarem que les empreses més afectades per conciliacions col·lectives que van ser resoltes 'sense avinença', és a dir que no es va poder arribar a un acord entre les parts sobre aquells temes que eren objecte de conflicte, seran construcció, alimentació, neteja i metall.

Respecte a les conciliacions col·lectives que han tingut com a resultat majoritari un acord entre les parts s'ha de mencionar administració pública, activitats diverses, hosteleria i arts gràfiques. A la resta dels casos s'ha d'observar la relativa importància del resultat 'arxiu' que és present, en diferents graus, en més de la meitat dels sectors examinats.

### ***Els treballadors***

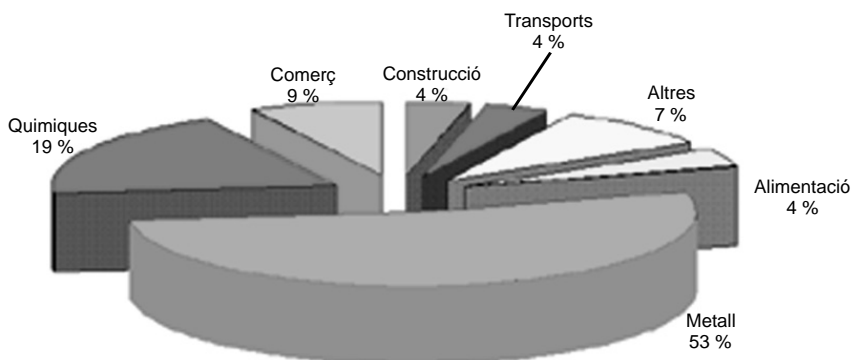
Respecte als treballadors afectats, segons activitat econòmica, pels resultats de les conciliacions s'ha d'assenyalar, tal i com s'establia anteriorment, la importància dels treballadors del sector sanitari que comporten gairebé el 60% del total de treballadors afectats per conciliacions. Dins el sector sanitat sobresurten els treballadors afectats per conciliacions resoltes 'amb avinença'. Així mateix, en aquesta situació es troben la majoria de treballadors dels transports i arts gràfiques. Quant a la incidència de les conciliacions resoltes 'amb avinença' sobre els treballadors (recordem que el 63% dels treballadors afectats per conciliacions ho estan per conciliacions resoltes 'amb avinença') i en funció del sector productiu s'ha de dir que el sector sanitari és el que, amb un 79% dels treballadors afectats per conciliacions resoltes 'amb avinença', sobresurt.

## Treballadors afectats per conciliacions col·lectives resoltes amb avenença. Municipi de Barcelona. 1998



Per la seva banda, els treballadors del metall (amb un 53% del total de treballadors afectats per conciliacions resoltes 'sense avenença'), químiques (amb un 19%) i comerç (amb un 9%) formen el grup de treballadors més afectats pel resultat 'sense avenença' que, com es va establir anteriorment, comporten en total el 31% del total de treballadors afectats per conciliacions col·lectives.

## Treballadors afectats per conciliacions col·lectives resoltes sense avenença. Municipi de Barcelona. 1998



### ***Les conciliacions segons la mida de les empreses***

Quant a la incidència de les conciliacions col·lectives segons el mida de les empreses es pot dir que en aquelles empreses amb menys de 50 treballadors (que representen el 23% del total d'empreses segons mida) predominen les conciliacions col·lectives resoltes 'amb avenença' (aquestes representen un 52% dels resultats de les conciliacions en aquesta mida d'empreses), encara que com en el cas del metall i dels transports també existeixen conciliacions resoltes 'sense avenença'.

Respecte a les conciliacions en empreses entre 50 i 100 treballadors que comporten, el igual que les empreses entre 101 i 250 treballadors, el 20% del total d'empreses, s'observa que en conjunt tant les conciliacions resoltes 'amb avenença' com les resoltes 'sense avenença' són els resultats principals, deixant en un segon lloc les conciliacions resoltes amb 'arxiu' (sanitat i arts gràfiques) com a les resoltes 'amb acord' (transports). El sector metall continua concentrant el major nombre de conciliacions col·lectives (9) en aquesta mida d'empresa. A les empreses entre 101 i 250 treballadors, en la seva majoria, les conciliacions, concretament en el 42% dels casos, es resolen 'sense avenença' o amb 'arxiu' (en aquest últim cas, aquesta solució representa el 26% del total en aquest àmbit), representant les conciliacions resoltes 'amb avenença' una petita part del total (21%) situada als sectors activitats diverses, comerç, metall i transports.

A les empreses de 251 a 500 treballadors predominen les conciliacions resoltes 'sense avenença', i a les empreses amb més de 500 treballadors, que representen el 22% del total d'empreses, ens trobem davant del predomini de les conciliacions resoltes 'sense avenença' (62% del total de les conciliacions en aquesta mida d'empreses), des-

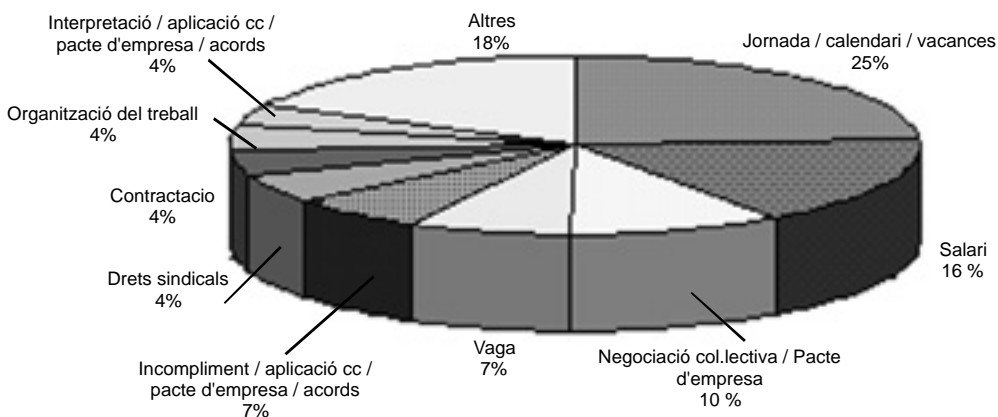
tacant aquest cop el sector del metall, alimentació, comerç i químiques.

Així doncs, podem concloure, que a mesura que augmenta el nombre de treballadors que hi ha a una empresa es fa més difícil que les parts arribin a un acord respecte als temes que es plantegen com a conflictiu.

### ***Causas de les conciliacions col·lectives***

Pel que fa a les causes que van originar les conciliacions col·lectives s'ha de dir que en un 25% dels casos aquestes es van donar per una problemàtica de Jornada/Calendari/Vacances, en un 16% a causa de qüestions referides al salari, en un 10% qüestions referides a la negociació col·lectiva i al pacte d'empresa, en un 7% a temes relacionats amb les vagues, en un 7% amb aspectes relacionats amb l'incompliment del conveni col·lectiu/pacte d'empresa/acords.

Causas de les conciliacions col·lectives.  
Municipi de Barcelona 1998



Per la seva banda, les qüestions que van originar l'existència d'arbitratges (dos procediments per arbitratge a la ciutat de Barcelona enregistrats durant 1998) giren al voltant dels salaris i dels plans de viabilitat.

El nombre i la distribució dels procediments (a nivell de conciliacions col·lectives i d'arbitratges) no varien, a causa de la poca incidència dels arbitratges en el compte final. Però, en aquest cas s'ha de precisar que el conjunt de les dades no afecta una empresa una causa ja que hi ha empreses que tenen interposades diverses causes.

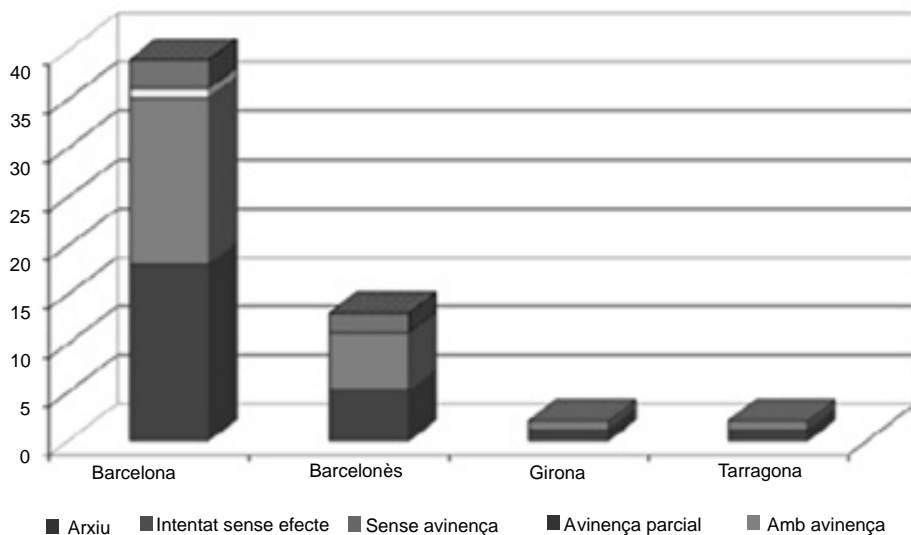
#### ***Conciliacions col·lectives amb vaga i sense vaga***

Les conciliacions col·lectives poden o no anar acompanyades d'altres formes de pressió com són les vagues. Tot i que a l'àmbit de la ciutat no hi ha dades sobre aquest fet, el TLC compta amb un registre comarcal i provincial de les conciliacions col·lectives amb i sense vaga. Segons aquestes dades, al Barcelonès un 10% de les conciliacions col·lectives van anar acompanyades de vagues, una xifra molt similar (el 13%) es recollia dins la província. Així les dades indiquen que tot i que el percentatge de conciliacions acompanyades de vagues és significatiu no és, ni molt menys, la tendència dominant.

A nivell provincial a les conciliacions col·lectives amb vaga s'observa que la resolució de la conciliació 'sense avenença' és lleugerament superior a les conciliacions resoltes 'amb avenença'. A l'àmbit comarcal s'observa, però, més incidència de les conciliacions resoltes 'amb avenença' (46% del total de resolucions de conciliacions) que de les resoltes 'sense avenença' (que representen un 38% del total).



## Conciliacions col·lectives amb vaga. Nivell provincial i comarcal. TLC 1998



Així mateix el nombre de treballadors afectats per conciliacions col·lectives amb vaga oscil·la entre el 12% que s'enregistra a la província de Barcelona i el 9% que s'enregistra al Barcelonès. Tot i aquestes coincidències el nombre de treballadors afectats en funció de la resolució de les conciliacions varia de la província de Barcelona al Barcelonès. En la primera els treballadors afectats per conciliacions 'amb avinença' representen el 56% dels treballadors afectats per aquesta situació i aquells afectats per conciliacions 'sense avinença' representen el 42%. Al Barcelonès per la seva banda, el 79% dels treballadors estan afectats per conciliacions resoltes 'sense avinença'

### ***Els arbitratges***

Igual que les conciliacions, els arbitratges es plantegen com un procediment de resolució de conflictes regulat a l'article 4 del reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). Amb aquest procediment les parts en conflicte se sotmeten, mitjançant un conveni arbitral, expressament a la decisió d'uns àrbitres o del propi Tribunal i han d'expressar 'la submissió a l'obligació de complir amb aquesta decisió'.

L'arbitratge pot ser conseqüència bé d'un oferiment del TLC a les parts en conflicte que hagin acabat una conciliació sense avenença o bé a sol·licitud de treballadors i empresaris que no hagin iniciat un procediment de conciliació. Tal i com queda precisat en el reglament, les parts implicades en el conflicte han de posar-se d'acord en l'elecció dels àrbitres, si no és així el TLC presenta una proposta de la qual han de sorgir els àrbitres. Un cop triats els àrbitres, explicades les posicions, examinada la documentació, etc. es dicta el laude arbitral, que vincula totes dues parts, i que pot ser adoptat de manera unànime o per majoria simple.

### ***Els arbitratges a Barcelona***

Respecte als arbitratges, segons el TLC, i en referència a la ciutat de Barcelona se n'identifiquen 2, que van afectar un total de 240 persones distribuïdes en els sectors transport (el 24% dels treballadors afectats) i activitats diverses (amb el 76% dels treballadors afectats).

# **Salut laboral**

## 1. EL CONTEXT LABORAL DE LA CIUTAT DE BARCELONA

### **a) Economia i Salut**

Donat que existeix una relació provada entre el context on es realitza l'activitat laboral i l'estat de salut de la població treballadora, és important donar-ne una visió breu.

A Barcelona treballen aproximadament unes 750.000 persones, de les quals el 65% són homes i el 35% són dones.

L'estructura econòmica de la ciutat està configurada bàsicament entorn a dos sectors d'activitat econòmica: el sector serveis que ocupa aproximadament el 61% de la població treballadora i el sector industrial que ocupa el 32% d'aquesta població.

Dins del sector industrial els principals subsectors són el químic, tèxtil, les arts gràfiques, l'edició i fabricació d'automòbils, de productes metàl·lics i de paper.

El sector de la construcció, tot i que s'ha de considerar des del punt de vista de la seguretat i de la salut laboral, només absorbeix el 5% de la població treballadora.

A partir d'aquestes dades s'evidencia la importància que el sector terciari té en l'activitat econòmica de la ciutat.

A la ciutat de Barcelona la majoria de les empreses són petites empreses d'entre 1 i 5 treballadors que ocupen més o menys el 14% de la població treballadora. Les grans empreses de més de 500 treballadors ocupen el 26% d'aquesta població. La resta, un 60% està ocupada a les mitjanes empreses entre 6 i 499 treballadors.

### ***b) La població***

Des de l'any 1975, la població de Catalunya, i la de Barcelona en concret, ha patit una important estabilització numèrica amb una clara tendència a la baixa, a causa principalment del descens de la natalitat i de la immigració.

El descens d'aquests dos factors de creixement demogràfic, junt amb el progressiu augment de l'esperança de vida de la població, ha contribuït d'una manera decisiva que l'envelliment de la població hagi esdevingut la característica demogràfica amb més repercussió sobre l'estat de salut de la població en general i de la població treballadora en particular.

L'envelliment de la població comporta un increment de les patologies cròniques i degeneratives. El 62% de la població més gran de 16 anys declara haver patit algun problema crònic de salut.

Les malalties de l'aparell circulatori: els accidents cerebrovasculars i isquèmics; les malalties de l'aparell respiratori: la bronquitis, l'enfise-ma i l'asma; els tumors de pulmó, mama i colon, i els trastorns mentals són les patologies cròniques de més incidència entre la població general i la seva prevalença és també significativa entre la població treballadora.

### ***c) Les noves exigències del lloc de treball***

D'altra banda, les cada cop més elevades exigències pel que fa a la qualificació i al nivell d'estudis dels treballadors, la introducció de les noves tecnologies i els canvis en l'organització i mètodes de treball són aspectes responsables de la presència cada cop més elevada de factors de risc psicosocial en els llocs de treball, dels canvis experimentats en els patrons de morbiditat de la població treballadora i del

conseqüent augment dels trastorns musculars, esquelètics, mentals i de malalties cròniques.

Creix el nombre de treballadors que realitza la seva activitat laboral en condicions de gran demanda psicològica, que treballa fent torns que interfereixen amb la seva vida social i familiar, o en condicions d'aïllament i monotonia.

#### ***d) L'atur i la inestabilitat laboral***

En els últims anys s'evidencia un significatiu augment dels trastorns mentals relacionats amb respostes patològiques a circumstàncies sociolaborals concretes com són l'atur o la inestabilitat de l'ocupació. L'atur com factor de risc psicosocial relacionat amb el treball presenta, a la ciutat de Barcelona, un índex similar a la mitjana comunitària i està sis punts per sota de la mitjana de l'estat espanyol. Pel que fa a la seva distribució per sexes, cal assenyalar la seva major prevalença entre les dones.

La inestabilitat en l'ocupació, és un altre dels factors de risc psicosocial, s'ha d'assenyalar l'augment significatiu experimentat per la modalitat de contractació temporal vers la fixa.

A més, en moltes ocasions, els factors de risc psicosocial d'origen laboral i domèstic interaccionen entre si constituint models complexos d'estrés que incideixen també en la salut dels treballadors.

Destaca també la duplicitat de rol de la dona treballadora a la societat actual, la incidència i la interacció dels factors de risc psicosocial als quals està exposada a nivell laboral i domèstic justifiquen que els nivells detectats d'estrés siguin significativament diferencials entre els homes i les dones treballadores.

## 2. ESTAT DE SALUT PERCEBUT PELS TREBALLADORS

La majoria de la població treballadora de la ciutat de Barcelona considera que el seu estat de salut es bo o molt bo. El 88% dels homes i el 84% de les dones així ho percepen.

Aquesta proporció tendeix a disminuir amb l'edat i amb l'atur. L'estat de salut es va considerar pitjor entre els treballadors d'edat més avançada i entre els treballadors aturats, el percentatge dels que consideren que el seu estat de salut és bo o molt bo disminueix fins a un 70%.

El 30% dels homes i el 26% de les dones consideren que existeixen riscos per a la salut en els seus respectius llocs de treball.

Els riscos laborals que es perceben amb més freqüència són a causa de càrregues posturals, esforços físics, i per les relacions en l'entorn psicosocial del lloc de treball.

Per sector d'activitat i sexe, els riscos derivats d'esforços físics i càrregues posturals són percebuts principalment pels treballadors manuals de la indústria, la construcció i el transport, i per les dones a l'hosteleria i al servei domèstic.

D'altra banda, tenint en compte la categoria professional i la qualificació dels treballadors, l'estat de salut és percebut pitjor entre les ocupacions manuals i entre els treballadors i treballadores amb menys qualificació professional.

En aquest col·lectiu de treballadors la percepció de riscos és més gran entre les dones treballadores que entre els homes i l'estat de salut és percebut també pitjor entre les dones que entre els homes.

El 25% dels homes i el 47% de les dones d'aquest grup perceben el seu estat de salut com a regular o dolent.

### 3. DADES REGISTRADES SOBRE SALUT LABORAL

El treball, integrat en models multicausals complexes, constitueix un factor de risc per a la salut, però alhora i cada cop més, es considera un factor promotor d'aquesta salut.

L'efecte positiu del treball sobre la salut està molt documentat.

En aquest sentit, les dades recollides entre la població activa de la ciutat de Barcelona demostren que l'estat de salut de la dona treballadora es millor que el de la dona que realitza feines a la llar.

D'altra banda, també existeixen dades que demostren que les persones que es troben aturades tenen un estat de salut mental pitjor que les que tenen un treball remunerat.

El problema de salut més freqüent que s'ha detectat entre els aturats sense feina ha estat la depressió.

Aquesta diferència entre l'estat de salut dels treballadors aturats i ocupats es manté en tots els grups d'edat.

#### 3.1. Malalties professionals

La informació de què es disposa sobre la incidència i la prevalença de les malalties reconegudes legalment com a professionals és insuficient.

A més les malalties professionals són només una part dels problemes de salut que afecten els treballadors.

La causa més freqüent d'absentisme entre els treballadors assalariats de la ciutat de Barcelona, és a causa de patologies no considerades de manera específica com a professionals.

Les afeccions respiratòries de vies altes: congestions, refredats, gripes, dorsolumbàlgies i depressió constitueixen els diagnòstics més freqüents en la tramitació de les baixes laborals.



És per tot això que el concepte legal de “malaltia professional” és desplaçat per el de “malaltia relacionada amb el treball” en referència a totes aquelles patologies que sense estar directament relacionades amb el treball, l'activitat laboral o d'altres factors incideix significativament en el seu inici, evolució i agreujament.

### 3.2. Malalties relacionades amb el treball

Es pot dir que els trastorns crònics són generalment el principal problema de salut de la població laboral de Barcelona.

Les dolences cròniques com a problema de salut laboral es justifiquen en base a dos factors: l'envelliment de la població i l'estil de vida i treball. Es coneix la relació existent entre diverses patologies cròniques i l'edat, així com entre els estils de vida i treball i moltes de les malalties cròniques cardiovasculars i mentals que incideixen sobre la població treballadora.

Quasibé la meitat de la població laboral de Barcelona, el 46%, pateix algun tipus de dolença crònica.

Essent aquest tipus de dolença més freqüents a mesura que augmenta l'edat i entre la població femenina.

La distribució d'aquest tipus de patologia crònica per sexes mostra una prevalença del 58% entre les dones i del 39% entre els homes, amb un increment clar de la seva freqüència a mesura que augmenta l'edat.

El 40% de la població amb dolences cròniques presenta problemes de tipus osteoarticular, musculars i esquelètics: el 56% de les dones i el 30% dels homes.

El 11% dels homes i el 23% de les dones treballadores de Barcelona diu patir dolor d'intensitat moderada o alta. S'observa una clara prevalença del dolor associat a l'edat.

Mentre que en la població laboral masculina no ha estat possible establir una relació evident entre dolor i professió, sí que s'ha observat una prevalença més gran de síndromes dolorosos entre les dones treballadores de l'hosteleria i del servei domèstic.

El 14% de les treballadores del servei domèstic pateix algun tipus de trastorn crònic.

Els trastorns crònics amb una prevalença més gran entre la població treballadora de Barcelona són: els trastorns musculars esquelètics i els osteoarticulars: especialment les dorsolumbàlgies, el reumatisme i l'artrosi, els trastorns mentals: en especial l'ansietat i la depressió, els problemes circulatoris com les varices, la migranya i les al·lèrgies. A més la prevalença més gran és entre les dones treballadores.

D'entre els trastorns crònics esmentats, el de major prevalença entre la població ocupada de Barcelona és el dolor d'esquena (14'6%).

El dolor d'esquena és el trastorn crònic més freqüent entre els homes i el pateixen en segon lloc les dones treballadores.

La prevalença d'aquests trastorns crònics, per ordre de freqüència i per sexes és la següent:

- Els homes pateixen amb més freqüència dolor d'esquena (9,4%), reumatisme o artrosi (8,4%), migranya (8,1%), al·lèrgies (7,7%), ansietat o depressió (7,3%) i problemes circulatoris (3,8%)
- Les dones, problemes circulatoris (22,7%), mal d'esquena (19,9%), migranya (17,8%), artrosi i reumatisme (15,7%), varices (15,2%), ansietat o depressió (13,2%) i al·lèrgies (13,2%).

La seva prevalença, en funció de la professió i el sexe, és la següent:

- Entre els homes treballadors de l'hosteleria hi ha una prevalença més gran de l'artritis, el reumatisme i els problemes circulatoris. La migranya, l'ansietat i la depressió tenen una prevalença més gran en el

comerç i entre els professionals, tècnics, directius i administratius.

- Entre les treballadors i treballadores manuals, a l'hosteleria i al servei domèstic, el trastorn crònic de més prevalença és el dolor d'esquena.
- Mentre que la resta dels trastorns crònics abans esmentats són només més freqüents a l'hosteleria i al servei domèstic.

### 3.3. Accidents Laborals

#### **a) Accidents “in itinere”**

Durant el període comprès entre el 1996 -1998, 443 treballadors van patir accidents “in itinere” greus i 48 treballadors accidents mortals.

El 80% dels accidents “in itinere” són accidents de trànsit i el 13% deguts a caigudes.

Els accidents “in itinere” al llarg d'aquest període han experimentat un increment del 25%.

#### **b) Accidents en el lloc de treball**

Durant aquest període, s'han produït 1.118 accidents de treball greus, això suposa un augment del 8% respecte d'anteriors períodes, i 112 accidents mortals amb un increment del 31%.

Aquest espectacular augment d'accidents mortals es deu al significatiu increment d'accidents no traumàtics de “causa natural”.

Aquests accidents de “causa natural” es relacionen amb l'envelliment que pateix la població treballadora de Barcelona, doncs s'observa un progressiu augment dels accidentats a mesura que augmenta l'edat.

Durant aquest període, el 38% dels accidents de treball mortals registrats s'han donat per processos degeneratius crònics com l' isquèmia

coronaria, que sol manifestar-se durant la jornada laboral com a infart agut de miocardi.

I, encara que la seva relació amb el treball no es pot discutir, el cert és que aquests accidents de “causa natural” tenen una etiologia multicausal de la qual el treball només és un dels factors causals responsables. L'augment dels accidents greus es deu bàsicament l'augment dels accidents laborals de trànsit que, durant aquest període, han experimentat un increment del 84%.

Els accidents laborals de trànsit han esdevingut la principal causa responsable dels accidents greus durant aquest període (19%) i la segona causa responsable dels accidents mortals (30%).

La distribució dels accidents laborals traumàtics presenta variacions segons l'activitat econòmica, l'edat i el sexe.

Els accidents de treball greus i mortals són sis vegades més freqüents entre els homes que entre les dones, això es relaciona amb el fet que els homes tradicionalment ocupen llocs de treball amb més risc.

### ***c) Edat i accidentalitat***

Per edats l'accidentalitat es distribueix de la següent manera:

- El 50% dels accidents mortals afecten a treballadors menors de 35 anys.
- El percentatge d'accidents greus dels treballadors menors de 35 anys és del 42%.
- Tanmateix, en el sector de la construcció, el percentatge d'accidents mortals dels menors de 35 anys és del 62%.
- La mitjana d'edat més alta es dona en els accidents laborals per causa natural, essent en els mortals de 38 +/- 9,1 i en els greus de 50,2 +/- 10,8.

- La mitjana d'edat més baixa es dona en els accidents laborals de trànsit, essent en el cas dels mortals de 38 +/- 12,9 en els greus i de 33,9 +/-12,7 en els greus.
- A la resta d'accidents laborals l'edat mitjana és de 43,5 +/- 10,7 en els accidents mortals i de 40,5 +/- 12,8 en els greus.

#### ***d) Sector econòmic i accidentalitat***

Per sectors d'activitat, els accidents greus són més freqüents en el sector dels transports i en el de la construcció. Els accidents traumàtics greus en cadascun d'aquests sectors representen el 18% del total dels accidents.

Els accidents mortals són més freqüents en el sector de la construcció, doncs suposen el 24% del total d'accidents mortals, seguit en segon lloc del sector dels transports on els accidents mortals suposen el 15% del total d'accidents.

L'elevat risc d'accidentalitat d'ambdós sectors es fa palès quan s'evidencia que en el sector de la construcció només treballen el 5% dels assalariat i en el sector transport el 7%.

# **La negociació col·lectiva**

Al començament d'aquesta aproximació a la negociació col·lectiva a la ciutat de Barcelona pot anunciar-se què, tret del que fa a la més gran predominada del sector serveis a l'esmentada urbs i a les peculiaritats que se'n deriven, no existeixen especials trets distintius que destaquin a la ciutat d'altres localitats de la mateixa província.

En primer lloc, s'ha d'efectuar un aclariment de notòria importància al present estudi, basat en l'anàlisi dels convenis col·lectius què resulten d'aplicació a la ciutat de Barcelona. Es tracta de la impossibilitat de discernir, tret de contades excepcions, entre aquells que han estat negociats i, en conseqüència, són d'aplicació únicament i exclusiva al territori de la ciutat de Barcelona, objecte d'aquesta anàlisi i els que, tot i que són d'aplicació, el seu àmbit de negociació i aplicació no és l'assenyalat, sinó el provincial. Per això, tot i que són d'aplicació aproximadament 270 convenis col·lectius a la ciutat de Barcelona (dels quals 454 regeixen en tot el territori de la província), una mínima part d'ells són d'àmbit territorial exclusiu de la mateixa.

Això por introduir elements distorsionants de les dades constatades, al combinar-se àmbits territorials diferents, un dels quals no és extrapolable a la resta de la província. En considerar aquest element de digressió, s'ha pretès aïllar, quan això ha estat possible, els aspectes distintius de la nostra ciutat en matèria de relacions laborals, al menys pel que fa o es porta a la negociació col·lectiva, és a dir, el que és reflectit a la normativa d'aplicació a les relacions laborals barcelonines. Tanmateix, el que no es pot obviar és que molts pocs convenis són d'aplicació exclusiva a la ciutat de Barcelona, i quan això és així no obeeix a un altre motiu que el de la ubicació de l'empresa que constitueix l'àmbit territorial d'aplicació del conveni. Això motiva què, rera una anàlisi de cadascú dels aspectes dignes d'atenció, es dediqui una

darrera mirada a l'estudi d'aquestes normes d'aplicació al territori barceloní.

Per abordar el tema proposat, els punts d'observació han estat els següents: I. Accés a l'ocupació: a) ocupació i contractació; b) igualtat i no discriminació a la feina; i c) formació professional. II. Condicions de treball: a) salaris; b) jornada i vacances; c) classificació professional; i d) salut laboral i medi ambient.

## 1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ

### ***Ocupació i contractació***

Pel que fa a l'ocupació –el tractament de la mateixa a la negociació col·lectiva –, en aproximadament un 31% dels casos s'han pactat clàusules sobre ocupació o contractació, però en molt contades ocasions (concretament en quatre convenis) les esmentades clàusules contempnen la creació neta d'ocupació.

En realitat, és molt estranya l'atenció per part de la negociació col·lectiva a la creació de llocs de treball: no arriben al 9% dels convenis en vigor al maig de 1999 que regulen el contracte de relleu, amb manteniment i garantia dels llocs de treball (en tres casos es preveu l'amortització de llocs de treball per jubilació dels treballadors), la qual cosa no és, d'una banda, tret típic de la ciutat de Barcelona, sinó comuna a tots els àmbits de la negociació col·lectiva; i només en 11 casos es va pactar el contracte de substitució del treballador jubilat a partir dels 64 anys, tret de cap supòsit aïllat (v.gr., La Industrial Hotelera, SA (Hotel Avenida Palace).

Com exemple de l'absència de clàusules de foment de l'ocupació, pot servir la del Conveni per a la Societat Cooperativa Catalana Limitada



del Mercat Central del Peix de Barcelona, que estableix la jubilació obligatòria als 65 anys, sempre que el treballador reuneixi el període de carència mínim per accedir a la pensió, però no crea a canvi llocs de treball ni cap altre mesura de foment de l'ocupació; o el del Col·legi de Corredors de Comerç de Barcelona, en el què, com a mínim es garanteix el 100% de la quantitat de la pensió (és a dir, es condiona el compliment dels requisits exigits per la Llei General de la Seguretat Social per a l'obtenció de l'esmentada quantitat, no de la mínima); així com el del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya.

En alguna ocasió, la jubilació obligatòria als 65 anys es presenta com a mesura de foment de l'ocupació, tot i que no s'estableix cap mecanisme o obligació específiques (v.gr., Conveni de Comercial Citroën, centre de treball de Barcelona ciutat, on es fa servir la següent fórmula: "per tal de propiciar la consolidació de l'empresa i els seus llocs de treball, així com la possibilitat eventual de creació de nous llocs de treball, s'estableix la jubilació obligatòria a l'edat de 65 anys...").

D'altra banda també poden trobar-se exemples d'establiment de límits al volum de contractació temporal o al recurs a empreses de treball temporal (v.gr., La Industrial Hotelera, SA (Hotel Avenida Palace), encara que s'ha de dir que no són gaire freqüents.

En la regulació del contracte de pràctiques, d'aprenentatge-formació i a temps parcial, els resultats són una mica més significatius, però també poc rellevants.

En general, la contractació no és un tema objecte de la negociació col·lectiva, ni en la ciutat de Barcelona, ni en altres àmbits (a menys que es tracti de convenis de sector). Això ho demostra el fet que només el 12% dels convenis aplicables a la ciutat de Barcelona regu-

len els contractes en pràctiques (els resultats provincials són del 9%), dels quals en 9 casos (dels 33 totals) es regula la durada del contracte; que el 15,4% reguli els contractes d'aprenentatge o formació (tot i ser la mitjana provincial inferior, al voltant de l'11%, la qual cosa demostra que als convenis aplicables a la ciutat de Barcelona el tema és tractat amb més freqüència), dels quals la meitat fan referència a la durada del contracte (només cal veure que als contactes en pràctiques el percentatge no arriba a un terç); i que, sorprenentment, només un 8,1% dediqui alguna clàusula als contractes a temps parcial, dels quals la majoria són convenis d'empresa.

Aquesta darrera dada (contractes a temps parcial) resultaria especialment "criđanera" si els convenis aplicables en l'esmentat àmbit territorial haguessin estat negociats a la mateixa, si considerem el nombre d'establiments comercials que requereixen d'un reforç de personal durant el cap de setmana i fins i tot de treballadors fixos discontinus. Nogensmenys, el fet que molts d'ells provinguin d'àmbits més grans (v.gr., convenis provincials d'exhibició cinematogràfica, de transports de viatgers, de tracció mecànica de mercaderies, de supermercats i autoserveis, de distribuïdors majoristes, d'olis i derivats, o de la indústria siderometalúrgica) desvirtua allò que d'una altra manera seria una interessant mostra de l'estat de la qüestió a la nostra ciutat. S'han de destacar, d'una banda, tres casos en els que apareixen les esmentades clàusules: els de la Fira Internacional de Barcelona, de l'Ajuntament de Barcelona (personal laboral) i de Mercabarna.

El foment de la contractació indefinida mitjançant la figura del "fix discontinu" tampoc ha estat objecte d'especial atenció a la negociació col·lectiva dels darrers temps (s'ha de recordar què, tot i que també escaig, el pacte de conversió de l'ocupació temporal en fixa ha estat

més utilitzada que la figura del fix discontinu –apareix en onze convenis en vigor–, pràcticament inexistent en el contingut dels convenis col·lectius esmentats).

En efecte, només en dos casos s'ha previst la conversió en contractes de durada indefinida a temps parcial d'aquells contractes a temps parcial corresponents a treballadors que haguessin fet una mitjana anual de dies de feina, i aquests casos no són significatius, ja que en un supòsit es tracta de l'adhesió a un conveni negociat en un altre àmbit territorial (Balears) i en altre d'una empresa (és a dir, ni tan sols d'un sector específic).

En qualsevol cas, els efectes d'una nova regulació del treball a temps parcial sobre la negociació col·lectiva encara s'han d'esperar, però és previsible, a partir de les dades examinades, que el seu impacte no sigui molt rellevant en aquest àmbit d'observació.

### ***b) Igualtat i no discriminació a la feina***

La interdicció de la discriminació en les relacions laborals, mitjançant mesures de foment de la igualtat, no té gaire rellevància a la negociació col·lectiva barcelonina.

A la totalitat dels casos la inclusió de clàusules antidiscriminants als convenis col·lectius es relaciona amb la igualtat de sexes, especialment en matèria salarial. Aquest tret és comú a qualsevol altre àmbit de negociació. No s'ha trobat cap altre cas on aquest tipus de clàusula es relacioni amb altres motius de discriminació, com poden ser la raça, la nacionalitat o la religió.

En qualsevol cas, són molt pocs els convenis on sigui present la igualtat entre els sexes a l'accés a l'ocupació i condicions de treball (fins i tot s'aprecia la tendència contrària, v.gr., la regulació de certs drets

relacionats amb la família només per a la dona, vers el que disposa l'Estatut dels Treballadors: és el cas de Mercabarna, que només atorga el permís per lactància a la dona, clarament vers l'art. 37.4 de l'esmentat Estatut, on s'admet el gaudi indistint del permís per part del pare i la mare, i que es limita a reproduir parcialment l'article referit). Només 16 dels 271 convenis aplicables a la ciutat de Barcelona contenen referències al tema (és a dir, un 5,9%). En un terç dels casos, es tracta de l'aplicació de l'art. 17 de l'Estatut dels Treballadors, on s'estableix la igualtat salarial entre sexes. En poques ocasions queden afectades a més altres matèries. Només en un supòsit, el conveni de Licors de la província de Barcelona, la igualtat entre sexes a la relació laboral és objecte de regulació no només pel que fa a les condicions salarials, de jornada, qüestions familiars (reducció per la cura dels nens, permisos per a la cura de fills i d'altres familiars, ...etc.), i condicions de treball, sinó a d'altres aspectes aliens als anteriors. Tanmateix, només en algun cas, d'àmbit d'empresa (v.gr., Kodak, SA), abasta les matèries salarial, de jornada, relacions familiars i condicions de treball.

Pel que fa a la protecció contra l'assetjament sexual, només en alguns casos és objecte de tractament negocial, dels quals la major part són d'àmbit provincial: indústria siderometalúrgica, distribuïdors majoristes d'alimentació, tracció mecànica de mercaderies, supermercats i auto-serveis, comerç d'òptica minorista, comerç del metall i comerç del moble. A la ciutat de Barcelona contempen aquestes clàusules el de Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta (infracció molt greu), el del Col·legi de Corredors de Comerç de Barcelona i el de la Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives. Com es pot comprovar, la major part d'ells són del sector comercial,

de gran pes a la ciutat de Barcelona, així com d'entitats o corporacions públiques.

Finalment, s'ha de destacar que no en tots els casos la protecció contra l'assetjament sexual passa per la seva tipificació com a infracció laboral: són els convenis de la Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives, del Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta, del Col·legi de Corredors de Comerç de Barcelona, del comerç d'òptica minorista i de tracció mecànica de mercaderies.

La preferència és, no obstant això, cap al tractament de la dona al treball en la mesura que queda afectada per la maternitat, establint-se clàusules de protecció de la maternitat, a la seva majoria mera transcripció de la lletra de la llei. Tot i així, tampoc són molts els casos on es preveu aquests tipus de clàusules: del voltant de 300 convenis només 28 ho fan. En gairebé tots els casos (com succeeix a la resta de la província) es tracta d'entitats de Dret públic: Diputació de Barcelona (personal laboral i funcionari), Institut Municipal d'Assistència Sanitària (personal laboral), Hospital Sant Joan de Déu, Col·legi Oficial de Corredors de Comerç, Fundació Privada Institut de Recerca Oncològica,... etc., (a la resta de la província les esmentades clàusules apareixen també als convenis col·lectius dels respectius ajuntaments). S'ha d'assenyalar què, pel que fa als convenis de sector, s'aprecia una identitat entre alguns dels que contenen clàusules en matèria d'assetjament sexual i els que regulen la protecció de la maternitat (comerç d'òptica minorista i supermercats i autoserveis). Pel que fa als convenis d'empresa, en molt poques ocasions el tema mereix cap atenció.

Entre les mesures protectores de la maternitat figura una que s'ha de

situar al marc de la salut laboral: el canvi de lloc de treball duran l'embaràs. Aquest és la clàusula que recull en la pràctica totalitat dels casos l'esmentada protecció de la maternitat (i la seva possible repercussió negativa sobre l'accés a l'ocupació o la conservació del mateix o l'anomenada conciliació de la vida laboral i familiar), sinó la salut de la mare i del fetus: és a dir, la qüestió es redueix a una simple qüestió de salut.

Pel que fa a la regulació de l'excedència per a la cura dels fills (art. 46.3 de l'Estatut dels Treballadors), només un dels convenis examinats contempla mesures més avantatjoses que les previstes a la llei: el conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Institut Municipal d'Assistència Sanitària.

Tot això permet concloure que a la ciutat de Barcelona s'atorga molt poca atenció a la protecció de la maternitat a la negociació col·lectiva, tot i que es reflecteix en el fet que les normes col·lectives que són d'aplicació al personal depenent d'entitats públiques (locals) siguin pràcticament les úniques que recullin previsions semblants.

### ***c) Formació professional***

En el capítol de la formació professional, és destacable el fet que, tot i que aproximadament un 30% dels convenis aplicables contenen alguna referència a la formació professional, quan s'examina el contingut d'aquesta es comprova que en molt pocs casos es tracta de la posada en pràctica de plans de formació a favor dels treballadors de l'empresa (les fórmules que s'han fet servir queden en l'imposició de l'obligació d'organitzar cursos de formació o de perfeccionament professional, v.gr., Comercial Citroën, Barcelona, o en el recurs a les conegudes fórmules "és necessari...", "s'ha de fer..."). Alguna vegada

s'han creat plans de formació i, fins i tot, Comissions paritàries de formació (especialment meritori en aquest sentit és el conveni de l'empresa Donut Corporation Barcelona).

Ara bé, la majoria de les al·lusions tenen relació amb: a) l'exigència o submissió del treballador a cursos de reciclatge professional amb ocasió de la introducció de modificacions als llocs de treball o, en menor mesura, com a condició per a la promoció de categoria professional (v.gr., conveni d'Antigraff, SA, Zona Franca, que exigeix als treballadors que desenvolupen les funcions de bomber l'obtenció del corresponent títol oficial. La negativa o la no obtenció constitueix causa d'extinció del contracte); b) la creació d'ajuts a l'estudi per al treballador o la concessió de permisos retribuïts de formació (en alguns casos a càrrec de les vacances anuals, és a dir, amb descompte del període de 30 dies naturals, v.gr., conveni del Col·legi Oficial de Corredors de Comerç de Barcelona).

Això demostra que la implicació empresarial en la formació professional del personal al seu servei és menor, i que prefereix optar per mantenir-se al marge de la qüestió, mitjançant mesures com les esmentades, en les que intervé només mitjançant l'aportació de recursos econòmics: concessió de permisos –retribuïts- o finançament d'ajuts d'estudi. Fins i tot en un important nombre d'ocasions –al voltant del 40%- els cursos formatius són impartits fora de l'horari laboral.

La gestió directa, bé sigui mitjançant plans de formació o programes formatius (amb participació sindical o sense), és molt poc significativa: només apareix, tret d'algun supòsit molt excepcional (convenis d'empresa i fins i tot en un cas de conveni de sector, el de les indústries de fabricació d'articles derivats del ciment per a la província de Barcelona), als convenis aplicables al personal al servei de

l'Administració o d'alguna Corporació o entitat de Dret públic. Preveuen plans de formació els de l'Ajuntament i la Diputació de Barcelona (en aquest darrer cas, personal funcionari), l'Institut Municipal per a la Salut i la Qualitat de Vida, la Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives, la Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, o els Col·legis d'Arquitectes de Catalunya i de Corredors de Comerç de Barcelona. És a dir, entitats que compten amb personal amb un cert grau de formació, que es tracta d'especialitzar mitjançant el corresponent pla de formació. No obstant això, en gairebé cap cas no es regula el pla de formació en el mateix conveni (tret del de la Diputació de Barcelona i el de la Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA).

## 2. CONDICIONS DE TREBALL

### **a) Salaris**

En qüestions salarials i de jornada la ciutat de Barcelona no representa cap excepció a la tònica general.

Pel que respecta al tema salarial, es detecta l'existència de plus de conveni en una mínima part dels casos (no arriba al 20%). No és freqüent la inclusió de complements relacionats amb l'especial penositat de les condicions de treball (plusos de perillositat, toxicitat, penositat, substituïts tots ells en cap cas –v.gr., Mercabarna- pel “plus d'agressivitat”), la qual cosa és sens dubte reflex de la predominança del sector serveis, on els riscos provocats pel treball són certament menors que a d'altres sectors. Així doncs, tot just un 12% dels convenis col·lectius en vigor (maig 1999) regulen plusos de perillositat, toxicitat i penositat. No obstant això, la mitjana provincial és fins i tot menor (un



16%), si es comptabilitzen entre els aplicables a la ciutat de Barcelona els d'àmbit provincial, la qual cosa significa que, segons es pot desprendre del contingut de la negociació col·lectiva, no existeix una identitat de l'esmentada ciutat pel que fa a la intensitat de riscos laborals.

L'estructura salarial no difereix de la de la resta de la província, si bé s'aprecia un lleuger increment de la freqüència d'altres gratificacions extraordinàries (v.gr., la "paga per objectius" al conveni de Philips Ibérica, SA, centre del carrer Balmes, al marge de les assenyalades per la llei o la més habitual de beneficis, amb respecte a la província, tot i que la diferència no sigui més que d'una mica més d'un punt (19,8% davant del 21%).

D'altra banda, la tendència continuista sembla ser la tònica general en la negociació col·lectiva en matèria salarial: en constitueix un bon exemple la freqüència del complement d'antiguitat, contingut a la meitat dels convenis en vigor (alguns ho declaren expressament suprimit, v.gr., convenis de la Societat Cooperativa del Mercat Central del Peix, o del Col·legi de Corredors de Comerç).

Finalment, i tot i el marge dels conceptes retribuïbles, s'ha d'esmentar la regulació d'ajuts, préstecs i indemnitzacions (prestacions assistencials o millores de les prestacions de la Seguretat Social) en alguns casos. Especialment significatiu és el cas de Philips Ibérica SA (carrer Balmes), que contempla tot un catàleg d'ajuts assistencials a favor dels seus empleats i excepcional és el cas del Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta, que reconeix el dret del seu personal a l'assistència jurídica per actes derivats de la seva prestació de serveis.

### **b) Jornada i vacances**

Pel que fa a la jornada de treball, que està al voltant de les 1.400 fins les 1.800 hores anuals, la tendència és a la combinació de diferents tipus de jornades, especialment la combinació continuada-partida-a torns i continuada-partida, tot i que és significatiu el nombre de convenis on es regula únicament i exclusiva la jornada continuada (entitats metropolitanes: del transport, serveis hidràulics,... etc.,).

La durada de la jornada s'acomoda a la normativa legal, amb especialitats en matèria de còmput de la mateixa: v.gr., Mercabarna fa servir el còmput quinzenal, i segons hores de treball efectiu, i estableix jornades que van de les 35 hores setmanals per al personal administratiu fins les 37 hores i 10 minuts del personal de vigilància en el mateix sentit, fins el conveni del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i Nacional de Catalunya: 35 hores setmanals per al personal administratiu i 40 per als músics; la Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix de Barcelona computa la jornada setmanalment, però de dilluns a dissabte, durant la qual s'hauran de distribuir les 40 hores setmanals; l'empresa Enginyeria Ambiental Catalana, SA (Autoritat Portuària de Barcelona), estableix una jornada setmanal de 38\_. En algun cas, es preveu la compensació de temporades d'alta activitat, amb realització de jornades més perllongades, amb d'altres de baixa activitat (v.gr., Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta).

No es preveu en cap cas la implantació del sistema de treball continuat mitjançant l'establiment de torns addicionals (4t i 5è), com mecanisme de creació d'ocupació. En sentit contrari, tampoc és freqüent la regulació expressa en matèria d'hores extraordinàries (només el

ConSORCI de la Zona Franca i d'altres tres empreses van negociar clàusules semblants).

D'altra banda, destaca la inclusió de clàusules desincentivadores de les hores extraordinàries, com a mesura de foment de l'ocupació: v.gr., conveni per a la Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix de Barcelona, on només s'admeten les hores estructurals; conveni de Mercabarna, on es redacta la següent declaració de principis: "a causa de la greu situació d'atur i per afavorir noves contractacions... es treballa en la línia d'anar reduint i minimitzant les hores extraordinàries habituals", i s'admeten només les motivades per força major. idèntica clàusula apareix en d'altres convenis, com el del Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta. També s'opta per aquesta solució al conveni de l'empresa Enginyeria Ambiental Catalana, SA, així com al de Comercial Citroën, SA (Barcelona ciutat), on es proposen fórmules alternatives com la distribució irregular de la jornada en cas de necessitats peremptòries de producció.

En matèria de vacances anuals no s'aprecia peculiaritat especialment destacable: la tònica és comuna a d'altres àmbits territorials (30-31 dies de vacances, amb alguna excepció molt escassa a favor dels 35, 45 i fins i tot 60 dies –serveis portuaris-). En algun supòsit es preveu, així mateix, un catàleg de causes de suspensió de les vacances per incapacitat temporal, que permeten "recuperar" els dies "perduts" (v.gr., Mercabarna i Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i nacional de Catalunya), o la facultat empresarial de distribuït en dos parts el gaudi de les vacances, "per necessitats de l'empresa" (Conveni per a la Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix de Barcelona).

En matèria de permisos i llicències, es repeteix el conegut esquema de la reproducció de la lletra de la llei (l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors), que amb prou feines introdueix cap novetat (com és el cas d'algun supòsit aïllat, on es regula el procediment de comunicació prèvia a l'empresari, v.gr., Secretariat d'Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta, que exigeix la sol·licitud per escrit i amb una antelació mínima de set dies). No és el cas del conveni del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra i l'Entitat Autònoma de l'Orquestra Simfònica de Barcelona i nacional de Catalunya ni del Col·legi de Corredors de Comerç que, de manera semblant a la normativa reguladora de la Funció Pública, estableix un permís sense sou per un temps d'un mes a l'any (i amb baixa al sistema de la Seguretat Social), que es troba condicionat a que hi hagi un motiu justificat (a judici de l'administració); o del de Comercial Citroën, SA (Barcelona ciutat), que estableix nous supòsits (permisos per malaltia greu del cònjuge, d'oncles carnals, matrimoni de fills o germans, ... etc.) i amplia els dies de permís que regula l'Estatut dels Treballadors (també el conveni de l'empresa Donut Corporation Barcelona estableix una ampliació semblant, i alhora estableix un règim més avantatjós per a la excedència voluntària, supòsit estrany al marc de la negociació col·lectiva).

### ***c) Classificació professional***

Al marge dels sistemes de classificació professional establerts als respectius convenis, i que són propis de les diferents funcions realitzades al corresponent sector, interessa destacar les peculiaritats trobades. En aquest sentit s'ha de citar el conveni col·lectiu de la Societat Cooperativa Catalana Limitada del Mercat Central del Peix de Barcelona, en el que es declara com a principi bàsic la polivalència

funcional (“els treballadors regits per aquest Conveni col·lectiu han de fer la feina en qualsevol dels llocs de treball corresponents a la seva categoria professional i se’ls pot canviar de secció i fer feines semblants i/o diferents en cas de necessitat, ja que s’acorda la polivalència de funcions com a base inspiradora d’aquest Conveni col·lectiu de treball”, art. 10).

També el conveni de La Industrial Hotelera, SA (Hotel Avenida Palace) preveu entre les seves normes sobre classificació professional la polivalència funcional o “sistema polivalent funcional” entre determinades categories professionals.

#### ***d) Salut laboral i medi ambient***

Com a premissa prèvia a l’estudi del tractament de la salut laboral o seguretat i salut a la feina al marc de la negociació col·lectiva s’ha de destacar que la recent implantació de la normativa de salut laboral, que segueix els principis i la legislació comunitàries, i les exigències que la recent Llei de Prevenció de Riscos Laborals ha imposat a les empreses dificulta enormement en la pràctica la consecució en la negociació col·lectiva de millores per sobre dels mínims legals, condicions que les empreses consideren oneroses en moltes ocasions.

Totes aquestes causes impedeixen, i això és un tret comú a tots els sectors i àmbits de negociació, que els convenis col·lectius, per bé que regulin la matèria, en ocasions fins i tot amb minuciositat, introdueixin cap extrem no previst a l’esmentada llei o millorin els drets que la mateixa reconegui als treballadors. Ben al contrari, es limiten, com a norma general, a reproduir, fins i tot literalment, la lletra de la llei i li donen un caràcter negocial a tot allò que ja està previst a la llei. La inutilitat d’aquestes clàusules és evident. També és freqüent la fórmula

de remissió (v.gr., “en aquesta matèria les parts se supediten a tot allò que estableix la normativa legal vigent”, art. 55 del conveni per a Mercabarna, art. 36 del conveni de Philips Ibèrica, art. 46 del conveni per a Comercial Citroën, Barcelona, o art. 25 del conveni del Secretariat d’Entitats de Sants, Hostafrancs i La Bordeta 1998-1999, encara que en aquest cas la remissió s’efectua a l’Estatut dels Treballadors i a la vella Ordenança de Seguretat i Higiene en el Treball).

La negociació col·lectiva barcelonina no escapa a aquesta tendència i, malgrat que la salut laboral es reguli al 40% dels convenis aplicables, pocs d’ells estableixen mesures concretes, més enllà de les simples remissions o declaracions de principis.

En els pocs casos que es preveuen plans o programes de prevenció de riscos laborals, tots ells són d’àmbit d’empresa: Antonio Puig, SA, McDonald’s Sistemas España, Fomento de Construcciones y Contratas, Gates Vulca SA y Establiments Viena, SA.

Les clàusules més habituals en termes de salut laboral es relacionen amb la realització de reconeixements mèdics periòdics i la participació dels treballadors i/o els seus representants a la gestió i posada en pràctica de plans i mecanismes de seguretat a la feina. En tot això la ciutat s’acomoda a l’esquema comú conegut, i destaca com anecdòtic el cas del conveni col·lectiu per Mercabarna, per la curiosa previsió al voltant dels problemes de l’alcoholisme que pugui patir el personal de l’empresa, que se situa a l’apartat de prevenció de riscos laborals, no en va s’hi fa referència expressament a la prevenció dels efectes de l’alcohol sobre els treballadors (es tracta d’una norma, l’art. 68, que insta a l’estudi de “les possibles repercussions de l’alcohol en el col·lectiu” i “donar recolzament mèdic i humà necessari al personal afectat”).

La pràctica de reconeixements mèdics és la matèria tractada en la major part d'ocasions: de fet, en molts casos el contingut de seguretat i salut a la feina del conveni es limita a l'establiment de l'obligatorietat de dur a terme un reconeixement mèdic anual a tots els treballadors que en són objecte d'aplicació subjectiva (s'arriba fins i tot a algun supòsit a definir el contingut de l'esmentat reconeixement, v.gr., conveni de Donut Corporation Barcelona, i cal tenir en compte que s'imposa com a condició de la contractació la submissió de la contractació a la corresponent revisió mèdica). Com s'ha avançat, la pràctica totalitat d'ells estableixen una periodicitat anual.

Directament relacionat amb el tema dels reconeixements mèdics es troba el dels serveis mèdics d'empresa, la recepció dels quals a la negociació col·lectiva és molt menor (es comptabilitzen 26 convenis on són objecte de regulació). Destaca el fet que bona part dels convenis examinats siguin d'aplicació a una entitat pública o l'activitat de la qual tingui tal caràcter: Diputació de Barcelona, Institut Municipal d'Assistència Sanitària (personal laboral), Col·legio d'Arquitectes de Catalunya, Hospital Sant Joan de Déu, Fira Internacional de Barcelona, Societat General d'Aigües de Barcelona SA, Centre d'Ensenyament Tècnic Superior de l'Institut Químic de Sarrià, Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona, SA, o la Societat Municipal de Aparcament y Serveis, SA.

En general, els serveis mèdics d'empresa són objecte de tractament individualitzat en el més reduït àmbit de l'empresa: per tant, dintre dels aplicables a la ciutat de Barcelona, només un és d'àmbit sectorial: el del comerç de cansaladers, carnisers, despulles comestibles i minoristes de volateria. Com a dada anecdòtica, es poden citar la previsió de serveis mèdics d'empresa en tres convenis, l'àmbit d'aplicació dels quals està constituït per un hotel.

Pel que fa als drets de participació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, la meitat dels convenis aplicables a la nostra ciutat regulen la composició i/o funcions dels Comitès de Seguretat i Salut laboral i delegats de prevenció o òrgans que els substitueixen (malgrat què sigui només per reproduir el contingut de la llei). En canvi, només en un molt reduït nombre d'ocasions s'amplia el crèdit horari del qual aquells disposen per a la realització de les seves funcions a l'empara de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (cinc convenis col·lectius així ho preveuen, dels quals un és sectorial: el del comerç d'òptica minorista; la resta és d'aplicació a empreses o entitats de Dret públic o privat, entre ells, el de l'empresa Enginyeria Ambiental Catalana, SA).

La participació dels treballadors s'articula sempre de manera col·lectiva, mitjançant els representants d'aquells: resulta anecdòtic que en tota la ciutat de Barcelona només un conveni col·lectiu prevegi la participació dels treballadors individualment considerats (és el cas de Serveis Funeraris de Barcelona, SA). No obstant això, tampoc és objecte de regulació el contingut de l'esmentada participació o els canals per a portar-la a terme, extrems sobre els que es guarda silenci, sens dubte perquè existeix una remissió implícita –i, perquè no dir-lo, innecessària– al text de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i, en el seu cas, de l'Estatut dels Treballadors, sense introducció de cap novetat, sense perjudici que les que puguin derivar-se del Pacte de treball de l'Acord bàsic en matèria de seguretat i salut en el treball a Catalunya, a partir del qual es constitueix un Servei consultiu de seguretat i salut en el treball (el seu reglament d'organització i funcionament intern es va aprovar per Resolució de 27 de gener de 1998).

A més a més, i encara que no s'ajusti a l'àmbit de la salut laboral, val



la pena esmentar el cas de “Mercabarna” (1996-1998), atès que és un dels pocs casos on l’empresa es compromet, encara que amb l’avertiment que no existeix compromís de consolidació (“aquesta clàusula es pacta específicament per a aquest Conveni”), a aportar una quantitat econòmica anual (350.000 pessetes per a 1996, data de creació de l’esmentada aportació, revisable anualment segons l’evolució de l’IPC) per ajudar a sufragar les despeses de funcionament del Comitè d’Empresa (art. 62). La clàusula es repeteix al conveni de La Industrial Hotelera, SA(Hotel Avenida Palace), tot i que l’aportació econòmica és inferior (125.000 pessetes anuals, art. 16). A d’altres casos, l’ajut econòmic es destina a un fi específic: la negociació del conveni col·lectiu (v.gr., Donut Corporation Barcelona: la quantitat és de 200.000 pessetes).

La qüestió es fa encara més evident quan es busca alguna previsió en matèria de protecció al medi ambient dintre de l’apartat de la salut laboral. La pressió sindical a penes ha aconseguit que en alguns casos les esmentades clàusules no “caiguin” a la negociació del conveni, de manera que difícilment es fa necessària la reserva d’un apartat propi per aquells casos en els que s’ha aconseguit mantenir en el text definitiu.

Tanmateix, a les contades ocasions on es regula la matèria en conveni col·lectiu les previsions es limiten a la mera declaració de principis o d’intencions, sense establir obligacions per a les parts ni tampoc mesures concretes d’actuació ni plans d’eliminació de residus, abocaments o emissions contaminants: ni tan sols es preveuen plans de formació mediambiental del personal laboral. Només quatre convenis d’empresa contenen clàusules relacionades amb la protecció del medi ambient: es tracta d’empreses de fabricació i tractament de substàn-

cies especialment tòxiques (en un dels casos, l'empresa Antonio Puig, SA, no es tracta més de la translacions de les obligacions que imposa el conveni marc del sector de perfumeries, on, així com en el conveni del sector químic, es realitza una declaració d'intencions sobre les pràctiques mediambientals d'un sector especialment observat pels abanderats del moviment ecologista).

# **La posició dels agents socials**

Tradicionalment, sindicats i patronals han definit les seves accions i objectius a partir dels grups d'interès als quals representen i en funció de determinades filosofies i ideologies que han variat amb el temps, de forma general, i amb les conjuntures socials, econòmiques i polítiques, de forma puntual.

Les seves accions com a organitzacions i com a grups d'interès s'orienten cap a la defensa dels grups que representen, és a dir, de treballadors i empresaris, respectivament. Així doncs, les seves visions i posicionaments en relació a les relacions laborals però també en relació a altres aspectes, en especial econòmics, busquen l'obtenció del màxim benefici per al sector al qual representen.

## 1. LES RELACIONS ENTRE SINDICATS I PATRONAL DES DEL PUNT DE VISTA DELS SEUS PROTAGONISTES.

Les relacions entre patronal i sindicats es defineixen a partir del diàleg però també a partir del conflicte (ja sigui institucionalitzat o no, implícit o explícit). Tot i això una mateixa situació pot ser advertida de diferent manera per part dels actors implicats. Es pot dir que és aquesta la situació apreciada a Catalunya, en general, i a Barcelona, en particular. Des dels sindicats majoritaris (UGT i CONC) es percep certa insatisfacció pel nivell i l'abast de les negociacions actuals. Segons Carme Rangil (UGT) el marc legal-laboral actual, materialitzat en els Acords Federals d'abril de 1997 per a l'Estabilitat en l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva i per l'Acord per a l'Ocupació a Catalunya, permetia i permet el desenvolupament de nous camins orientats cap a la consecució de l'estabilitat i cap a noves formes de tractament de la jornada laboral (amb especial referència a la jornada laboral de 35 hores). Rangil també assenyala que l'Acord per a l'Ocupació a Catalunya esta-

bla i estableix les bases per al tractament d'una qüestió considerada com a bàsica, la reordenació del temps de treball.

L'actitud negativa de Fomento cap a aquestes temptatives ha impedit l'exploració, segons Rangil, de les possibilitats que s'establien al marc legal i laboral actual. Des de Fomento, però, la situació es percep com un continu caracteritzat per les bones relacions entre els agents socials.

## 2. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DES DEL PUNT DE VISTA DELS SINDICATS I LA PATRONAL.

És evident que la conflictivitat existeix però la seva exteriorització és menys visible o, si més no menys 'espectacular' que en èpoques passades a causa, principalment, de dues raons. La primera pot definir-se com la consolidació d'un procés de canalització institucional del conflicte. En segon lloc, s'aludeix tant des de patronal com des dels sindicats a la situació econòmica per la qual travessa el país.

Respecte a la consolidació del procés de canalització institucional del conflicte s'ha de ressaltar la utilització de les diferents eines amb les que compten tant sindicats com patronals i, per què no? també el govern. En aquest context, la negociació col·lectiva adquireix una importància absoluta, en especial, des del punt de vista dels sindicats.

### UGT

Tant la UGT com la CONC opten per un model de negociació col·lectiva en què es regulen una sèrie d'àmbits com, per exemple, l'ocupació i la contractació. Així doncs, des d'UGT es planteja la necessitat i la possibilitat d'establir un diàleg amb l'empresari a partir del qual, de forma conjunta, es puguin definir les necessitats de l'empresa i, més

concretament, la necessitat de temporalitat posada en relació, sempre, amb l'estabilitat laboral. D'aquesta manera, de forma consensuada i global, s'adoptarien les modalitats contractuals idònies, sense perjudici per al treballador.

Dins aquesta percepció de la negociació col·lectiva tindrien cabuda les comissions mixtes d'ocupació i contractació, però també la regulació dels contractes laborals en base a les diferents especificitats contractuals. Per exemple, la proposta d'UGT envers la regulació del contingut dels contractes abasta des dels contractes en pràctiques - en què es proposa determinar els llocs i categories susceptibles de ser ocupats per personal en pràctiques, la duració del contracte, la retribució o la delimitació de l'edat- fins al contracte d'obra o servei - en què es proposa la identificació dels treballs i tasques, la delimitació de les categories professionals susceptibles de ser ocupades per personal amb aquest tipus de contracte i la duració- i altres modalitats.

## CONC

Des del punt de vista de la CONC, la negociació col·lectiva s'aprecia com una eina per a 'regular la contractació i construir un nou mercat de treball'. Així doncs, igual que la UGT, la CONC donaria suport a la causalització de la contractació temporal (delimitant i definint les condicions i les circumstàncies de cada modalitat contractual) atenent a les particularitats del sector i activitat econòmiques. Amb aquesta mesura es proposa, de retruc, la intervenció del sindicat en la fixació de la composició del personal, de l'estructura de contrac-

tes, de la subcontractació, etc. Així mateix, la CONC també aprovaria la regulació de l'ús de les empreses de treball temporal (ETT).

## FOMENTO DEL TRABAJO NACIONAL

Des de la patronal Fomento del Trabajo Nacional la negociació col·lectiva també té gran importància, importància que es revela en el criteri per a la negociació col·lectiva que distribueix l'organització patronal entre els seus associats i que plantegen les línies generals de l'organització envers temes com la contractació, les ETT, les jornades de treball, etc. La negociació col·lectiva és percebuda des de la patronal com un instrument propici per als empresaris amb el qual s'acorden col·lectivament les condicions de treball.

### **3. Solucions extrajudicials dels conflictes**

D'altra banda, i en relació a la canalització del conflicte s'ha de fer al·lusió obligatòria a la consolidació de noves formes de resolució del conflicte per vies extrajudicials. L'eina que més ressalta en aquest sentit a nivell català, però també a nivell de Barcelona és el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) que des de la seva creació ha estat subjecte de l'acceptació de treballadors i empresaris i ha contribuït a la resolució de conflictes mitjançant la conciliació, la mediació i l'arbitratge.

Avaluat favorablement pels seus creadors, la UGT, la CONC i Fomento, el TLC és considerat unànimement com un instrument molt útil en tant que sindicats i organització empresarial s'impliquen directament, en formen part i accepten les resolucions del TLC, en una nova forma de canalitzar el conflicte, que s'ha consolidat com una alternativa a la clàssica resolució (inspecció de treball, magistratura i

judici) que implica la intervenció administrativa i, en moltes ocasions, implicava una rigidesa en les postures de les parts i afavoria l'explicitació del conflicte en forma de vagues i altres accions.

#### **4. Conflictivitat laboral, sindicats i situació econòmica.**

La segona raó que es pot al·legar a l'hora d'explicar la percepció a nivell social d'una baixa conflictivitat és l'existència d'un període econòmic caracteritzat com a bo, en el que es defineix a nivell de variables macroeconòmiques un creixement de la productivitat, un creixement del consum, i a nivell general, de l'oferta i de la demanda. Aquesta percepció socialment estesa pot invitar els sindicats a participar de certa precaució a l'hora de convocar accions que reflecteixin explícitament el conflicte, ja siguin aquestes accions vagues, manifestacions, etc.

Així mateix, la reducció de la conflictivitat laboral té a veure amb l'existència de qüestions econòmiques de fons que relativitzen el conflicte, i també amb el rol dels sindicats com a dinamitzadors d'aquest. Aquest element fa referència a l'estructura dels sindicats i a la seva viabilitat dins la situació del mercat de treball a l'àmbit nacional i de la pròpia Barcelona caracteritzat, en aquest últim cas, per un procés de desindustrialització progressiu i per una forta incidència de la precarització laboral, que afecta grups concrets de la població entre els quals es pot destacar les dones.

La desindustrialització i la precarització provoquen l'adopció de noves estratègies a nivell sindical que poden implicar canvis organitzatius sobretot en sindicats, com és el cas d'UGT i CONC, que es caracteritzen, en més o menys mesura, per una estructura basada en models de sindicats que es van crear en una època de grans indústries.



Així, la precarització també implica l'adaptació de l'estructura sindical a noves demandes (tant a la percepció de noves demandes com a la resposta de problemàtiques específiques, gairebé estructurals, que es plantegen actualment).

## **5. Les relacions laborals**

Des dels sindicats, tant des de la CONC com des d'UGT, s'assenyala l'existència de dues característiques dins la situació de les relacions laborals a Barcelona. Tot i que es poden localitzar característiques de la ciutat aquest fet no implica necessàriament que hi hagi trets identificatius de la ciutat de Barcelona a l'àmbit laboral. Més aviat es tracta d'una problemàtica general, conseqüència de la dinàmica laboral i empresarial, així com de l'actuació dels agents socials.

### *a) Flexibilitat laboral*

La primera característica que s'assenyala des dels sindicats i des de l'organització empresarial és l'existència d'una dinàmica negociadora orientada cap a la consecució de més flexibilitat laboral, amb totes les conseqüències que per a les relacions laborals això comporta. Dins aquest punt s'ha de definir el concepte i les conseqüències de la flexibilitat laboral. Allò que entenen els sindicats com a flexibilitat i allò que entén Fomento com a tal no té perquè coincidir.

Des dels sindicats, tant des d'UGT com des de la CONC, s'al·ludeix a un concepte de flexibilitat en què existeixin contrapartides negociades per als treballadors, és a dir, es fa referència a un procés negociador on intervenen tant la patronal (l'empresari) com els sindicats i on es negocien contrapartides i es regulen condicions laborals, i no a una situació de fets consumats ni a una imposició unilateral, per part de

l'empresari, de condicions i fórmules de contractació i ocupació.

Des de la perspectiva d'UGT la flexibilitat entesa en aquests termes permetria la reordenació dels temps de treball i, per tant, la possibilitat d'augmentar la productivitat de l'empresa, d'oferir més serveis, i en especial, concep la flexibilitat com una possibilitat viable que permetria aconseguir l'estabilitat laboral.

Des de la perspectiva de la CONC es reconeix la necessitat d'introduir elements (alternatives, fórmules, planificacions, etc.) que afavoreixin una flexibilitat laboral adequada per cada activitat econòmica i empresarial. D'altra banda, la percepció dels sindicats envers la postura de Fomento en relació a la qüestió de la flexibilitat se centra en dos arguments: la imposició als treballadors i treballadores d'una decisió unilateral presa per l'empresari i la conseqüència que aquestes decisions unilaterals tenen, especialment, en relació, tal i com assenyala la CONC, amb la qüestió de la desregularització o a la individualització de la relació laboral.

Fomento del Trabajo Nacional planteja la qüestió de la flexibilitat des d'un paràmetre centrat en la competitivitat de l'empresa en els mercats nacionals i també en els mercats europeus i mundials. La flexibilitat s'entén com una condició necessària, juntament amb la reducció dels costos laborals, per aconseguir un empresariat competitiu emmarcat en un procés de globalització de les relacions econòmiques. Així, davant de propostes com la reducció de la jornada laboral a 35 hores considerades per la patronal com a desaconsellables Fomento planteja alternatives com la fixació de la jornada efectiva en còmput anual i una possibilitat de redistribució d'aquesta jornada de manera irregular. Aquesta alternativa es considera com a possible ja que segons Fomento ofereix un major grau de flexibilitat.

L'estabilitat laboral és una qüestió clau que queda emmarcada dins el discurs sindical a favor de la flexibilitat. D'altra banda, des de Fomento el discurs de la flexibilitat té un caire diferent al que expressen els sindicats, que com hem assenyalat anteriorment, està íntimament unit a la creació de llocs estables de treball. La filosofia expressada per l'organització empresarial es basa en el fet objectiu de la no durada indefinida d'una empresa. És a dir, l'empresa no és quelcom perdurable en el temps, d'això se'n té constància quotidianament quan sorgeixen i desapareixen empreses, i com a conseqüència d'aquest fet no es pot concloure que els llocs de treball puguin ser indefinits.

.

#### *b) Precarietat laboral*

Si assenyalem que una de les característiques de la ciutat, que és extrapolable a qualsevol ciutat de l'Estat, és la problemàtica entorn a la flexibilitat i l'estabilitat dels llocs de treball, també s'ha d'assenyalar com a característica de la situació laboral a la Ciutat Comtal la precarietat.

La situació de precarietat laboral es materialitza en forma de contractes temporals de durades diverses (des d'hores fins a mesos) però també implica l'existència d'un estalvi de relació laboral per part de l'empresari. Així mateix l'actuació de les empreses de treball temporal (ETT) no s'ha encaminat, per exemple, cap a la resolució de problemes com la cobertura de puntes de producció a les empreses. Si els sindicats introdueixen com a mesures necessàries la delimitació, regulació i control de l'actuació de les ETT així com l'equiparació salarial del treballador d'ETT al treballador de l'empresa usuària, des de Fomento la postura oficial és que 'en cap cas és convenient limitar les possibilitats d'utilització de les empreses de treball temporal...'

Actualment, a la ciutat de Barcelona la precarització de sectors com l'hosteleria, el comerç, el sector d'activitats diverses i la petita indústria és la tònica dominant. És en aquests sectors on es localitza un grau de conflictivitat més elevat, ja que les condicions laborals no corresponen, en molts casos, al marc establert per les negociacions col·lectives. D'aquí es dedueix l'existència d'un gran marge d'actuació per part d'alguns empresaris que, lluny d'implementar les clàusules recollides a la negociació col·lectiva, incentiven la precarització i la conflictivitat laboral.

## **6. Condicions laborals**

La millora de les condicions de treball també s'ha convertit en una punta de llança dels sindicats. Qüestions com l'estabilitat laboral (unida a la participació sindical en l'establiment de les condicions contractuals i en la definició de la temporalitat), les mesures no discriminatòries, la prevenció de riscos laborals, etc. són temes que s'aborden des dels sindicats com a punts clau d'actuació. Però que també són abordats des de les organitzacions empresarials.

Des de la UGT es fa especial referència a la qüestió de la salut laboral. Segons aquest sindicat les al·lusions al tema de la salut laboral dins el marc dels convenis col·lectius es refereixen a la normativa vigent. Però no resulta evident, per cap dels dos sindicats, l'existència d'una millora substancial en les condicions de treball dels treballadors dins l'àmbit de la salut laboral tot i l'existència de la Llei de prevenció de riscos laborals. A més s'assenyalen deficiències en la implementació dels acords, en especial la implementació real d'un sistema que permeti la consulta i la participació dels treballadors en la política de prevenció engegada per l'empresari. Aquest fet pot ser fruit de la pre-

disposició dels empresaris de potenciar la prevenció però no la participació dels treballadors. En el cas concret, de l'aplicació de normati-  
ves de prevenció de riscos laborals, des de Fomento s'observa, per  
exemple, la Llei de prevenció de riscos laborals de 1995, que incor-  
pora el terme seguretat integrada, com un marc legal més orientat cap  
a la prevenció que no pas cap a la participació dels treballadors en  
l'àmbit de l'empresa. Així Fomento emfasitza aquesta postura 'és  
aconsellable actualitzar el contingut dels convenis sobre la matèria  
mitjançant la introducció de criteris de prevenció que redunden efecti-  
vament en l' evitació d'accidents i malalties professionals'.

## CONCLUSIONS:

- 1.** Les polítiques i actuacions tant de sindicats (UGT i CONC) com de l'organització empresarial (Fomento del Trabajo Nacional) estan condicionades a l'estructura del mercat laboral i als cicles econòmics que imposen els marges d'actuació de les organitzacions.
- 2.** La conflictivitat laboral, especialment durant els últims anys, s'ha canalitzat institucionalment. L'ús i potenciació de nous instruments de resolució de conflictes, com és el cas del Tribunal Laboral de Catalunya, ajuda en aquesta canalització del conflicte i agilita la seva resolució.
- 3.** Les relacions laborals a Barcelona es troben caracteritzades per un procés de desindustrialització i de precarització laboral que es pot fer extensiu a la resta de ciutats amb un passat industrial del tipus de la Ciutat Comtal. La reorganització del treball i l'adaptació de les organitzacions (de les estructures, de les demandes i alternatives) en un nou context econòmic i laboral és bàsic.

### **Fonts estadístiques**

- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya
- Institut d'Estadística de Catalunya
- Tribunal Laboral de Catalunya
- Ajuntament de Barcelona

### **Fonts documentals**

- Secretaria General de la UGT
- Informe Negociación colectiva 1998.  
Comisión Ejecutiva CONC
- Negociació col·lectiva 1998.  
Secretaria Política Sindical de la UGT de Catalunya
- Criterios para la negociación colectiva en Catalunya 1998. Fomento del Trabajo Nacional
- Salut i Ambient de Treball en Barcelona. 1992  
Centre de Salut Laboral – Àrea de Salut –  
Ajuntament de Barcelona
- Pla de Salut a Prop  
Pla de Salut a Catalunya 1996-1998  
Servei Català de Seguretat i Salut Laboral
- Pla de Prevenció de Riscs Laborals per l'any 2.000  
Consell Català de la Seguretat i Salut Laboral
- BOE
- BOP
- DOGC

### **Entrevistes**

- Entrevista a Vicenç Terrats (USCOB)
- Entrevista Carme Rangil (UGT)
- Entrevista Jose Luis Salido  
(Fomento del Trabajo Nacional)



## 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**